



Trascender, Contabilidad y Gestión Núm. 12 (septiembre - diciembre del 2019).
 Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad.
 ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.

Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y rechazo al acoso/discriminación por razón de raza, en el código ético de las empresas cotizadas en la Bolsa española

Presence of women on the board of directors and the rejection of harassment/discrimination based on race in the ethical code of companies listed on the Spanish Stock Market

María Concepción Verona Martel ¹ ; Selene Benítez Almeida ²

Recibido: 12 de junio de 2019.

Aceptado: 17 de septiembre de 2019.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i4.70>

JEL: J71. Discriminación.

Resumen

El presente trabajo toma como muestra de estudio las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016. Los resultados indican que la presencia femenina en el consejo de administración no influye en que dichas empresas tengan un código ético, en cambio el número de mujeres presentes en el consejo sí influye en que se incluya en el código ético el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza.

Palabras clave: discriminación, mujeres, códigos éticos.

Abstract

This paper is based in a study sample the companies that were listed on the continuous market of the Spanish Stock Market as of 12-31-2016. The results highlight that the female presence on the board of directors does not influence that these companies have a code of ethics; on the other hand, the number of women present on the board does influence the inclusion in the code of ethics of the rejection of discrimination due to race reason.

Keywords: discrimination, women, ethical codes.

¹ María Concepción Verona Martel. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Profesora titular de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

² Selene Benítez Almeida. Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

Introducción

Desde tiempos inmemoriales, cuando muchos seres humanos tenían pensamientos y creencias muy diferentes a las que son más comunes en los momentos actuales ha existido discriminación/acoso en el puesto de trabajo por distintos motivos, como, por ejemplo, el color de la piel.

Actualmente, contamos con una sociedad en la que el pensamiento sobre las personas de distintas razas ha evolucionado mucho, observándose un mayor trato igualitario, respeto y tolerancia a cualquier persona con independencia de su raza, pero desafortunadamente todavía existen empresas que discriminan a las personas en su puesto de trabajo o cuando estas van en busca de él, simplemente por pertenecer a una raza distinta a la predominantemente “aceptada”.

Este trabajo persigue tres objetivos, siendo el primero conocer si la presencia de féminas en el consejo de administración influye en que las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31 de diciembre de 2016 tengan publicado un código ético. El segundo objetivo es averiguar si existe relación entre la presencia de la mujer en esos consejos de administración y el hecho de que se incluya el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en los códigos éticos corporativos. El tercer objetivo es realizar tal análisis en uno de los sectores más importantes para la economía española como es el sector turístico, para lo cual se ha tomado el conjunto de empresas pertenecientes al mismo que cotizaban en el denominado subsector de Ocio, Turismo y Hostelería.

En los códigos éticos o códigos de conducta es común utilizar los términos acoso y discriminación como similares al referirse al ítem analizado en este trabajo, si bien es mucho más frecuente el uso de la palabra discriminación.

El presente estudio se estructura en las secciones que se indican a continuación. Tras la introducción, se expone en el epígrafe segundo los aspectos más destacados de la literatura referida a la diversidad de sexo en el consejo de administración, a la discriminación por motivo de raza y a los códigos éticos o de conducta de las empresas. En la sección tercera se comentan los objetivos del estudio, la muestra y metodología utilizada, siendo la sección cuarta la que recoge los resultados obtenidos. Las conclusiones del trabajo se recogen en la última sección.

La discriminación por razón de raza y su relación con los códigos éticos y la diversidad de sexo en el consejo de administración

Un aspecto que puede ser motivo de confusión y que es necesario aclarar para delimitar correctamente los objetivos del presente trabajo, es que los términos raza y etnia no se pueden considerar sinónimos. Siguiendo a Díaz y Forero (2006: 5), mientras el término raza está asociado a distinciones biológicas, vinculadas, principalmente, al color de la piel de las personas, el de etnicidad se refiere a diferencias de cultura más que de características físicas entre diferentes grupos sociales. Si bien es factible que ambos términos intersecan en un determinado grupo humano, en general raza y etnia no tienen por qué constituir una aplicación biyectiva (es decir que todos los individuos de la raza A son de la etnia B, y todos los miembros de la etnia B, lo son a la vez de la raza A).

Según Regojo (2014: 103) una de las características esenciales de cualquier institución, como es el caso concreto de una empresa, “es estar constituida por personas”, esto trae consigo que una de sus finalidades esenciales sea “respetar a los que en ella trabajan y contribuir a su desarrollo humano y profesional”.

Teniendo esto presente, actuaciones como la discriminación por razón de raza no pueden ser toleradas en una empresa, ni cualquier otro tipo de discriminación o acoso.

A este respecto, la legislación ha ido incorporando decisiones tendentes a corregir este tipo de disfunciones, y así en España existen diversas normativas que hacen referencia al acoso y a la discriminación como prácticas que no se han de permitir. En este sentido la Constitución Española cita en su artículo 14 que:

“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”.

Y en el caso concreto de la normativa laboral, si se acude al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, donde se recogen los derechos del trabajador, en el punto 2, apartados c) y e) se indica lo siguiente:

“2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: [...]

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. [...]

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

A su vez, en el artículo 17.1 se señala que:

“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

No obstante y a pesar de lo dispuesto en las diferentes normas nacionales, los trabajadores pueden ser objeto de discriminación por razón de raza viéndose expuestos a una mayor dificultad para encontrar trabajo, a un trato degradante en el puesto de trabajo, a un sueldo menor, a un contrato más precario, a la realización de tareas únicamente en los puestos bajos de la jerarquía, a trabas en su ascenso profesional, a una subvaloración de sus capacidades, conocimientos y trabajo realizado, incluso a no ser contratados, entre otras formas de discriminación.

Por tal motivo, diferentes estudios se han centrado en estudiar la discriminación por motivos de raza. Por ejemplo, Rudolf *et al.* (2008: 154) analizan en su estudio las vivencias de la discriminación sufrida por la población afrodescendiente de Uruguay, y señalan que en lo referente al mercado laboral las experiencias de discriminación se dan en “las formas de selección, en las remuneraciones, ascensos y promociones y en el reconocimiento de la calidad de trabajo”.

Díaz y Forero (2006: 36) hacen referencia al concepto de discriminación por raza señalando que esta ocurre cuando “alguna característica superficial de los individuos (en este caso el color de la piel) es utilizada para restringir el acceso de estos a espacios de participación política, económica y social, entre otras. Dichas características, que son consideradas superficiales, son usadas como un clasificador directo y subjetivo del talento o las habilidades del individuo al momento de desempeñar algún tipo de labor”. Asimismo, apuntan que “la discriminación se hace efectiva, entonces, cuando las compensaciones que da el mercado laboral y la sociedad son de hecho distribuidas con base en las características superficiales sin tener en cuenta la productividad real que presentan los individuos” (p. 36).

Si se hace un recorrido por los diferentes tipos de discriminación asociados a la raza, cabría citar en primer lugar el mero acto de ser o no contratado y, en su caso, ser o no promocionado. Así, en el estudio realizado por el Colectivo Ioé (2000: 99-100) en España se afirma que las prácticas discriminatorias por razón de nacionalidad o raza en el acceso al empleo y en la promoción interna en las empresas afectan “principalmente a los inmigrantes de países más pobres que España, si bien existen pocas comprobaciones empíricas sobre esta cuestión, quizás porque los inmigrantes procedentes de países del Tercer Mundo se emplean habitualmente en ramas laborales y empresas con poca regulación y

donde, por tanto, apenas existen criterios formales que permitan establecer una medición de los comportamientos”.

También, puede existir una conexión con el sexo de la persona. En ocasiones, el sexo y la raza tienden “a reforzarse mutuamente, como dos desventajas sociales que se suman”, esto es apuntado para el caso de las mujeres negras en el estudio realizado por Arango Gaviria (2007: 45), el cual se centra en analizar la situación de discriminación laboral de personas negras en Bogotá. En un estudio anterior realizado por Elliott y Smith (2004: 365) en Estados Unidos en el que analizan el acceso al poder en el lugar de trabajo de hombres blancos, mujeres y minorías raciales, concluyen que todos están en desventaja frente al hombre blanco para acceder a niveles altos de poder pero que solo la mujer negra es la que experimenta tal desigualdad como resultado de una discriminación directa. Por su parte, Cain (2015: 77, 93) concluye en su estudio que en empresas de Estados Unidos el porcentaje de mujeres negras líderes ejecutivas es inferior al de mujeres blancas, y que es necesario que trabajen dos veces más duro que el resto de sus colegas para ser tomadas en serio. Este autor afirma que los líderes empresariales “deben tener programas de diversidad en sus organizaciones para garantizar la igualdad, la equidad y las oportunidades para todas las razas y géneros”, porque la diversidad en el lugar de trabajo es importante para una empresa (Cain, 2015:91), asimismo deben dar oportunidades a las mujeres afroamericanas para que puedan acceder a puestos ejecutivos de alto nivel (Cain, 2015:92).

En lo que respecta a la posible existencia de discriminación salarial, Bucheli y Porzecanski (2008: 140) concluyen en su estudio que en Uruguay entre blancos y afrodescendientes hay una discriminación salarial por motivos de raza en contra de los afrodescendientes. Además, los afrodescendientes no

tienen las mismas oportunidades de acceso a las ocupaciones mejor pagadas que los blancos de igual nivel educativo y misma experiencia laboral (Bubheli y Porzecanski, 2008: 141). Por su parte, Tenjo Galarza y Herrera Idárraga (2009: 8) hacen un estudio en Colombia y llegan a la conclusión de que hay discriminación laboral entre afrodescendientes y no afrodescendientes, pues más de la mitad de las diferencias salariales promedio entre ambos grupos se explican por el hecho de que dentro de la misma ocupación y nivel de calificación los primeros ganan menos que el resto de los trabajadores. Asimismo, Correa Fonnegra *et al.* (2010: 170) concluyen en su estudio que las mujeres afrocolombianas soportan una discriminación salarial más fuerte que las mujeres no afrocolombianas, pero no solo eso, sino que en general los resultados obtenidos en su estudio sugieren la presencia de discriminación en el mercado laboral en contra de la población afrocolombiana. En la misma línea se encuentran los resultados de Ruíz Rodríguez (2013: 41), quien señala que hay discriminación salarial en el mercado laboral por raza entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en las ciudades de Cartagena y Cali (Colombia), pues el sueldo de las primeras es inferior. En el trabajo de Mora y Arcila (2014: 34) se observa también discriminación en el mercado laboral por razón de raza en cuanto a los salarios en la ciudad de Cali, pues los afrodescendientes tienen un menor salario promedio mensual que los blancos, incluso a igual nivel de educación (Mora y Arcila, 2014:51).

Además, puede existir un vínculo con el grado de valoración de las tareas realizadas, pues la discriminación laboral sufrida puede ser también en forma de subvalorar al individuo y su trabajo. Arango Gaviria (2007: 46) en su estudio sobre la población negra de Bogotá, en el caso de los hombres negros habla

de la subvaloración de estos que puede implicar una “feminización”, puesto que “se les asignan trabajos y tareas asociadas con el ámbito del cuidado o se les trata con paternalismo, enfatizando las dimensiones afectivas y despreciando las competencias intelectuales o de mando” (Mora y Arcila, 2014:46).

La empresa debe ser consciente de que la existencia de discriminación por razón de raza trae para ella inconvenientes, que no los tendría si eliminara de su seno tal discriminación, incluso podría ser beneficioso para la empresa contar con una plantilla de trabajadores diversa en términos de raza.

Si la empresa elige al trabajador para el puesto de trabajo que pretende cubrir sin tener en cuenta aspectos como la raza, el sexo o la nacionalidad sino únicamente el currículum y las cualidades de la persona, su campo de selección se amplía y también las posibilidades de elegir al mejor candidato.

La diversidad (de raza, de género, ...) es una realidad tanto del mercado laboral como del mercado de consumidores en la actualidad, y para tener éxito trabajando con una fuerza laboral diversa y generar valor gracias a esta diversidad se requiere “un enfoque sistémico, sostenido y un compromiso a largo plazo”, según Kochan *et al.* (2003: 18). Estos autores afirman que la diversidad es una oportunidad para que en una organización aprendan los unos de los otros cómo realizar mejor su trabajo, y las organizaciones que invierten sus recursos en aprovechar las oportunidades que ofrece la diversidad deben superar a las que no hacen esas inversiones (Kochan et al., 2003:18).

Ahora bien, cabría cuestionarse si la adopción o no de una política favorable a la no discriminación posee algún tipo de impacto sobre los resultados de la empresa y su valor en el mercado (y sobre la economía en su conjunto), dado que al final son los inversores y otros

grupos de interés relevantes los que pueden acabar apoyando (o no) a las empresas que apuestan (o no) por la diversidad racial, bien sea desde el punto de vista financiero, o como consumidores, proveedores, etc.

Así, la importancia de analizar la discriminación racial en términos económicos se centra en el hecho de que esta puede resultar costosa para la sociedad como consecuencia de la pérdida de eficiencia que se genera, ya que puede darse el caso de que los trabajadores no discriminados puedan optar por realizar “un esfuerzo menor en sus labores al serles garantizado un salario más alto sin importar o no su nivel de productividad” (Díaz y Forero, 2006: 36-37). Es por ello por lo que cuando existe discriminación “el producto real de la economía cae por debajo de su producto potencial”, dependiendo la reducción del grado de discriminación que exista y del tamaño de la población de la raza discriminada (Díaz y Forero, 2006: 37).

En el estudio de Richard (2000: 164) se señala que la diversidad racial del personal añade valor a la empresa y puede llegar a convertirse en una ventaja competitiva para la firma en el contexto apropiado, ese contexto, en base a sus resultados, es el de las empresas en crecimiento (Richard, 2000: 171-172). No obstante, también señala que la diversidad puede tener el inconveniente de incrementar los costes de coordinación (Richard, 2000: 172). A su vez, los resultados obtenidos en el trabajo de Richard *et al.* (2003: 107) sugieren que una fuerza de trabajo diversa racialmente junto con una estrategia comercial centrada en la innovación puede proporcionar a las empresas una ventaja competitiva.

Asimismo, Kochan *et al.* (2003: 16-17) ponen de manifiesto la importancia de tener estrategias gerenciales sensibles a la diversidad de la fuerza de trabajo en términos de raza y de género, pues la diversidad bien gestionada puede mejorar el desempeño de la empresa. También, descubren con su investigación que la diversidad racial y de género no tiene el efecto

negativo en los procesos grupales que advierten los investigadores que poseen una visión pesimista de la diversidad (Kochan et al., 2003:17). En concreto en lo referente a la diversidad racial, encuentran algunas evidencias que sugieren que, bajo determinadas condiciones, la diversidad racial puede mejorar el desempeño de la empresa, especialmente cuando las organizaciones fomentan un entorno que promueva el aprendizaje de la diversidad (Kochan et al., 2003:17). No obstante, afirman los citados autores, en base a los resultados obtenidos, que, en general, la diversidad de género es menos problemática que la diversidad racial (Kochan et al., 2003:17).

En el trabajo de Richard *et al.* (2007: 1213, 1228), también se analiza el impacto de la diversidad racial de la fuerza de trabajo en el desempeño financiero de la empresa y se demuestra el efecto potencial a corto y largo plazo de la diversidad racial en el rendimiento de la empresa. Encuentran evidencia estos autores de una relación en forma de “U” entre la diversidad racial y la productividad, siendo la relación más fuerte en las empresas orientadas a los servicios que en las industrias orientadas a la manufactura, y también es más fuerte en entornos más estables que en los volátiles (Richard et al., 2007:1213). Para la rentabilidad a largo plazo sus resultados apoyan la existencia de una relación lineal positiva entre diversidad racial y rendimiento, medido éste por la Q de Tobin, más que una relación no lineal (Richard et al., 2007:1228).

McKay *et al.* (2008: 349) concluyen en su estudio que una gestión efectiva de la diversidad incrementa las ventas por hora de una fuerza de trabajo diversa en términos de raza, por lo que un clima de trabajo prodiversidad supone una ventaja para la empresa, viéndose reflejado en sus beneficios finales. En esta línea están los resultados del estudio de Herring (2009: 208), que sugieren que la diversidad racial de la fuerza de trabajo se asocia con mayores ingresos por ventas,

con más clientes, con una mayor cuota de mercado y con unas mayores ganancias relativas.

Por su parte, Dubin (2010: 3, 40) señala que tanto la diversidad identitaria (las diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social, sexo, etnia, raza, nacionalidad, discapacidad, etc.), como la diversidad cognitiva (distintas formas de pensar) es una realidad en las empresas y en la sociedad, y el no gestionarla implica generar conflictos, mermar el clima laboral y perder oportunidades de negocio. En cambio, gestionarla bien aumenta la productividad y genera una ventaja competitiva en el mercado del trabajo y en los mercados de consumo, pudiendo aportar grandes beneficios a la empresa (Dubin, 2010: 40). Por tanto, la diversidad implica un reto para la empresa, pero también una gran oportunidad (Dubin, 2010: 40).

Pero no solo hay que considerar la existencia de diversidad racial en los puestos de base de la compañía, también cabe tenerla presente en la cúspide de la organización, como es el caso del consejo de administración. En el estudio de Miller y Triana (2009: 755) se concluye que existe una relación positiva entre la diversidad racial del consejo y la reputación e innovación de la empresa. Estos autores afirman, en base a los resultados obtenidos, que la presencia en el consejo de administración de personas de distintas razas da lugar a un conjunto de ideas más diversas que influyen positivamente en el nivel de innovación de la empresa (Miller y Triana, 2009: 778). También, obtienen evidencia que apoya que las empresas más grandes son las que tienen un consejo de administración con mayor diversidad racial (entre ambas variables hay una relación positiva), y que en términos medios los consejos parecen tener más diversidad de género que de raza (Miller y Triana, 2009: 769).

En relación a la diversidad racial en el equipo de alta dirección, Roberson y Park (2006: 18, 21) señalan que el

desempeño financiero de la empresa medido por las variables ingresos, beneficio neto y por el ratio valor contable/valor de mercado relativo a las acciones, disminuye con los aumentos de minorías raciales en los puestos de alta dirección pero hasta cierto punto (situado en el intervalo 20%-25%), pues pasado ese punto de inflexión los aumentos de la diversidad racial se asocian con aumentos en el desempeño financiero de la empresa. En base a sus resultados estos autores afirman que las empresas con equipos de alta dirección muy diversos pueden poseer “una gama más amplia de perspectivas y habilidades, que pueden mejorar las capacidades estratégicas de resolución de problemas y toma de decisiones” (Roberson y Park, 2006:21). Además, señalan que estas empresas con un liderazgo racialmente diverso pueden tener redes más amplias y, por lo tanto, tener acceso a recursos y a grupos de *stakeholders* que posean características de diversidad, todo lo cual les puede llevar a experimentar un mayor desempeño financiero (Roberson y Park, 2006:21-22).

Por otro lado, McKay *et al.* (2007: 53) toma en su estudio una muestra de directivos de distintas razas y concluye que la percepción de éstos de que en la empresa existe un clima prodiversidad está relacionada negativamente y de forma significativa con las intenciones de abandono del puesto de trabajo, es decir, de rotación, y esto se cumple para todos los grupos raciales. Por tanto, la percepción de los empleados de que en la empresa existe un clima prodiversidad puede tener implicaciones financieras reales para la empresa al ayudar a disminuir los costes de rotación evitables (McKay, 2007:54).

También, Maume y Sebastian (2007: 100) estudian la diversidad racial en los grupos de trabajo, y señalan que la fuerza laboral del futuro será cada vez más diversa por lo que es necesario conocer el estado de las relaciones entre trabajadores de distintas razas para que

los directivos sean capaces de gestionar una fuerza de trabajo diversa. También, afirman que esa mayor diversidad de la fuerza de trabajo en el futuro no significa necesariamente mayores conflictos raciales, siempre que los directivos de las empresas se preocupen por promover la dignidad de los trabajadores, tratándolos dignamente y con respeto (Maume y Sebastian, 2007:101). Así, estos estarán más satisfechos con sus trabajos con independencia de la composición racial de los grupos de trabajo (Maume y Sebastian, 2007:101).

Por tanto, la literatura señala que la diversidad en términos de raza de la fuerza de trabajo puede ser beneficiosa para la empresa, pero si no está bien gestionada puede ocasionar importantes problemas.

Una forma de demostrar públicamente que la empresa se compromete a no discriminar por motivos de raza sería, por ejemplo, disponer de un código ético y recoger en el mismo que la empresa no tolerará la discriminación por razón de la raza.

En este sentido, García Sánchez *et al.* (2008: 93) señalan que la incorporación a la empresa de un código ético “supondría el establecimiento formal de los principios corporativos de la compañía que afectan a la responsabilidad con empleados, accionistas, consumidores, al entorno o a cualquier otro aspecto de la sociedad”.

Según González Esteban (2007: 212-213) la estructura del código ético la conformarían tres partes: a) definición de los principios guía de la corporación; b) compromiso con valores que sean capaces de desarrollar los principios guía; y, c) determinación de compromisos concretos por parte de la corporación. Este autor añade que se recomienda que el contenido del código ético sea revisado al menos cada tres años, “a la luz de los nuevos acontecimientos que pueden darse en el entorno y también de la revisión de las expectativas de los

stakeholders mediante un diálogo constante”. Asimismo, señala que se deben desarrollar en la empresa planes de comunicación interna del código ético y programas de formación a todos los trabajadores acerca del código ético y las implicaciones que éste tiene en la toma de decisiones cotidianas. También, indican que deben desarrollarse planes de comunicación externa del código ético de la empresa.

En el trabajo de Barroso Tanoira (2007: 70), centrado en las empresas constructoras, pero generalizable a cualquier otro sector, este autor afirma que estas compañías deben desempeñar su actividad respetando un código de ética, concretamente señala que el trato ético con todos los grupos de interés de la empresa le permitirá a la misma tener relaciones con calidad en las que todos salgan beneficiados, resultando con ello que más clientes y proveedores querrán tener tratos con la compañía y se generará un mayor volumen de negocio, obteniendo más ingresos.

No obstante lo anterior, es fundamental establecer qué persona u órgano de la compañía debe ser el promotor y a la vez responsable del cumplimiento del código ético. Así, se propone que la ética empresarial, debe “ser promovida desde el órgano superior de control de las organizaciones empresariales, el Consejo de Administración” (García *et al.*, 2008: 93).

Al igual que en el resto de la organización, y como se ha apuntado anteriormente, los consejos de administración no son necesariamente órganos homogéneos en lo referente a variables como el género, la edad, la etnia o la raza, entre otras. A este respecto, distintos autores han introducido el tema de la diversidad de sexo del consejo de administración en los trabajos sobre ética empresarial, y los resultados de parte de esos trabajos apuntan a que la presencia de mujeres en dicho órgano influye positivamente en el comportamiento ético que tenga la empresa en el

desarrollo de sus actividades, así como incluso en la posesión por parte de la misma de un código de conducta que recoja los valores éticos de la organización entre los cuales puede ser incluido el rechazo a la discriminación por razón de raza.

Stephenson (2004: 5) señala que una mayor representación femenina en el consejo se traduce en un aumento de la supervisión ética de la empresa. En este artículo se citan las conclusiones del informe de 2002 de la Conference Board of Canada, en el que se señala que la presencia de mujeres en los consejos tiene ventajas en términos de conducta ética de la organización, concretamente señala que: a) el 94% de las empresas que cuentan con tres o más mujeres en su consejo poseen pautas para la resolución de conflictos de interés, frente al 68% de las empresas con consejos formados solo por hombres; y, b) el 86% de las empresas que cuentan con más de dos mujeres consejeras poseen un código de conducta para la empresa, en cambio solo lo poseen el 66% de las empresas que tienen consejos solo masculinos (Stephenson, 2004:2).

En esta línea están los resultados de Verona Martel *et al.* (2016: 27, 32-33), quienes señalan que la posesión de un código ético por parte de la empresa está relacionada con la presencia femenina en el consejo, y demuestran específicamente que el hecho de que la empresa posea más de dos mujeres consejeras aumenta la probabilidad de que la empresa tenga código ético.

También, Zhang *et al.* (2013: 391) señalan que la presencia de mujeres en el consejo de administración ayuda al establecimiento de la legitimidad moral de la empresa entre sus stakeholders.

En el consejo de administración de las empresas españolas hay cuatro tipos de consejeros: consejeros ejecutivos, consejeros dominicales, consejeros independientes y otros consejeros externos¹.

El estudio de Valentine y Rittenburg (2007: 130) se centra sobre ejecutivos de ambos sexos y en base a sus resultados afirman que las mujeres ejecutivas exhiben una mayor intención de actuar más éticamente que los hombres ejecutivos de la empresa cuando se enfrentan a un dilema ético. Por su parte, Stedham *et al.* (2007: 172) afirman que ya que las mujeres y hombres consideran diferentes criterios en el análisis de un problema ético es útil para la empresa crear una comunicación más efectiva entre directivos de distintos sexos sobre temas de ética empresarial.

En este trabajo se hace una mención especial al sector turístico, pues es clave en la economía española. De ahí que se haya dedicado un apartado específico a las empresas cotizadas pertenecientes a este sector, comentándose a continuación brevemente la literatura referida a dicho sector vinculada con el ítem objeto de estudio.

Lee y Lee (2012: 32) señalan que “en la industria

¹ El consejero ejecutivo es miembro del consejo de administración que, además de sus funciones como consejero interviene en la actividad diaria de la compañía desempeñando tareas de alta dirección, o bien es empleado de la sociedad o de su grupo en puestos de alta responsabilidad. Por tanto, los ejecutivos de la compañía pueden formar parte del consejo de administración.

El consejero dominical es el que forma parte del consejo de administración por su condición de accionista de la sociedad, o bien por detentar una participación superior al 5% del capital. Puede formar parte del consejo de forma directa o a través de un representante.

El consejero independiente es el miembro del consejo de administración que debe desempeñar sus funciones sin verse condicionado por relación alguna con el equipo gestor ni con los accionistas de control de la sociedad, se elige en atención a sus circunstancias personales y profesionales, siendo su misión fundamental la de defender los intereses de todos los accionistas, y en particular de los minoritarios que no tienen acceso a un puesto en el consejo, lo que es especialmente relevante en situaciones de conflicto potencial (operaciones vinculadas, OPA, fusiones...).

El otro consejero externo es aquel miembro del consejo de administración que no se puede calificar de independiente o de dominical, en cuyo caso la sociedad deberá explicar convenientemente su papel en el consejo.

hotelera los empleados se han convertido en el activo más valioso”, y el éxito de una empresa depende en gran medida de un entorno de trabajo que atraiga a los trabajadores y supere sus expectativas. Por tanto, comprender los factores que desempeñan un papel importante en el entorno de trabajo y producen satisfacción al trabajador es de vital importancia, ya que la diversidad de trabajadores en temas como la raza o el sexo pueden causar problemas en las relaciones laborales, pero tal diversidad es inevitable en la industria hotelera (p. 33). Por ello, esta industria debe dar nuevos pasos en la gestión de empleados diversos, proceso que requiere mostrar a las personas como trabajar con personas de diferentes orígenes (Iverson, 2000: 38; Lee y Way, 2010: 352), pues una mala gestión de una fuerza de trabajo diversa puede tener efectos de largo alcance sobre la satisfacción del empleado y la productividad, así como sobre el clima de trabajo (Iverson, 2000: 32).

Los resultados obtenidos por Lee y Lee (2012: 48) indican que los trabajadores de entre 36 y 45 años tienen más probabilidades de ocupar puestos en la gerencia de la empresa si poseen ya años de experiencia, y sus responsabilidades en la gestión de una fuerza laboral diversa (en raza, en sexo, en edad, ...), los llevan a ser más sensibles a la diversidad que presentan los trabajadores en comparación con los de otros grupos de edad, lo que indica que los que están en puestos de nivel de supervisión deben tener capacitación que permita ayudar a los trabajadores de la empresa que poseen características diferentes (raza, por ejemplo).

Asimismo, sus resultados también muestran que los empleados que forman parte del principal grupo racial y étnico en el lugar de trabajo tienden a tener una actitud más sensible hacia la diversidad de la fuerza laboral (Lee y Lee, 2012: 48).

También, señalan estos autores que como la aceptación

de la diversidad de la fuerza de trabajo está asociada con la satisfacción con el ambiente de trabajo, es importante que los hosteleros implementen una variedad de programas personalizados que puedan ayudar a cada grupo de personas que comparten antecedentes similares (Lee y Lee, 2012: 48-49). Cuanto mayores sean los niveles de aceptación de la diversidad de la fuerza de trabajo, mayores serán las probabilidades de que las personas puedan aceptar las diferencias individuales y fomentar la integración de la diversidad en la fuerza de trabajo (Lee y Lee, 2012: 49).

Por otro lado, autores como Adib y Guerrier (2003: 430) concluyen en su estudio realizado en hoteles en el Reino Unido que ser mujer disminuye el poder dentro de la organización, pero ser una mujer negra o ser una mujer inmigrante disminuye aún más el poder y aumenta la probabilidad de ocupar puestos de trabajo “entre bastidores”.

Por su parte, Zamudio y Lichter (2008: 588) analizan en su estudio las actitudes de los empleadores en la industria hotelera de Los Ángeles (Estados Unidos), y sus resultados sugieren que los empleadores prefieren trabajadores latinos inmigrantes a trabajadores negros estadounidenses para los puestos de niveles bajos (puesto de limpieza). Esto en un principio se podría afirmar que es motivado, según señalan estos autores, por la percepción del empleador de que los latinos inmigrantes tienen una ética laboral superior y una actitud positiva, en cambio al hacer entrevistas más directas con los empleadores, observan que a menudo los empleadores revelan que los trabajadores inmigrantes latinos están “dispuestos” a hacer más y, de hecho, son más fáciles de controlar (Zamudio y Lichter, 2008:588). Por el contrario, los empleadores consideran a los trabajadores negros estadounidenses como problemáticos (Zamudio y Lichter, 2008:588).

Objetivos del estudio, muestra objeto de estudio y metodología utilizada

Objetivos del estudio.

Los objetivos del presente estudio quedan definidos en los siguientes términos:

1º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la publicación de un código ético por parte de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016.

2º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016.

3º. Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en las empresas que a 31-12-2016 cotizaban en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería en la Bolsa española en el mercado continuo.

Este trabajo es de interés debido a que ofrece la oportunidad de conocer si el rechazo a la discriminación por razón de raza en el ámbito laboral se recoge en los códigos de conducta de las empresas más representativas de la Bolsa española como son las englobadas en el mercado continuo, y además se hace una referencia especial a las empresas de uno de los sectores claves de la economía española como es el sector turístico. Todo ello, vinculado a la presencia de mujeres en el consejo de administración, pues se estudia si la presencia de consejeras influye en el hecho de que las empresas dispongan o no de código ético y si el

código incluye el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza gracias a dicha presencia.

Muestra objeto de estudio y metodología utilizada.

La muestra que se ha utilizado en este estudio está formada por las 130 empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016, pertenecientes a distintos sectores de actividad. Esta información se ha obtenido de la Bolsa de Madrid.

Los datos acerca de si la empresa posee o no mujeres sentadas en el consejo de administración se han extraído del informe de gobierno corporativo, que es un documento que en España tienen que elaborar anualmente y de forma obligatoria todas las empresas que cotizan en Bolsa y que aparece publicado en la página web oficial de cada empresa.

Para conocer las empresas que recogen en su código ético o código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza se ha procedido a analizar el contenido de los códigos de conducta de las empresas que componen la muestra de estudio, los cuales se encuentran publicados en la página web oficial de dichas empresas, considerando que en el código ético se recoge este ítem cuando se especifica textualmente en el mismo.

Además del correspondiente análisis descriptivo, se llevó a cabo un estudio estadístico univariante para obtener pruebas que permitieran dar respuesta a los objetivos anteriormente indicados. Para ello, las variables cuantitativas seleccionadas fueron sometidas al test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney para muestras no pareadas. Para esta prueba no hizo falta excluir los valores extremos, pues el propio test reduce el impacto de los mismos al operar con los valores ordinales y no con las observaciones originales. En el caso de análisis cualitativos (como por ejemplo valorar

si la presencia o no de mujeres en el consejo influye o no en determinadas decisiones de la empresa) se aplicó la prueba χ^2 de Pearson. La aplicación utilizada fue STATA 11/2 (StataCorp LP, 2009).

Resultados obtenidos

La existencia de códigos éticos en las empresas cotizadas y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo.

De las 130 empresas que conforman la muestra, 90 cuentan con códigos éticos, esto supone un 69,23% del total; es una buena cifra pero podría ser mayor el número de compañías que elaborasen este documento y lo pusieran a disposición del público en general. Hay que matizar que se considera que una empresa tiene código ético o de conducta cuando éste es visible para cualquier individuo que desee consultarlo.

En el cuadro 1 se recoge el detalle por sectores de actividad (siguiendo la clasificación sectorial de la Bolsa de Madrid) de las empresas cotizadas que poseen o no código de conducta a la fecha de estudio.

Si se analiza el cuadro 1, en el que las empresas están clasificadas por sectores económicos se observa que, el sector que más cuenta con códigos éticos en sus empresas es el de Petróleo y Energía con un 90%. Esto puede ser consecuencia de que las actividades económicas que desarrollan estas empresas

normalmente traen consigo problemas medioambientales, de ahí que se vean obligadas a tomar medidas para “limpiar” en lo posible su imagen, y una forma de hacerlo es a través de la elaboración y publicación de su código de conducta que recoge las normas éticas que la organización declara que va a seguir en el desarrollo de su día a día. Entre tales normas es usual incluir el respeto al medio ambiente.

En el trabajo realizado por Verona Martel *et al.* (2016: 31-32) sobre las empresas españolas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a último día del año 2013, en el sector Petróleo y Energía cotizaban 10 empresas de las cuales 9 contaban con código ético y en todas ellas se había recogido el ítem respeto al medio ambiente.

Tras el sector de Petróleo y Energía, los sectores con mayores porcentajes de empresas que poseen código de conducta son los sectores Materiales Básicos, Industria y Construcción, Tecnología y Telecomunicaciones, Servicios Financieros e Inmobiliarios y Servicios de Consumo con unos porcentajes de 84,85%, 77,78%, 64,29%, y 57,89%, respectivamente. El sector que menos códigos éticos tiene entre sus empresas en términos porcentuales es el de Bienes de Consumo (54,84%), contando así con poco más de la mitad de sus empresas con este documento, pues de 31 empresas cotizadas en este sector tan solo 17 cuentan con él.

Cuadro 1. Empresas con y sin código ético clasificadas por sectores de actividad

Sector de actividad	Empresas que SÍ poseen código ético (%)	Empresas que NO poseen código ético	Empresas totales en el sector
Petróleo y Energía	9 (90%)	1	10

Cuadro 1. Continuación...

Sector de actividad	Empresas que SÍ poseen código ético (%)	Empresas que NO poseen código ético	Empresas totales en el sector
Materiales Básicos, Industria y Construcción	28 (84,85%)	5	33
Bienes de Consumo	17 (54,84%)	14	31
Servicios de Consumo	11 (57,89%)	8	19
Servicios Financieros e Inmobiliarios	18 (64,29%)	10	28
Tecnología y Telecomunicaciones	7 (77,78%)	2	9
TOTAL empresas	90	40	130

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se pasa a analizar la diversidad en términos de sexo en el consejo de administración de las empresas de la muestra. Del total de 130 empresas que componen la muestra a estudiar cuentan con féminas en el consejo 110 empresas, por tanto, el 84,62% de las empresas analizadas tienen su consejo de administración formado por mujeres y hombres, es decir, tienen diversidad de sexo en el máximo órgano de gobierno de la compañía.

A priori puede parecer una situación favorable, pero si se analiza el número medio de mujeres en el consejo la cifra es tan sólo de 1,74, frente al número medio total de consejeros (tamaño medio del consejo) que se sitúa en

10,29 personas, contando así con un peso medio de mujeres en los consejos de administración solamente del 16,29%.

Además, tan sólo 34 empresas de las cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo a fecha de 31-12-2016 cuentan con más de 2 mujeres en el consejo, que en porcentaje supone un 26,15%.

Los resultados del estudio de Konrad *et al.* (2008: 160) muestran que incluso la presencia de una sola mujer en el consejo puede hacer una contribución positiva, que tener dos es generalmente una mejora, pero las empresas que tienen tres o más mujeres en su consejo tienden a beneficiarse más de las contribuciones realizadas por

ellas. Según estos autores tres mujeres en el consejo “normaliza la presencia de las consejeras, permitiendo que las mujeres hablen y contribuyan más libremente y que los hombres escuchen con mentes más abiertas”, por lo que agregar más mujeres a los consejos de administración sea probablemente valioso para la empresa (Konrad et al., 2008: 160).

En el año 2007 se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 75 hacía una recomendación acerca de la presencia femenina en los consejos de administración. Concretamente, este artículo decía que:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

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

A su vez, esta Ley establece en la disposición adicional primera de su artículo 78 que: “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

El plazo dado por la Ley terminó en el año 2015, y los resultados para el año 2016 ponen de manifiesto que la recomendación que hacía la citada Ley no se ha cumplido y está lejos de ser cumplida.

Claramente, la mujer tiene muy poco peso en los consejos de administración de las empresas cotizadas en

la Bolsa española en el mercado continuo a fecha de 2016. El análisis empresa por empresa del peso de la mujer en el consejo en dicho año indica que tan solo en tres compañías el peso femenino es igual o superior al 40%, cuando la Ley Orgánica 3/2007 recomendaba que ya en el año 2015 todas las empresas que especificaba la citada Ley llegaran a dicho porcentaje del 40% de presencia de la mujer en el consejo de administración.

Hay que señalar además que, de las 110 empresas que cuentan con mujeres consejeras, 77 (70%) de ellas poseen código ético, en cambio de las 20 empresas que no tienen mujeres sentadas en su consejo de administración, 13 (65%) de ellas tienen código de conducta. Si se realiza una prueba estadística con el contraste χ^2 de Pearson, se observa que la presencia de la mujer en el consejo no tiene una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ en el hecho de tener o no tener código de conducta (p-value = 0,656).

Si la exigencia de la presencia femenina en el consejo se eleva a que haya tres o más mujeres, como se ha indicado, hay 34 empresas en la muestra que cumplen esta característica y de ellas 27 (79,41%) tienen código ético, y de las 76 restantes que teniendo mujeres en el consejo, sin llegar a alcanzar la cifra de 3 o más féminas, un total de 50 (65,79%) tienen código ético. También en este caso se constata, tras realizar la prueba estadística χ^2 de Pearson, que la presencia de tres o más mujeres en el consejo no tiene una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ en el hecho de tener o no tener código de conducta (p-value = 0,150).

Estos resultados no coinciden, por ejemplo, con los obtenidos por Verona Martel *et al.* (2016), quienes sí encontraron una relación estadísticamente significativa entre el hecho de que la empresa posea un código ético y tenga presencia de féminas en su consejo de administración.

La presencia en los códigos éticos de las empresas cotizadas del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo.

De las 90 empresas que tienen código ético a último día de 2016, en 64 de ellas, es decir en un 71,11%, se incluye el ítem objeto de estudio que es el rechazo a la discriminación por razón de raza, por lo tanto se puede

decir que un porcentaje alto de empresas están en contra del acoso/discriminación por razón de raza.

En el cuadro 2 se puede observar, en función de los sectores económicos de actividad, las empresas cotizadas en la Bolsa española que cuentan con código ético y además si recogen o no en dicho documento el ítem objeto de estudio.

Cuadro 2. Clasificación sectorial de las empresas que poseen código ético y la indicación concreta de si recogen o no en dicho código el rechazo a la discriminación por razón de raza

Sector de actividad	Empresas con código ético y SÍ recogen en él el rechazo a la discriminación por raza (%)	Empresas con código ético y NO recogen en él el rechazo a la discriminación por raza	Empresas con código ético
Petróleo y Energía	7 (77,78%)	2	9
Materiales Básicos, Industria y Construcción	22 (78,57%)	6	28
Bienes de Consumo	11 (64,71%)	6	17
Servicios de Consumo	7 (63,64%)	4	11
Servicios Financieros e Inmobiliarios	10 (55,56%)	8	18

Cuadro 2. Continuación...

Sector de actividad	Empresas con código ético y SÍ recogen en él el rechazo a la discriminación por raza (%)	Empresas con código ético y NO recogen en él el rechazo a la discriminación por raza	Empresas con código ético
Tecnología y Telecomunicaciones	7 (100%)	0	7
TOTAL EMPRESAS	64	26	90

Fuente: Elaboración propia.

Los datos presentados en el cuadro 2 reflejan aspectos positivos, ya que, como se mencionó anteriormente, son más las empresas que cuentan en su código ético con el ítem de rechazo a la discriminación por razón de raza que las que no.

El sector que más cuenta con empresas que recogen el ítem objeto de estudio en su código ético es el de Tecnología y Telecomunicaciones, ya que dicho ítem lo recogen todas las empresas englobadas en este sector con código ético. Por lo que se podría decir que este sector de actividad económica es el que menos tolera la discriminación por motivos de raza.

Los siguientes sectores que más recogen el rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos éticos son Materiales Básicos, Industria y Construcción con un 78,57%, y Petróleo y Energía con un 77,78%.

Los sectores de Bienes de Consumo y Servicios de Consumo cuentan con un 64,71% y un 63,64%, respectivamente, de empresas que al elaborar su código de conducta han incluido entre los tipos de discriminación que no toleran en la organización el rechazo a la discriminación por razón de raza; no es un porcentaje bajo pero se podría incrementar.

Finalmente, el sector que menos recoge el rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos éticos es el sector Servicios Financieros e Inmobiliarios que sólo cuenta con un 55,56% de sus empresas que hayan incluido en su respectivo código ético el rechazo al ítem objeto de estudio.

Como se menciona con anterioridad, la mayoría de las empresas están en contra de la discriminación por razón de raza según se desprende del análisis de sus códigos éticos, ya que, de 90 empresas 64 lo recogen. Por lo tanto, se podría afirmar que, en términos generales, las empresas que cotizan en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12-2016 tienen un buen nivel de inclusión del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en sus códigos de conducta, contando un 71,11% de las empresas con dicho ítem en sus códigos éticos.

En aras de lograr el segundo objetivo del presente trabajo, consistente en conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza de las empresas cotizadas, es preciso dividir el total de las 90 empresas que tienen código ético en dos submuestras:

- a) Empresas que han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza (64 empresas).
- b) Empresas que no han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza (26 empresas).

El análisis de la información contenida en el cuadro 3 permite afirmar que en la submuestra de empresas que han incluido el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta se observa un mayor número de empresas con presencia femenina en el consejo de administración. En concreto, en dicha submuestra el 89,06% de las empresas tienen mujeres consejeras, mientras que en la submuestra de empresas que no han incluido en su código el ítem analizado solo tienen mujeres consejeras el 76,92%.

También es mayor en la submuestra de empresas que han incluido el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código de conducta el número medio de mujeres sentadas en el consejo (2,14 mujeres frente a 1,27 mujeres), el peso medio de la mujer dentro del consejo (17,79% frente a un 12,74%), así como el número de empresas que cuentan con tres o más mujeres

consejeras (40,63% frente a un 3,85%).

Este último dato es relevante; tal es así que, si se realiza la prueba estadística χ^2 de Pearson, la presencia de tres o más mujeres en el consejo tiene una influencia significativa en el hecho de incluir una mención al rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta para un nivel α de significación del 1% (p-value = 0,001). Y si el número de mujeres en el consejo es inferior a tres, entonces los valores no son estadísticamente significativos (p-value = 0,138). A fin de poner en perspectiva ambas situaciones, se contrastó la relación entre el número de mujeres en el consejo (tanto en términos absolutos como relativos, en función de su participación en dicho órgano) y la existencia o no del ítem objeto de estudio. Aplicando el test de Wilcoxon para muestras no pareadas, se observa la existencia de una relación significativa entre el número de mujeres en el consejo en términos absolutos y la inclusión o no del ítem rechazo a la discriminación por raza a un nivel α del 1% (p-value = 0,0061). Ahora bien, si el análisis se hace en función del peso relativo, para un nivel α del 5% no parece que dicha relación se verifique en términos estadísticos pues el p-value arroja un valor de 0,0574.

Cuadro 3. Datos relevantes sobre el consejo de administración de la submuestra de empresas que han incluido en el código ético el rechazo a la discriminación por razón de raza y de la submuestra de empresas que no han incluido dicho ítem en su código ético

Variables	Empresas que <u>incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (64 empresas)	Empresas que <u>no incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (26 empresas)
Número de empresas con féminas en el consejo de administración (%)	57 (89,06%)	20 (76,92%)

Cuadro 3. Continuación...

Variables	Empresas que <u>incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (64 empresas)	Empresas que <u>no incluyen</u> el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en su código ético (26 empresas)
Número medio de féminas en el consejo de administración	2,14	1,27
Número de empresas con más de dos féminas en el consejo de administración (%)	26 (40,63%)	1 (3,85%)
Peso de la presencia femenina en el consejo de administración (%)	17,79%	12,74%

Fuente: Elaboración propia

La presencia en los códigos éticos de las empresas cotizadas pertenecientes al subsector de Ocio, Turismo y Hostelería del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza y su relación con la composición del consejo de administración en términos de sexo

Este apartado recoge los resultados obtenidos de realizar los análisis correspondientes para dar respuesta al tercer objetivo planteado consistente en: Conocer si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en las empresas que a 31-12-2016 cotizaban en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería en la Bolsa española en el mercado continuo.

A esa fecha cotizaban cinco empresas en el subsector citado: Edreams Odigeo, S.A., Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A., Meliá Hotels International, S.A., NH Hotel Group, S.A. y Codere, S.A.

De estas cinco sólo las tres últimas poseen código ético a la fecha indicada, y las tres han incluido en su código ético el rechazo a la discriminación por razón de raza.

A su vez, de estas tres empresas que tienen código ético sólo tienen mujeres sentadas en el consejo de administración dos de ellas: NH Hotel Group, S.A. y Meliá Hotels International, S.A. Cada una tiene dos consejeras y su peso dentro del consejo en ambas empresas es de un 18%. En cuanto a Codere, S.A. cuenta con una participación femenina nula en su

consejo de administración.

Si bien el escaso tamaño de la submuestra no aconseja realizar contrastes estadísticos, se puede apuntar que no parece observarse relación entre la participación de mujeres en el consejo de administración y que la empresa incluya en su código ético el ítem de rechazo a la discriminación por razón de raza, pues Codere, S.A. no tiene mujeres consejeras y ha incluido en su código ético el ítem objeto de estudio en este trabajo.

Además, cabe añadir que las dos empresas que no tienen código ético: Edreams Odigeo, S.A. y Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A., en la fecha de estudio, cuentan con un peso de la mujer en su consejo de un 22% y nulo, respectivamente.

Por lo que tampoco se puede afirmar que exista relación entre la presencia de mujeres en el consejo y la posesión de un código ético por parte de la empresa.

Conclusiones

El presente trabajo persigue tres objetivos. El primero consiste en analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración influye en que las empresas cotizadas en el mercado continuo español a último día de 2016 tengan publicado un código ético. El segundo objetivo, se centra en analizar si la presencia de mujeres en el consejo de administración de estas compañías influye en que en el código ético se incluya el ítem rechazo a la discriminación por motivo de raza. Mientras que, el tercer objetivo de este estudio se centra en analizar tal relación en el subconjunto de empresas cotizadas en el subsector de Ocio, Turismo y Hostelería dada la importancia del mismo en la economía española.

La muestra objeto de estudio en este trabajo la forman las 130 empresas pertenecientes a distintos sectores de actividad que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a 31-12- 2016. De estas, 90 (69,23%) tienen publicado un código de conducta o código ético,

no habiendo un reparto igualitario por sectores, ya que se ha observado que los sectores Petróleo y Energía y Materiales Básicos, Industria y Construcción cuentan con el mayor número de empresas en posesión de un código ético, y el que menos el sector de Bienes de Consumo.

Las pruebas estadísticas realizadas ponen de manifiesto que la presencia de la mujer en el consejo de administración no influye en el hecho de que la empresa posea un código ético.

El análisis realizado también permite señalar que, en la mayoría de los códigos éticos, concretamente en 64 de ellos (71,11%) se incluye la presencia del ítem rechazo a la discriminación por razón de raza; tales resultados se pueden valorar como positivos, aunque todavía queda un porcentaje notable de empresas que no explicitan su rechazo a este tipo de discriminación en su código de conducta y es un factor a tener en cuenta.

Se ha podido observar que determinados sectores destacan porque sus empresas han incorporado con mayor frecuencia en su código ético el ítem objeto de estudio como es el caso de los sectores Tecnología y Telecomunicaciones, Materiales Básicos, Industria y Construcción y Petróleo y Energía.

En cuanto al 28,89% de las empresas que no cuenta con este ítem en su código ético, a modo de recomendación, teniendo presente el año y siglo en que vivimos, en un mundo globalizado, y contando con la existencia de normativas que castigan este tipo de discriminación, deberían contemplar la posibilidad de incluir el ítem en cuestión en su código de conducta.

A efectos de analizar la relación entre la presencia de féminas en el consejo de administración y la inclusión en el código ético del ítem rechazo por discriminación por razón de raza se ha diferenciado el conjunto total de empresas en posesión de un código ético (90 empresas)

en dos submuestras, diferenciando las compañías que han incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza, de las que no lo han hecho. Los resultados obtenidos muestran que hay una mayor presencia y un mayor peso de mujeres en el consejo de administración en la submuestra de empresas que sí han incluido en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por motivo de raza. El correspondiente análisis estadístico pone de manifiesto la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el número de mujeres en el consejo en términos absolutos y la inclusión o no del ítem rechazo a la discriminación por motivos de raza en el código ético. Ahora bien, si el análisis se hace en función del peso relativo, no se verifica tal relación en términos estadísticos.

Hay que destacar la poca presencia, en general, que tiene la mujer en el consejo de administración de las empresas cotizadas a 31-12-2016 en el mercado continuo de la Bolsa española, pues de las 130 empresas cotizadas a dicha fecha, aunque el 84,62% tienen mujeres consejeras, el número medio de féminas consejeras es de 1,74 mujeres (cuando el tamaño medio del consejo es de 10,29 personas), y su peso medio en el consejo queda en tan solo un 16,29%.

En cuanto a los resultados obtenidos para el tercer objetivo de estudio, señalar que la participación femenina en el consejo de administración no es clave a la hora de incluir el ítem rechazo a la discriminación por razón de raza en el código de conducta de las empresas cotizadas del subsector de Ocio, Turismo y Hostelería.

De las cinco empresas participes en este subsector a fecha de 31-12-2016, sólo tres de ellas cuentan con código de conducta y las tres habían incluido en el mismo el ítem objeto de estudio en este trabajo (a saber, Meliá Hotels International, S.A., NH Hotel Group, S.A. y Codere, S.A.). Ahora bien, mientras las dos empresas

hoteleras cuentan con una participación femenina en el consejo del 18% cada una de ellas, la empresa de apuestas y juegos (Codere, S.A.) tiene una participación nula de féminas. Asimismo, las dos empresas que no cuentan con código de conducta en este subsector (Edreams Odigeo, S.A. y Parques Reunidos Servicios Centrales, S.A.), cuentan con una participación de la mujer en su consejo del 22% y nula, respectivamente.

Referencias:

- Adib, A., Guerrier, Y. (2003). The interlocking of gender with nationality, race, ethnicity and class: the narratives of women in hotel work. *Gender, Work and Organization*, 10 (4), pp. 413-432.
- Arango Gaviria (2007). Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *Revista La manzana de la discordia*, 2 (4), pp. 37-47.
- Barroso Tanoira, F. (2007). Responsabilidad social empresarial: concepto y sugerencias para su aplicación en empresas constructoras. *Ingeniería*, 11 (3), pp. 65-72.
- Bucheli, M., Porzecanski, R. (2008). Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo. En Scuro Somma, L. (coordinadora), *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*, pp. 127-143. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay.
- Cain, L. D. (2015). Barriers encountered by African American women executives. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*, Walden University.
- Colectivo Ioé (2000). Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. *Sociedad y Utopía*, (16), pp. 91-102.
- Constitución Española (1978). BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

- Correa Fonnegra, J. B., Viáfara López, C. A., Zuluaga González, V. H. (2010). Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: un análisis a partir de regresión cuantílica. *Revista Sociedad y Economía*, (19), pp. 153-178.
- Díaz, Y., Forero, G. A. (2006). Exclusión racial en las urbes de la costa caribe colombiana. *Serie Documentos Instituto de Estudios Económicos del Caribe (IEEC)*, nº. 25, (julio), Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Dubin, K. A. (2010). *Gestión de la diversidad*. Cuaderno Forética 15. Forética.
- Elliot, J. R., Smith, R. A. (2004). Race, gender, and workplace power. *American Sociological Review*, 69, junio, pp. 365-386.
- García Sánchez, I.M., Rodríguez Domínguez, L., Gallego Álvarez, I. (2008). La influencia del consejo de administración en la adopción de un código ético. *Revista de Contabilidad*, 11 (2), pp. 93-120.
- González Esteban, E. (2007). La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 2 (17), pp. 205-224.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74, pp. 208-224.
- Iverson, K. (2000). Managing for effective workforce diversity: Identifying issues that are of concern to employees. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41 (2), pp. 31-38.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., Leonard, J., Levine, D., Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42 (1), pp. 3-21.
- Konrad, A. M., Kramer, V., Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37 (2), pp.145-162.
- Lee, C., Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3), pp. 344-353.
- Lee, C., Lee, J. (2012). Analysis of the relationships between the hospitality workforce and job-satisfaction factors according to age, gender, native language, and racial-ethnicity. *Journal of Tourism & Hospitality*, pp. 31- 58.
- Maume, D. J., Sebastian, R. (2007). Racial composition of workgroups and job satisfaction among whites. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609 (1), pp. 85-103.
- McKay, P.F., Avery, D.R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M., Hebl, M.R. (2007). Racial differences in employee retention: are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60, pp. 35-62.
- McKay, P.F., Avery, D.R., Morris, M.A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: the moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61, pp. 349-374.
- Miller, T., Triana, M.C. (2009). Demographic diversity in the boardroom: mediators of the board diversity-firm performance relationship. *Journal of Management Studies*, 46 (5), pp. 755-786.
- Mora, J.J., Arcila, A.M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 18, pp. 34-53.

- Real Decreto Legislativo (23 octubre, 2015), Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: BOE núm. 255.
- Regojo, P. (2014). *Ética para directivos y consejeros. Cómo construir empresas excelentes y socialmente responsables*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Richard, O.C. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: a resource-based view. *Academy of Management Journal*, 43 (2), pp. 164-177.
- Richard, O., McMillan, A., Chadwick, K., Dwyer, S. (2003). Employing an innovation strategy in racially diverse workforces. *Group & Organization Management*, 28, pp. 107-126.
- Richard, O.C., Murthi, B.P.S., Ismail, K. (2007). The impact of racial diversity on intermediate and long-term performance: the moderating role of environmental context. *Strategic Management Journal*, 28 (12), pp. 1213-1233.
- Roberson, Q.M., Park, H.J. (2006). Examining the link between diversity and firm performance: the effects of diversity reputation and leader racial diversity. Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), *Working Paper Series 06-02*, Cornell University ILR School.
- Rudolf, S., Díaz, A., Díaz, J., Ricarte, C., Rorra, O. (2008). Las vivencias de la discriminación en la población afrodescendiente uruguaya. En Scuro Somma, L. (coordinadora), *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Uruguay, pp. 144-173.
- Ruíz Rodríguez, S. K. (2013). Discriminación salarial por raza entre mujeres: una mirada para Cartagena y Cali. *Tesis doctoral*, Universidad del Valle, Colombia.
- StataCorp (2009). Stata Statistical Software: Release 11. College Station, TX, StataCorp LP.
- Stedham, Y., Yamamura, J.H., Beekun, R. (2007). Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 16 (2), pp. 163-174.
- Stephenson, C. (2004). Leveraging diversity to maximum advantage: The business case for appointing more women to boards. *Ivey Business Journal*, (September/October), pp. 1-5.
- Tenjo Galarza, J., Herrera Idárraga, P. (2009). Primer ensayo: ¿Existe discriminación salarial por género y etnia en Colombia? Resultados preliminares. En Tenjo Galarza, J. y Herrera Idárraga, P., Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género, *Documentos de Trabajo* de la Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, pp. 7-33.
- Valentine, S.R., Rittenburg, T.L. (2007). The ethical decision making of men and women executives in international business situations. *Journal of Business Ethics*, 71 (2), pp. 125-134.
- Verona Martel, M.C., Déniz Mayor, J.J., Clavijo González, J. (2016). ¿La declaración de respeto al medio ambiente por parte de la empresa depende de la composición del consejo de administración en términos de género? *Vértice Universitario*, 18 (69), pp. 27-35.
- Zamudio, M.M., Lichter, M.I. (2008). Bad attitudes and good soldiers: soft skills as a code for tractability in the hiring of immigrant latina/os over native blacks in the hotel industry. *Social Problems*, 55 (4), pp. 573-589.
- Zhang, J., Zhu, H., Ding, H.B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114 (3), pp. 381-392.