



Trascender, Contabilidad y Gestión. Vol. 6, Núm. 17 (mayo - agosto del 2021).

Universidad de Sonora. Departamento de Contabilidad. México.

ISSN: 2448-6388. Reserva de Derechos 04-2015-04172070800-203.



Mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección y el rechazo de la empresa a discriminar por creencias religiosas

Women on the board of directors and senior management and the company's refusal to discriminate due to religious beliefs

María Concepción Verona Martel ¹ ; Silvia López Dávila ²

Recibido: 15 de enero de 2021.

Aceptado: 14 de marzo de 2021.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.99>

JEL: J71. Discriminación.

Resumen

Este trabajo analiza la relación entre la presencia femenina en los máximos órganos de administración y dirección de la empresa y la consideración en el código ético de la misma de no discriminar a un trabajador por su religión. Los resultados indican que: a) de 2013 a 2017 se ha producido un incremento de las empresas con código ético, pero una disminución de los códigos en los que se recoge el rechazo a este

tipo de discriminación; b) la presencia de más de dos mujeres en el consejo influye en que la empresa incluya este tipo de discriminación al elaborar su código de conducta, pero solo en los años 2015 y 2017; y, c) en cuanto a la presencia de féminas en la alta dirección solo se ha conseguido tal resultado para el año 2015, estando en los años analizados (2013, 2015 y 2017), la mujer más presente en el consejo

¹ María Concepción Verona Martel. Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España, en la cual ocupa el puesto de Profesora Titular de Universidad. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4257-2299>

² Silvia López Dávila. Graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), España. Correo: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

que en la alta dirección.

Palabras claves: discriminación, religión, mujeres, consejo, dirección.

Abstract

The aim of this paper is to analyze the relationship between the female presence in the highest administrative and management bodies of the company and the including in its ethical code of not discriminating against workers because of their religion.

The results indicate that: a) from 2013 to 2017 there has been an increase in companies with an ethical code, but a decrease in the codes in which the rejection of this kind of discrimination is stated; b) the presence of more than two women on the board of directors influences the company decision to include this form of discrimination when its code of conduct is designed, but only in 2015 and 2017; and, c) regarding the presence of women in senior management, this result has only been achieved for 2015, highlighting that there are more women on the board than in senior management during the years studied (2013, 2015 and 2017).

Keywords: *discrimination, religion, women, management, directors.*

Introducción

En numerosos países del mundo, con el paso de los años, se ha visto como la composición de la población en términos de diversidad, ya sea en términos de raza, de cultura o de religión, por citar algunos aspectos, se ha

incrementado.

Esta mayor diversidad se ha trasladado al mundo laboral, dando lugar a que el perfil de las personas que forman parte de una empresa sea cada vez más plural (distintas razas, culturas, religiones, etc.), y muchas de las nuevas características de los empleados pueden ser un reto para la gestión de las empresas, que deben adaptarse e intentar crear el más seguro y mejor ambiente laboral que sea posible, libre de discriminaciones y acosos.

Las empresas solo pueden influir en un determinado grado en el entorno que las rodea, pero sí pueden hacerlo en mayor medida en el seno de su propia organización. Por ello, es importante que en las políticas y normativas que son elección y responsabilidad directa de la empresa, ésta sea clara en sus argumentos de tolerancia cero ante actos de acoso y discriminación, y por supuesto, cuando se produzcan sea firme a la hora de sancionarlos.

Distintos estudios apuntan que la incorporación de mujeres a los máximos órganos de administración y dirección de la empresa puede contribuir a que las políticas de la compañía sean más éticas. Por ello, en este estudio se propone analizar la relación que pudiese existir entre la presencia femenina en dichos órganos y la inclusión o no por parte de la empresa en su código ético o código de conducta del ítem rechazo a la discriminación de un trabajador por motivo de la religión que profesa.

La muestra que se ha tomado para realizar el estudio son las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo en los años 2013, 2015 y 2017.

Este trabajo está dividido en cinco apartados. El primero recoge la introducción al estudio, quedando el segundo dedicado a comentar brevemente la literatura referida a la discriminación por motivos de creencias religiosas en el ámbito laboral y el papel al respecto que pueda tener la presencia femenina tanto en el consejo de administración como en la alta dirección, así como para indicar el objetivo del estudio. El tercer apartado recoge la muestra estudiada y la metodología utilizada. En el apartado cuarto se presentan los resultados obtenidos, terminando el trabajo con el apartado quinto que recoge las conclusiones.

Mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección y el rechazo de la empresa a la discriminación por religión. Objetivos del estudio

El entorno social que rodea a la empresa está en constante cambio y los gustos, valores y preocupaciones de la sociedad en cada momento suponen una realidad a la que las empresas se ven obligadas a adaptarse para sobrevivir.

Cada vez, es más perceptible en la sociedad actual la presencia de una conciencia ética, mucho más crítica, intensa e interiorizada que en décadas anteriores. Las personas están más y mejor informadas, y son más sensibles a temas éticos y valoran positiva o negativamente a las empresas según la percepción que tengan acerca del comportamiento de las mismas en esta materia, pudiendo llegar a poner en peligro su buen funcionamiento, incluso, en casos extremos, su supervivencia si llegasen a ser consideradas por la sociedad como organizaciones que en el desarrollo de su actividad empresarial carecen de principios éticos.

Un documento fundamental para valorar la postura que declara tener una empresa en materia de ética es el código de conducta o código ético que posea. A través

de él, la compañía puede dar a conocer tanto al interior como al exterior de la misma, cuál es su política en relación a valores éticos, por ejemplo, en temas de discriminación y acoso, y en concreto respecto a discriminar a un trabajador por motivos de religión, que es la cuestión de análisis en este trabajo.

Un código ético se puede definir según García-Marzá (2014, p. 253) como la:

Manifestación explícita de los valores que definen el carácter de la empresa, su ética, así como de las conductas y buenas prácticas que exige su cumplimiento en los grupos de interés internos. Se trata de una exposición pública de los compromisos que la empresa está dispuesta a adoptar y de las obligaciones que implican.

La existencia de un código de conducta en una empresa no es garantía de un comportamiento ético por parte de la misma, pero cada vez son más las compañías que toman la decisión de tener esta herramienta como “elemento rector de la acción correcta en las relaciones dentro y fuera de la organización” (Arredondo Trapero *et al.*, 2014, p. 12).

La empresa al elaborar un código ético es fundamental que tenga en cuenta a los que trabajan en ella, así como que dicho código sea un documento que realmente pueda ser aplicado (Arredondo Trapero *et al.*, 2014, p. 18).

Diferentes estudios señalan que las mujeres presentan una mayor inclinación hacia comportamientos éticos que los hombres, con lo cual la presencia femenina en el consejo de administración y en la alta dirección podría influir en un mayor comportamiento ético de las organizaciones.

Así, Beu *et al.* (2003, p. 101) concluyen en su estudio que las féminas se comportan de manera más ética que los varones. En esta misma línea se pronuncia Stedham *et al.* (2007, p. 171), al señalar que entre mujeres y hombres es más improbable que las mujeres actúen de forma poco ética, y además son más extremas que los varones al valorar una determinada acción como poco ética. Esto lleva a que en el análisis ético de un problema las mujeres realicen juicios más duros y estrictos que los hombres (p. 172).

En su estudio, Verona Martel *et al.* (2016, p. 27, pp. 32-33), concluyen de su investigación que la presencia de la mujer en el consejo de administración influye en que la empresa tenga un código de conducta, aumentando la probabilidad cuando haya tres o más consejeras.

Lo señalado anteriormente acerca de la mujer, se puede completar con afirmaciones apuntadas por diferentes autores que señalan de las féminas, entre otros aspectos, la tendencia a ser relativistas y afectuosas en sus opiniones (Stedham *et al.*, 2007, p. 172); tener una mayor atención, consideración y sensibilidad hacia las necesidades de otros (Nielsen y Huse, 2010, p. 138); poseer una mayor capacidad para resolver conflictos interpersonales (Nielsen y Huse, 2010, p. 146); contribuir en mayor medida a mejorar las relaciones con los empleados y los derechos humanos en la empresa (Mallin y Michelon, 2011, p. 120); ser más sensibles a las necesidades y autoestima de los demás (Mallin y Michelon, 2011, p. 136); ser más benévolas (Adams y Funk, 2012, p. 219); poseer una mayor probabilidad de usar contratos implícitos para proporcionar a los trabajadores seguridad laboral (Matsa y Millier, 2013, p. 161); estar más inclinadas a alentar a la empresa a que realice actuaciones encaminadas a adoptar estrategias que consideren a los empleados como activos con capital humano específico a desarrollar en lugar de

como un coste que se ha de reducir (Matsa y Millier, 2013, p. 161); y, tener mayor probabilidad de encontrar evidencias de que se está produciendo discriminación en el lugar de trabajo debido a su mayor experiencia con un comportamiento negativo en el puesto de trabajo y sensibilidad a las consecuencias negativas que trae consigo (Cantone y Wiener, 2017, p. 362).

Mallin y Michelon (2011, p. 139) afirman que las consejeras “mejoran la sensibilidad hacia los demás y su consideración de los múltiples intereses de los *stakeholders* puede mejorar el rol de servicio del consejo de administración y, por tanto, conducir a una mayor legitimidad y desempeño social” de la empresa.

Si se tiene en cuenta todo lo anterior, sería recomendable que los máximos órganos de administración y dirección de la empresa estuviesen compuestos por personas de ambos sexos, pues sería beneficioso para la compañía en su conjunto y para todos los grupos de interés que con ella se relacionan. Pero lo cierto es que en muchos países como es el caso de España la presencia de féminas en ambos órganos, aunque evoluciona favorablemente, aún es reducida.

Las autoridades gubernamentales españolas son conscientes de este hecho y han establecido distintas medidas encaminadas a conseguir incrementar la presencia de la mujer en el consejo, como por ejemplo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Código de buen gobierno elaborado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicado en 2015, cuya última revisión se ha realizado en junio de 2020. Sin embargo, estas normas se limitan a hacer recomendaciones pero no obligan a las empresas, por tanto no sancionan a las compañías que no cumplen lo que en ellas se recomienda.

Además, apuntar que la Ley Orgánica 3/2007 hace

referencia exclusivamente a la presencia de mujeres en el consejo pero no en la alta dirección, y que el Código de buen gobierno vigente hasta finales de junio de 2020 se expresaba en el mismo sentido. Sin embargo, la renovación que experimentó a la fecha citada dio lugar al contenido de la recomendación 14 apartado c que dice lo siguiente:

Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

[...]

c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

Con lo cual, por primera vez en España hay una normativa también “preocupada” por la participación de la mujer en la alta dirección, que reconoce implícitamente su baja presencia en este órgano, y por ello recomienda incrementar su número.

Por otro lado, y centrándonos en los tipos de discriminación que se pueden sufrir en el ámbito laboral como pueden ser por motivos de raza, por religión, por género, entre otras, las autoridades al ser conscientes de este hecho han aprobado en muchos países diferentes normas que especifican con total claridad qué tipo de discriminaciones no toleran. En el caso concreto de este trabajo, tal como ya se ha indicado, la discriminación objeto de estudio es la que se puede sufrir debido a la

religión que se profesa.

A este respecto, en el caso español, si se acude tanto a la Constitución Española (artículo 14), como al Estatuto de los Trabajadores (artículo 4, punto 2, apartados c y e), se puede constatar que no se puede discriminar a una persona por razón de sus creencias religiosas.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un margo general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, considera:

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al

empleo y la ocupación.

También, se ha de hacer referencia al Convenio Europeo de Derechos Humanos que entró en vigor el 1 de junio de 2010, que establece en su artículo 9 (Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión), lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.
2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.

Asimismo, en el artículo 14 (Prohibición de discriminación), se recoge que:

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Desafortunadamente, en el mundo laboral no siempre se cumplen las normativas que prohíben la discriminación por motivos de religión, y diferentes

estudios realizados en distintos países han dado muestra de que la discriminación por creencias religiosas no es inexistente en el ámbito laboral, y además que el grado de rechazo que se puede sufrir depende de la religión que se profese. También, las denuncias que a lo largo de los años se han presentado ante los Tribunales de Justicia, cada vez con más frecuencia, dan prueba que es un tipo de discriminación que se encuentra presente hoy en el mundo del trabajo.

En el contexto europeo, Valfort (2015, p. 95) analiza en el mercado laboral francés la discriminación por creencias religiosas y concluye que en este país la religión es un factor importante de discriminación en la contratación laboral. En relación a España, los datos recogidos en el informe del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ponen de manifiesto que el mercado laboral español no está libre de discriminación por motivos de religión (CIS, 2016, pp. 5-6). Por su parte, Palumbo y Manna (2019, p. 100) analizan los tipos de discriminación que se producen en el contexto laboral italiano, mostrando los resultados que sí se produce discriminación por creencias religiosas en el ámbito laboral, si bien, esta discriminación es marginal en comparación con otras que tienen lugar, siendo la más destacada la discriminación por razón de género. Asimismo, el Eurobarómetro publicado por la Comisión Europea en 2019 muestra con claridad la existencia de discriminación en el trabajo por creencias religiosas en la eurozona (Comisión Europea, 2019, p. 18-19).

En relación al mercado laboral estadounidense son varios los estudios que han constatado la existencia de discriminación por creencias religiosas (Wallace *et al.*, 2014; Wright *et al.*, 2013; entre otros).

El informe publicado por la Comisión Europea en 2019, citado anteriormente, y que analiza la

discriminación en este territorio, permite conocer que la actitud hacia todas las religiones no es igual, pues unas “despiertan” mayor rechazo que otras (Comisión Europea, 2019, pp. 18-19). Así, el 88% de los encuestados declaran sentirse cómodos trabajando con una persona que sea cristiana y el 83% con una que sea atea, existiendo bastante coincidencia en los porcentajes de un país a otro (p. 19). Sin embargo, hacia a los que profesan la religión judía el porcentaje baja a un 80%, a un 71% en el caso de la religión musulmana y un poco más de las tres cuartas partes de los encuestados se sentirían cómodos en el caso de que la religión fuese el budismo, pero es preciso apuntar que respecto a la religión musulmana la variación es considerable de un país a otro, no así con las otras dos religiones citadas (p. 18).

La religión que tenga una persona puede afectar a su acceso al mercado laboral, a su promoción profesional y a conseguir determinados puestos de trabajo, como por ejemplo un puesto de responsabilidad, entre otros aspectos.

Wright *et al.* (2013, p. 111) realizaron un estudio que consistió en enviar currículums ficticios a ofertas de trabajo anunciadas en la zona de Nueva Inglaterra, en la región noreste de Estados Unidos, declarando en un grupo de currículums afiliación a distintas religiones (concretamente, ateos, católicos, cristianos evangélicos, judíos, musulmanes, paganos y una religión ficticia), y en el otro ninguna afiliación religiosa. Los resultados muestran que el grupo de aspirantes al puesto de trabajo cuyo currículum mencionaba cualquier creencia religiosa recibió aproximadamente un cuarto menos de llamadas telefónicas que el grupo que no indica afiliación a una religión, pero en cambio no hubo diferencias significativas en los correos electrónicos

recibidos. Teniendo en cuenta la religión señalada, pudieron comprobar que los solicitantes de religión musulmana recibieron un tercio menos de respuestas (tanto mediante llamadas telefónicas como por correo electrónico), que el grupo que no señaló ninguna afiliación religiosa (p. 111). Además, también apuntan los resultados que se produjo discriminación hacia ateos, católicos y paganos, pero la mayor discriminación la sufren los de religión musulmana (p. 121).

Estos autores repitieron posteriormente el estudio pero esta vez en el sur de Estados Unidos, que se considera la región más devota del país (el estudio anterior se realizó en Nueva Inglaterra, que es considerada la región estadounidense menos religiosa). Los resultados que obtuvieron indican que los solicitantes de empleo que indicaron una afiliación religiosa recibieron un 29% menos de correos electrónicos y un 33% menos de llamadas telefónicas que los que no marcaron afiliación a una religión (Wallace *et al.*, 2014, p. 201). Los solicitantes de religión musulmana son los más discriminados, recibiendo un 38% menos de correos y un 54% menos de llamadas telefónicas en relación al grupo que no marcó afiliación a ninguna religión, siendo los ateos el segundo grupo más discriminado, y el tercero los paganos (pp. 201-202). Los católicos y el grupo religioso ficticio sufren una discriminación moderada, en menor medida la experimentan los cristianos evangélicos, mientras que los judíos no reciben discriminación significativa, siendo incluso favorecidos por los empleadores (p. 189).

Al comparar sus dos estudios llegan a la conclusión de que la discriminación religiosa en la contratación laboral es más frecuente (y fuerte) en las regiones del país en las que la religión se practica más apasionadamente (Wallace *et al.*, 2014, p. 204).

Por su parte Valfort (2015, p. 95), analizó en Francia la discriminación por religión en la contratación de trabajadores, y sus resultados señalan que a igualdad de currículum las personas practicantes de la religión judía y de la musulmana son discriminadas frente a los católicos, siendo la probabilidad de que los empleadores llamen para una entrevista de trabajo a un católico un 30% más alta que a un judío y el doble de alta que a un musulmán. Además, sus resultados indican que el género influye, pues las mujeres practicantes de la religión judía y musulmana consiguen evitar la discriminación si sus currículums son sobresalientes, pero en el caso de los hombres tanto musulmanes como judíos eso les perjudica aún más, siendo destacable el hecho de que a los hombres musulmanes cuando más se les discrimina es cuando son sobresalientes (p. 95). En Francia los hombres que practican la religión musulmana son los que sufren la mayor discriminación, y solo la evitan si se presentan como seculares (p. 95).

El estudio realizado en el contexto español por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2016, p. 5), puso de manifiesto que a la hora de ser seleccionada para un puesto de trabajo una persona que sea de religión musulmana, judía o de otra religión se ve considerablemente perjudicada en relación a una que sea de religión católica. Igual situación acontece en el caso de acceder a un puesto de trabajo de responsabilidad (p. 6).

Las personas de religión musulmana han visto aumentar el rechazo hacia ellos desde los atentados del 11 de septiembre de 2001 en Estados Unidos (King y Ahmad, 2010, p. 882). Estos autores comprueban en su estudio que los musulmanes se encuentran con mayores problemas a la hora de conseguir un puesto de trabajo que una persona no musulmana, problemas que se agravan si llevan atuendo musulmán (p. 881). Además, pudieron comprobar que algunas mujeres musulmanas

pueden ser especialmente vulnerables a sufrir discriminación por sus creencias religiosas a la hora de solicitar un empleo debido a su atuendo, ya que se puede identificar fácilmente su religión (p. 895), pero si no llevan tal vestimenta la reacción hacia ellas es menos negativa (p. 896). Ali *et al.* (2015, p. 154) señalan que la mayoría de las mujeres musulmanas en Estados Unidos son de color, y además pertenecen a una religión minoritaria, con lo cual pueden sufrir “triple” discriminación: discriminación por género, religión y color de piel.

Las creencias religiosas de una persona también pueden influir en la carrera elegida (Héliot *et al.*, 2020, p. 156), en su comportamiento en el lugar de trabajo (p. 157), y en las decisiones que toma en el desempeño del mismo (p. 163).

En relación a las denuncias que presentan ante los tribunales los trabajadores que se consideran discriminados por la religión que profesan, en referencia a Estados Unidos, Ghumman *et al.* (2013, p. 439), señalan que están aumentando, y Cantone y Wiener (2017, p. 351) afirman que las mismas se han más que duplicado en los últimos veinte años, siendo los trabajadores de religión musulmana y judía los que presentan más denuncias (Cantone y Wiener, 2017, p. 352).

Los motivos que llevan a que se produzca en el contexto laboral la discriminación por creencias religiosas son analizados por Ghumman *et al.* (2013, p. 439), para lo cual realizan una revisión de la literatura y de la jurisprudencia al respecto, y destacan cuatro tendencias que contribuyen a que tenga lugar esta discriminación: a) las ambigüedades legales; b) la mayor diversidad religiosa existente en la fuerza laboral estadounidense; c) el incremento de la expresión de las creencias religiosas; y, d) la naturaleza única de la religión. Aunque su estudio se centra en Estados

Unidos, sus conclusiones son generalizables a otros países, pues en el contexto laboral cada vez es mayor la diversidad de culturas, razas, etnias, nacionalidades y también religiones.

El hecho de que en el lugar de trabajo se produzca discriminación por motivos de religión es perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa. En esta línea, Messarra (2014, p. 71) señala que los trabajadores que perciben discriminación religiosa pueden mostrar una disminución en su rendimiento laboral y en su productividad en general, y en consecuencia estar menos apegados emocionalmente a la empresa. Estos resultados llevan a este autor a recomendar a las empresas que trabajen en minimizar la percepción de discriminación por motivos de religión en el lugar de trabajo, para conseguir fortalecer el compromiso de sus empleados con la organización (p. 72). Esta recomendación la dirige a los gerentes en general, pero en especial a los de recursos humanos, ambos deben diseñar estrategias y desarrollar mecanismos de gestión para mitigar los efectos negativos tanto personales como organizacionales derivados de este tipo de discriminación (p. 59).

Para Héliot *et al.* (2020, p. 166) la integración con éxito en el lugar de trabajo de las creencias religiosas de todos los trabajadores puede incrementar sus contribuciones, grado de pertenencia y compromiso con la empresa. Añaden además estos autores que el hecho de que el trabajador pueda expresar su identidad religiosa en el puesto de trabajo mejora su identificación ocupacional, con beneficios visibles a través de un mayor comportamiento prosocial y ético (p. 163).

El compromiso informal de la alta dirección de la empresa con la diversidad e igualdad de todos los

empleados puede ser tan relevante para reducir la discriminación por religión en la empresa como las políticas formales de la compañía adoptadas al respecto (Ryan y Gardner, 2018, pp. 17-18). Asimismo, el respeto y la tolerancia desempeñan un papel fundamental para reducir los conflictos por motivos de religión en el ámbito laboral (Héliot *et al.*, 2020, p. 166).

Objetivos del estudio

Los objetivos de este estudio quedan definidos en los siguientes términos:

1º. Determinar si existe relación entre la presencia femenina en el consejo de administración de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo y la mención del rechazo a la discriminación por religión en el código de conducta de las mismas en el año 2013, 2015 y 2017.

2º. Determinar si existe relación entre la presencia femenina en la alta dirección de las empresas cotizadas en la Bolsa española en el mercado continuo y la mención del rechazo a la discriminación por religión en el código de conducta de las mismas en el año 2013, 2015 y 2017.

Este trabajo resulta de interés por tres motivos. Primero, porque la diversidad religiosa es una realidad en el mundo laboral actual, y puede ser tanto una oportunidad como un obstáculo para la empresa dependiendo de cómo sea gestionada. Por lo que se hace necesario conocer la postura de las empresas acerca de si rechazan o no discriminar a un trabajador por motivos de sus creencias religiosas, ya que es conocido que la situación de las personas que profesan una religión diferente a la mayoritaria está muy lejos de ser la ideal.

En segundo lugar, algunos estudios apuntan a que la

diversidad de género en los máximos órganos de administración y dirección de la empresa puede ser beneficiosa y deseable para la gestión empresarial, especialmente en lo que respecta a la presencia de valores éticos que impregnen la cultura corporativa, ayudando la inclusión de la mujer en estos órganos a guiar a la empresa en este camino.

En cuanto al tercer motivo, la discriminación por motivos de creencias religiosas ha recibido menos atención académica que otros tipos de discriminaciones a pesar de que las denuncias por este tipo de discriminación van aumentando con el transcurso de los años (Cantone y Wiener, 2017, p. 351; Ghumman *et al.*, 2013, p. 452;). Sin olvidar que en el mundo posterior al 11-9-2001, la discriminación por religión ha surgido como un tema de interés tanto en el lugar de trabajo como fuera de él (Messarra, 2014, pp. 59-60).

Por todo ello, resulta relevante la realización del presente estudio, el cual pretende hacer aportaciones en este campo de investigación y contribuir a ampliar los conocimientos en relación a la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de creencias religiosas.

Muestra objeto de estudio y metodología utilizada

Muestra objeto de estudio

En este trabajo la muestra que va a ser objeto de estudio está formada por las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a último día del año 2013, 2015 y 2017.

En el año 2013 cotizaban 123 empresas, en 2015 el número se eleva a 129 y en 2017 son 134 empresas. En todos los años las compañías analizadas pertenecen a distintos sectores económicos.

Metodología utilizada

La información referida a las empresas que cotizaban

en los años del estudio se ha extraído de la Bolsa de Madrid. Para conseguir los códigos éticos de cada una de ellas se ha consultado su página web oficial, y tras la lectura detenida de los mismos se ha podido conocer qué empresas habían incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por razón de religión.

Se considera que una empresa posee código ético cuando éste está visible para el público en general. Asimismo, se ha considerado en este estudio que un código de conducta incluye el ítem objeto de análisis cuando el mismo se especifica con total claridad en dicho documento.

Al recogerse en los códigos éticos las discriminaciones que no se toleran en la compañía, éstas hacen referencia a sus empleados (de cualquier nivel jerárquico), aunque en algunos códigos también se menciona que tales discriminaciones no se pueden realizar a otros grupos de interés como clientes o proveedores. No obstante, en este trabajo se va a considerar que el rechazo a la discriminación estudiada solo está relacionado con los trabajadores de la empresa.

La información referente a la composición en términos de género del consejo de administración y de la alta dirección se recoge en el informe de gobierno corporativo, el cual es publicado de forma anual y con carácter obligatorio por cada una de las empresas cotizadas. Dicho informe lo publican las empresas en su página web oficial, y también está disponible en la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Los datos obtenidos fueron objeto de un análisis descriptivo, complementado con el correspondiente contraste estadístico a fin de dar respuesta a los objetivos propuestos. Cuando se trataba de análisis cualitativos se aplicó la prueba χ^2 de Pearson, mientras que en el caso de variables cuantitativas se utilizó el test

no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney.

Resultados obtenidos

En la muestra global.

La tabla 1 permite observar que en los años 2013, 2015 y 2017 han ido aumentando el porcentaje de empresas cotizadas que poseen un código ético, pues en 2013 no llegaba al 49% y en 2017 se sitúa en un 76,12%, siendo la variación de un 56,05%.

La evolución de la presencia femenina tanto en el consejo de administración como en la alta dirección ha sido favorable en el periodo estudiado. En el año 2013 un 67,48% de las empresas tenían consejeras y en 2017 el porcentaje se eleva a un 86,57%. En el caso de la alta dirección, el número de empresas con presencia de mujeres en dicho órgano pasa de un 51,22% en el año 2013 a un 69,40% en 2017.

Asimismo, también ha seguido una tendencia ascendente el peso medio de la mujer tanto dentro del consejo como en el equipo de alta dirección. Al igual, que el número medio de mujeres en ambos órganos.

No obstante señalar que, la mujer está más presente y con mayor peso en el consejo de administración que en el equipo de alta dirección en los tres años analizados. Además, las tasas de variación de 2013 a 2017 son casi siempre mayores en el primer órgano que en el segundo.

Así, por ejemplo la variación experimentada en el porcentaje de empresas con mujeres en el consejo de 2013 a 2017 es de un 28,29%, mientras que en el equipo de alta dirección es superior, concretamente, llega a un 35,49%. En cambio, no ocurre lo mismo en cuanto al peso medio de la mujer, pues en el consejo la variación es de un 56,66%, mientras que en la alta dirección es

inferior, concretamente, un 38,74%. Igual comportamiento se observa en el número medio de mujeres, pues en el consejo se ha incrementado en un 48,44%, siendo en la alta dirección de un 39,80%.

Este hecho puede ser consecuencia de que las normas que se han dictado para incrementar la presencia de la mujer en los altos órganos de la empresa se hayan dirigido solo hacia el consejo de administración, sin hacer referencia a la alta dirección.

Konrad *et al.* (2008, p. 160) afirman que “una mujer puede hacer una contribución positiva a la empresa, que tener dos mujeres es mejor, pero que las empresas que tienen tres o más mujeres consejeras tienden a beneficiarse más de las contribuciones que hacen las féminas”, debido a que al haber tres mujeres “se normaliza su presencia, permitiendo que las mujeres hablen y contribuyan más libremente y los hombres escuchen con mentes más abiertas”. Por tanto, según estos autores para una empresa es valioso tener mujeres sentadas en el consejo (p. 160).

Estos autores se centran únicamente en el estudio del consejo de administración, pero sus conclusiones se pueden extrapolar al equipo de alta dirección.

Así, si se analiza la presencia de tres o más mujeres tanto en el consejo de administración como en la alta dirección desde 2013 a 2017 se observa una tendencia creciente en ambos órganos de gobierno, siendo mucho mayor el incremento en el consejo que en la alta dirección (102,85% frente a un 69,44%).

Si se centra el análisis en comparar las variables recogidas en la tabla 1 buscando conocer si el comportamiento de las mismas es igual de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017, se obtienen conclusiones de gran

interés.

Todas las variables experimentan aumentos de 2013 a 2015, y también de 2015 a 2017, pero se observa un mayor incremento de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017, con la excepción de las variables empresas con tres o más mujeres en la alta dirección (medida en porcentajes) y número medio de mujeres en dicho órgano, en las cuales el incremento producido es menor de 2013 a 2015 que de 2015 a 2017.

Al comparar las variables referidas al consejo de administración y al equipo de alta dirección, se observa que de 2013 a 2015 los incrementos en las variables relativas al consejo superan a los experimentados por los referidos a la alta dirección. En cambio, la situación es diferente de 2015 a 2017 porque excepto en una variable (peso medio de la mujer en el consejo), los incrementos son mayores en la alta dirección.

Tabla 1

Empresas con código ético y con mujeres en el consejo de administración (CA) y en la alta dirección (AD) en los años 2013, 2015 y 2017

| | 2013 | 2015 | 2017 |
|--|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Empresas cotizadas en el mercado continuo | 123 | 129 | 134 |
| Empresas que poseen código ético (%) | 48,78% (60 empresas) | 69,77% (90 empresas) | 76,12% (102 empresas) |
| Empresas que tienen mujeres en el CA (%) | 67,48% (83 empresas) | 80,62% (104 empresas) | 86,57% (116 empresas) |
| Peso medio de la mujer en el CA (%) | 11,63% | 15,30% | 18,22% |
| Número medio de mujeres en el CA | 1,28 | 1,60 | 1,90 |
| Empresas que tienen 3 o más mujeres en el CA (%) | 15,45% (19 empresas) | 25,58% (33 empresas) | 31,34% (42 empresas) |

Tabla 1

Continuación...

| | 2013 | 2015 | 2017 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Empresas que tienen mujeres en la AD (%) | 51,22% (63 empresas) | 59,69% (77 empresas) | 69,40% (93 empresas) |
| Peso medio de la mujer en la AD (%) | 9,68% | 11,50% | 13,43% |
| Número medio de mujeres en la AD | 0,98 | 1,13 | 1,37 |
| Empresas que tienen 3 o más mujeres en la AD (%) | 10,57% (13 empresas) | 13,18% (17 empresas) | 17,91% (24 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

Presencia femenina en el consejo de administración y rechazo de la empresa a la discriminación por creencias religiosas

Para poder estudiar si la presencia de mujeres en el consejo afecta a que el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión sea incluido en el código ético de la compañía, es necesario dividir el número total de empresas que poseen código ético en dos submuestras:

- a) Empresas que tienen código ético y han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.
- b) Empresas que tienen código ético y no han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada uno de los años del estudio.

En el primer año estudiado, el año 2013, el número de

empresas que cotizan en la Bolsa española en el mercado continuo y cuentan con un código de conducta es de 60 empresas. De ellas, 47 (78,33%) incluyeron el ítem rechazo a la discriminación por religión al confeccionar su código ético.

Como refleja la tabla 2, dentro del bloque de empresas que habían incluido en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por religión en el año 2013, un 74,47% son firmas con algún grado de representación femenina en su consejo de administración. En la submuestra de empresas que, por el contrario, no han incluido en su código el ítem analizado, el porcentaje de compañías que contaban con alguna consejera es superior, en concreto alcanza un 84,62%.

Sin embargo, considerando el requisito de que haya tres o más mujeres en el consejo, se puede observar que el bloque de empresas que contaba con el ítem en su código de conducta presenta un porcentaje ligeramente

superior de compañías que tienen más de dos consejeras en relación a aquel que no había incluido dicho ítem en su código (25,53% frente a un 23,08%). El número medio de mujeres en el CA en la primera submuestra también es superior al de la segunda (1,70 mujeres frente a 1,54).

En cuanto al peso medio de la mujer en el CA, la diferencia entre ambos grupos es muy pequeña, siendo ligeramente superior en el que ha incluido el ítem en el código ético (13,75% frente a un 12,58%).

El análisis con herramientas estadísticas de los datos del año 2013, señala que si se compara el hecho de tener o no mujeres en el consejo con la mención o no del rechazo al tipo de discriminación que se está estudiando, no parece existir una influencia significativa para un nivel $\alpha = 0,05$ (p-value = 0,444), de acuerdo con el

contraste estadístico χ^2 de Pearson. Lo mismo se observa cuando lo que se analiza es la presencia de tres o más mujeres en dicho órgano, pues para un nivel de significación $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,856. El peso relativo de la mujer en el consejo tampoco parece guardar relación estadísticamente significativa con la inclusión o no del ítem mencionado, tal y como se deduce de aplicar el test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Whitney (para un nivel $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,6776).

A la luz de tales resultados para el año 2013 no se puede afirmar que el tener mujeres en el consejo de administración influya en que en el código ético las empresas incluyan el ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos.

Tabla 2

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2013)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en el CA (%) | 74,47% (35 empresas) | 84,62% (11 empresas) |
| Peso medio de la mujer en el CA (%) | 13,75% | 12,58% |
| Número medio de mujeres en el CA | 1,70 | 1,54 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%) | 25,53% (12 empresas) | 23,08% (3 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al año 2015, son 90 las empresas de la Bolsa española que cotizando en el mercado continuo tienen código ético. De ellas, 65 (72,22%) incluían en su código el ítem rechazo a la discriminación por religión. Este porcentaje es inferior al del año 2013 que llegaba a la cifra de un 78,33%.

Como muestra la tabla 3, el 89,23% de las empresas que han incluido el ítem objeto de estudio en su código de conducta tienen consejeras, siendo tal porcentaje menor en la submuestra que no lo incluyó, pues es igual a un 64%.

La misma situación se produce en cuanto al peso medio de la mujer en el consejo entre ambos bloque de empresas, siendo superior también en el que ha incluido el ítem en estudio (17,09% frente a un 11,09%).

También es mayor el porcentaje de empresas que cuentan con tres o más consejeras en la submuestra que

incluyó el ítem (36,92% frente a un 12%). Los datos relativos al número medio de mujeres en el consejo están en la misma línea de los ya comentados, es decir, son superiores en el bloque de compañías que incluyen el ítem estudiado (2,03 mujeres frente a 1,08).

Si se aplican los mismos tipos de contrastes utilizados para el año 2013, se observa que la relación entre la presencia de mujeres en el consejo y la inclusión en el código ético de rechazar la discriminación por motivos de religión es significativa de acuerdo con la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,01$, ya que el p-value se situó en 0,005. Lo mismo sucede en el caso de considerar la presencia de tres o más mujeres para un $\alpha = 0,05$ (p-value = 0,021). También cuando se analiza el peso relativo de las mujeres en el consejo el resultado es significativo según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney (el p-value fue de 0,0290, para un $\alpha = 0,05$).

Tabla 3

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2015)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en el CA (%) | 89,23% (58 empresas) | 64% (16 empresas) |
| Peso medio de la mujer en el CA (%) | 17,09% | 11,09% |

Tabla 3*Continuación...*

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas) |
|---|---|--|
| Número medio de mujeres en el CA | 2,03 | 1,08 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%) | 36,92% (24 empresas) | 12% (3 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

En base a estos resultados, parece que en el año 2015 el hecho de tener mujeres consejeras influye en que en el código ético de la empresa se incluya el rechazo a discriminar por motivos de religión. Igualmente, influye el hecho de que la empresa tenga más de dos mujeres, así como el peso relativo de las féminas en el CA.

Por tanto, estos resultados no son coincidentes con los obtenidos para el año 2013.

En el año 2017, último año de este estudio, el total de empresas con código ético que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo es de 102, de las cuales 70 empresas (68,63%) incluyen en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas.

En el año 2013 el 78,33% de las empresas cotizadas en el mercado continuo incluían en su código ético el rechazo a discriminar por motivos de religión, en 2015 el porcentaje desciende a un 72,22%, y en 2017 se produce otro descenso, ya que, tal como se ha indicado,

es un 68,63% las compañías que han recogido en su código de conducta rechazar este tipo de discriminación. La disminución acontecida se cifra en un 12,38% de 2013 a 2017.

El porcentaje de empresas cotizadas que poseen código ético aumenta de 2013 a 2017, tal como se puede observar en la tabla 1, pero sin embargo el porcentaje de códigos que incluyen rechazar discriminar por motivos de religión disminuye. Con lo cual parece que las empresas cotizadas le dan a este tipo de discriminación menor importancia con el paso de los años.

En el año 2017, en la submuestra de empresas que incluyen el ítem analizado, un 88,57% de compañías cuenta con alguna mujer en el consejo de administración, pero no se observa gran diferencia en esta variable en el bloque de compañías que no incluyen el ítem, ya que toma un valor de un 87,50%.

En cambio, en relación a poseer tres o más mujeres consejeras, el conjunto de empresas que incluyen el ítem

en su código ético presentan un mayor porcentaje que el que no lo incluye, concretamente en el primero es de un 45,71% mientras que en el segundo es tan solo de un 18,75%.

La misma situación se produce en cuanto al peso medio de la mujer en el CA, pues en la submuestra de empresas que han incluido el ítem toma un valor de un 19,91% frente al 15,71% en la que no lo ha incluido. También, existe una diferencia entre ambos grupos en cuanto al número medio de mujeres en el consejo, siendo mayor en el bloque de compañías que al elaborar el código de conducta han incluido el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas (2,27 mujeres frente a 1,59).

Un análisis estadístico de los datos muestra que la presencia o no de mujeres en el consejo no parece guardar relación con la inclusión en el código ético de la declaración o no de rechazo a la discriminación religiosa de acuerdo con el contraste χ^2 de Pearson para un $\alpha =$

0,05, pues el p-value fue de 0,876. Sin embargo, si se considera la presencia o no de tres o más mujeres en el máximo órgano de administración, los resultados sí son estadísticamente significativos para un $\alpha = 0,01$ (p-value = 0,009).

En cambio, no lo son si se centra el análisis en su peso relativo en dicho órgano, pues de acuerdo con el test no paramétrico de Wilcoxon-Mann-Withney para un $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,2049.

A la luz de los resultados obtenidos para el año 2017, la presencia de tres o más consejeras en dicho órgano influiría en que la empresa incluya en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos.

Estos resultados no coinciden con los obtenidos para 2013, pero si en parte con los obtenidos para 2015, en concreto en lo referente a que haya más de dos mujeres en el consejo de administración de la empresa.

Tabla 4

Mujeres en el consejo de administración (CA) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos éticos (año 2017)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en el CA (%) | 88,57% (62 empresas) | 87,50% (28 empresas) |

Tabla 4

Continuación...

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas) |
|---|---|--|
| Peso medio de la mujer en el CA (%) | 19,91% | 15,71% |
| Número medio de mujeres en el CA | 2,27 | 1,59 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en el CA (%) | 45,71% (32 empresas) | 18,75% (6 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos para los años 2015 y 2017 ponen de manifiesto la importancia de que estén presentes más de dos mujeres en el consejo de cara a que su influencia llegue a ser realmente significativa en la toma de decisiones en este órgano de la empresa; en este caso, en concreto, en la inclusión en el código de conducta de la compañía del ítem referido a que no se permitirá rechazar a un trabajador por la religión que profesa. Konrad *et al.* (2008, p. 146) ya habían manifestado la “magia” del número tres, y los resultados que se han obtenido en este trabajo apoyan su argumento respecto a la importancia de contar con tres mujeres sentadas en el consejo de administración de la empresa para que se pueda observar su influencia en las decisiones adoptadas.

Presencia femenina en la alta dirección y rechazo de la empresa a la discriminación por creencias religiosas.

Con el objetivo de estudiar la relación entre el rechazo de la organización a la discriminación por razón de religión y la presencia de mujeres en este caso en la alta dirección, se han tenido en cuenta las mismas submuestras anteriores:

- a) Empresas que tienen código ético y han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.
- b) Empresas que tienen código ético y no han incluido en el mismo el ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión.

Los hallazgos a este respecto se presentan a continuación.

En la tabla 5, que refleja los datos del año 2013, se observa que las empresas que incluyen en su código de conducta el ítem rechazo a la discriminación religiosa cuentan con un peso medio de la mujer en la alta dirección de un 8,35% frente a un 7,05% que ostenta el conjunto de empresas que no incluyen este ítem. En cambio, en cuanto al número medio de mujeres no hay diferencias entre ambas submuestras, pues las dos cuentan con una sola mujer.

En relación al porcentaje de empresas con mujeres en la alta dirección que han incluido el ítem analizado se observa que es inferior al ostentado por el bloque de empresas que no lo han incluido (48,94% frente a un 53,85%). Sin embargo, al analizar el porcentaje de compañías con tres o más féminas en la alta dirección, los datos muestran un valor superior para el grupo de empresas cuyo código ético contiene el ítem estudiado, un 10,64% frente a un 7,69% que posee el conjunto de

empresas cuyo código de conducta no contiene el ítem.

Desde el punto de vista del análisis estadístico no parece observarse una relación entre la presencia de mujeres en la alta dirección y la inclusión en el código ético de la empresa del rechazo a la discriminación por motivos de religión, pues si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, el p-value se sitúa en 0,754. Los mismos valores se obtienen en el caso de considerar la presencia de tres o más mujeres. Tampoco cuando se analiza el peso relativo de las mujeres en los altos puestos directivos el resultado es significativo según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney (para un $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,9440).

Estos resultados indican que en 2013 la presencia en el equipo de alta dirección de mujeres no estaría influyendo en que la empresa incluyera en su código ético el rechazo a la discriminación por cuestiones religiosas. Ni tampoco su peso relativo o que su número sea igual o mayor a tres mujeres.

Tabla 5

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2013)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en la AD (%) | 48,94% (23 empresas) | 53,85% (7 empresas) |

Tabla 5*Continuación...*

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (47 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (13 empresas) |
|---|---|--|
| Peso medio de la mujer en la AD (%) | 8,35% | 7,05% |
| Número medio de mujeres en la AD | 1 | 1 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%) | 10,64% (5 empresas) | 7,69% (1 empresa) |

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al año 2015, mostrado en la tabla 6, el porcentaje de compañías con féminas en la alta dirección es mayor en la submuestra de empresas que no incluye el ítem en su código ético (64% frente a un 56,92%).

El peso medio de la mujer en la alta dirección sigue la misma línea, de tal manera que se sitúa en un 9,60% en las empresas que sí recogen en su código el ítem de discriminación por motivos religiosos frente a un 11,87% en el bloque de compañías que no lo hacen. La situación contraria acontece en cuanto al número medio de mujeres en la alta dirección, pues es mayor en el conjunto de empresas que consideran el ítem estudiado, 1,22 mujeres frente a 1 mujer.

Al igual que en el año 2013, en este año 2015, la variable que hace referencia al número de empresas con tres o más mujeres presenta un porcentaje mayor en el grupo de las empresas que tienen en su código el ítem

estudiado, siendo del 21,54%, frente a la submuestra que no incluye el ítem, en la que no existe ninguna compañía que cuente con más de dos mujeres en su equipo de altos directivos.

Si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, no parece que exista relación entre la presencia de féminas en la alta dirección y la declaración o no en el código ético acerca de rechazar discriminar por motivos de religión, al ser el p-value igual a 0,541.

Ahora bien, al analizar el posible impacto de la presencia de tres o más mujeres, los resultados muestran un cariz diferente, pues para un $\alpha = 0,05$, el p-value es igual a 0,012, es decir la relación es significativa. Por el contrario, al abordar el peso de las altas directivas en el conjunto del equipo, el resultado no es significativo de acuerdo con la prueba de Wilcoxon-Mann-Whitney, ya que para un $\alpha = 0,05$, el p-value es de 0,2795.

Tabla 6

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2015)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (65 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (25 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en la AD (%) | 56,92% (37 empresas) | 64% (16 empresas) |
| Peso medio de la mujer en la AD (%) | 9,60% | 11,87% |
| Número medio de mujeres en el AD | 1,22 | 1 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%) | 21,54% (14 empresas) | (0 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, en 2015 parece que la variable que influye en que la empresa al elaborar su código ético incluya que no va a tolerar que se discrimine por motivos de creencias religiosas, es la presencia de tres o más mujeres en la alta dirección. Salvo para esta variable, los resultados del año 2015 coinciden con los obtenidos para el año 2013.

El último año analizado en este trabajo es el año 2017, y la tabla 7 resume los datos más significativos. Se observa en dicha tabla que ambas submuestras tienen un porcentaje similar de empresas con alguna mujer en su equipo de alta dirección, pero es superior en la que ha incluido en su código el rechazo a discriminar por

religión (72,86% frente a un 71,88%).

En cuanto al peso medio de la mujer en la alta dirección la situación es a la inversa, pues el grupo de empresas en las que no se incluye el ítem rechazo a la discriminación por creencias religiosas es mayor, concretamente los resultados son de un 14,07% frente a un 12,96% en las empresas que sí incluyen el ítem.

Al igual que en el año 2015, el número medio de mujeres en la alta dirección es mayor en la submuestra de empresas que han incluido el ítem estudiado en su código de conducta, 1,51 frente a 1,34 mujeres.

En relación a las empresas con tres o más mujeres en

la alta dirección, se observa un mayor porcentaje en el bloque de compañías que cuentan en su código ético con el ítem objeto de estudio (24,29% frente a un 12,5%).

La variable referida a tener más de dos mujeres en el equipo de alta dirección es la única que en todos los años estudiados es superior en el caso de la submuestra de empresas que sí tienen en su código ético recogido el ítem estudiado en este trabajo.

Por otro lado, no parece que exista relación entre la presencia de mujeres en la alta dirección, así como la existencia de tres o más altas directivas en la compañía, y la declaración o no acerca del rechazo a la discriminación por creencias religiosas en el código ético de la empresa. Si se aplica la prueba χ^2 de Pearson para un $\alpha = 0,05$, en el primer caso el p-value es igual a

0,918, mientras que en el segundo es de 0,172.

Tampoco parece observarse relación significativa cuando se considera el peso relativo de la mujer en el conjunto del equipo de alta dirección, pues según el test de Wilcoxon-Mann-Whitney, para un $\alpha = 0,05$, el p-value fue de 0,4132.

Los resultados muestran que en el año 2017 parece que la presencia de mujeres en la alta dirección no estaría influyendo en que la empresa recoja en su código de conducta el rechazo a discriminar por razones de religión, ni tampoco la existencia de tres o más mujeres o su peso relativo. Coincidiendo así con lo comentado para 2013, pero no completamente con lo señalado para el 2015.

Tabla 7

Mujeres en la alta dirección (AD) y consideración del ítem rechazo a la discriminación por religión en los códigos de conducta (año 2017)

| Submuestras | Empresas que incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (70 empresas) | Empresas que no incluyen en su código ético el ítem rechazo a la discriminación por religión (32 empresas) |
|---|---|--|
| Nº de empresas con mujeres en la AD (%) | 72,86% (51 empresas) | 71,88% (23 empresas) |
| Peso medio de la mujer en la AD (%) | 12,96% | 14,07% |
| Número medio de mujeres en el AD | 1,51 | 1,34 |
| Nº de empresas con 3 o más mujeres en la AD (%) | 24,29% (17 empresas) | 12,50% (4 empresas) |

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en este apartado indican que no es posible afirmar que el mero hecho de tener mujeres en la alta dirección implique incluir el ítem estudiado en el código de conducta de la organización. No obstante, el análisis de la variable referida a la existencia de tres o más mujeres si ha presentado unos resultados destacables pero sólo para el año 2015.

Conclusiones

Este estudio investiga la relación entre la inclusión en el código de conducta del ítem rechazo a la discriminación por motivos religiosos y la presencia de mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección de las empresas cotizadas en el mercado continuo de la Bolsa española, a fecha de 2013, 2015 y 2017.

El análisis realizado pone de manifiesto que el porcentaje de empresas que poseen código ético aumenta de 2013 a 2017, pasando de un 48,78% a un 76,12%. También incrementa el porcentaje de empresas con presencia femenina en el consejo de administración (67,48% en 2013 frente a un 76,12% en 2017), así como en la alta dirección (en 2013 se situaba en un 51,22%, mientras que en 2017 se elevó a un 69,40%); siendo en todos los años analizados mayor el peso de la mujer en el consejo que en la alta dirección.

En relación a la consideración del ítem objeto de estudio en este trabajo, se ha podido observar como su inclusión en el código ético de las empresas analizadas ha ido disminuyendo a lo largo de los años estudiados, pues en 2013 estaba presente en un 78,33% de los códigos de conducta de las firmas que componen la muestra, y en 2017 había descendido a un 68,63%. Con lo cual parece que las empresas están otorgando menor

importancia a rechazar la discriminación por motivos de creencias religiosas, a pesar de los graves conflictos que puede ocasionar en el funcionamiento de la compañía.

El análisis estadístico realizado permite señalar que la presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración de la empresa influiría en que la misma al elaborar su código de conducta incluya el ítem rechazo a discriminar por motivos de creencias religiosas, obteniéndose tales resultados para los años 2015 y 2017.

En cuanto a la posible influencia que la presencia de féminas en la alta dirección de las empresas pueda tener en la inclusión en el código ético del ítem rechazo a la discriminación por motivos de religión, los resultados obtenidos indican que no existe tal influencia, con la excepción del año 2015 en el que la presencia de tres o más mujeres resulta significativa a efectos estadísticos.

Por tanto, en el año 2015 la presencia de más de dos mujeres, tanto en el consejo de administración como en la alta dirección, influye en que la empresa incluya el rechazo a discriminar por motivos de religión en su código ético. Sin embargo, en el año 2017 solo se produce esta situación en el consejo de administración.

Dado el número de empresas que aún no recogen el rechazo a este tipo de discriminación en su código de conducta, no cabe duda de que las firmas deben continuar trabajando hacia el objetivo de reducir y, finalmente, eliminar de la organización la discriminación por creencias religiosas, aún más cuando diferentes estudios demuestran que tal discriminación existe realmente en el mercado laboral y causa múltiples conflictos que perjudican tanto a la persona que lo sufre como a la empresa en la que acontece.

Por tanto, constituye un paso importante en esta línea que la empresa incluya en su código de conducta el ítem rechazo a discriminar por razón de la religión que se profesa; es más, debería incluir en dicho código no solo que no permite este tipo de discriminación, sino ir más lejos y declarar que en el seno de la organización y en las relaciones que mantiene con sus grupos de interés no tiene cabida ningún acto discriminatorio, detallando al máximo en su código ético todos los tipos de discriminación que no va tolerar para así despejar las dudas que en esta materia se puedan suscitar.

Referencias

- Ali, S. R., Yamada, T., y Mahmood, A. (2015). Relationships of the practice of hijab, workplace discrimination, social class, job stress, and job satisfaction among Muslim American women. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 146-157.
- Adams, R. B., y Funk, P. (2012). Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter? *Management Science*, 58(2), 219-235.
- Arredondo Trapero, F. G., De la Garza García, J., y Villa Castaño, L. E. (2014). Propuesta para el diseño de un código de ética empresarial basado en la ética kantiana. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 9-19.
- Beu, D. S., Buckley, M. R., y Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: A multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12(1), 88-107.
- Cantone, J. A., y Wiener, R. L. (2017). Religion at work: Evaluating hostile work environment religious discrimination claims. *Psychology, Public Policy, and Law*, 23(3), 351-366.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2016). *Percepción de la discriminación en España (II)*. Estudio nº 3150.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2020). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. España.
- Comisión Europea. (2019). *Special Eurobarometer 493: Discrimination in the European Union*. Unión Europea.
- Constitución Española. (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. España.
- García-Marzá, D. (2014). La RSC en perspectiva ética. *Mediterráneo económico*, (26), 239-254.
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., y Markel, K. S. (2013). Religious discrimination in the workplace: a review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439-454.
- Héliot, Y., Gleibs, I. H., Coyle, A., y Rousseau, D. M. (2020). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*, 59, 153-173.
- Konrad, A. M., Kramer, V., y Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-162.
- King, E. B., y Ahmad, A. S. (2010). An experimental field study of interpersonal discrimination toward Muslim job applicants. *Personnel Psychology*, 63, 881-906.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2017. España.
- Mallin, C. A., y Michelon, G. (2011). Board reputation attributes and corporate social performance: an empirical investigation of the US best corporate citizens. *Accounting and Business Research*, 41(2), 119-144.
- Matsa, D. A., y Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136-169.
- Messarra, L. C. (2014). Religious Diversity at Work: The perceptual effects of religious discrimination on employee engagement and commitment. *Contemporary Management Research*, 10(1), 59-80.
- Nielsen, S., y Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136-148.
- Palumbo, R., y Manna, R. (2019). A portrait of workplace discrimination in Italy: empirical evidence from a nationwide survey. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 92-112.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015. España.
- Ryan, A. M., y Gardner, D. M. (2019). Religious harassment and bullying in the workplace. En: D'Cruz, P., Noronha, E, Caponecchia, C., J. Escartín, J., Salin, D., y Tuckey, M.R. (Ed.), *Dignity and Inclusion at Work*, (pp. 1-25). Springer.
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., y Beekun, R. I. (2007). Gender differences in business ethics: justice and relativist perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 163-174.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2010). *Convenio Europeo de Derechos Humanos*. 1 de junio de 2010.
- Unión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22.
- Valfort, M. A. (2015). *Religious discrimination in access to employment: a reality*. Institut Montaigne, Policy paper, octubre.
- Verona Martel, M. C., Déniz Mayor, J. J., y 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), 27-35.
- Wallace, M., Wright, B. R. E., y Hyde, A. (2014). Religious affiliation and hiring discrimination in the American South: A field experiment. *Social Currents*, 1(2), 189-207.
- Wright, B. R. E., Wallace, M., Bailey, J., y Hyde, A. (2013). Religious affiliation and hiring discrimination in New England: A field experiment. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34, 111-126.