



¿La declaración de respeto al medio ambiente por parte de la empresa depende de la composición del consejo de administración en términos de género?

María Concepción Verona Martel ¹
José Juan Déniz Mayor ¹
Judith Clavijo González ¹

Resumen

El porcentaje de empresas cotizadas en la Bolsa española que posee código ético de libre acceso no llega al 50% a finales de 2013, siendo estadísticamente significativo que su posesión esté relacionada con la presencia femenina en el consejo y el sector económico al que pertenece la sociedad. El ítem respeto al medio ambiente es incluido en el 95% de los códigos de conducta, mientras que el ítem relativo a la elección de proveedores en base a criterios ambientales sólo lo está en el 45%, si bien en ambos casos su inclusión en dichos códigos no está influido por la presencia de mujeres en el consejo de administración.

Palabras claves: consejo de administración, medio ambiente, género, proveedores.

Abstract

The percentage of companies listed on the Spanish stock market that has ethical code freely available does not reach 50% by the end of 2013, being statistically significant that its possession is related to the presence of women in the Board of directors and the economic sector to which the company belongs. The item associated to the environmental protection is included in 95% of the codes of conduct, while the item concerning the choice of suppliers based on environmental criteria it is only 45%, although in both cases their inclusion in those codes is not influenced by the presence of women on the board.

Keywords: Board of directors, environment, gender, suppliers.

Introducción

La actitud de las empresas hacia el medio ambiente ha ido evolucionando a lo largo de los años, pasando de un enfoque fundamentalmente defensivo ante las exigencias medioambientales hacia un comportamiento más proactivo a favor del entorno. También, la ética empresarial ha adquirido una mayor relevancia en el quehacer de las empresas lo que ha llevado a que éstas elaboren y publiquen códigos éticos o códigos de conducta en los que se plasmen los compromisos que asume la organización en esta importante cuestión. Asimismo, los consejos de administración, que tradicionalmente han estado inte-

¹ María Concepción Verona Martel es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), en la cual ocupa el puesto de Profesora Titular de Universidad. E-mail: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

² José Juan Déniz Mayor es doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), en la cual ocupa el puesto de Profesor Titular de Universidad. E-mail: josejuan.deniz@ulpgc.es

³ Judith Clavijo González es graduada en Turismo por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). E-mail: mariaconcepcion.verona@ulpgc.es

Artículo recibido el 18 noviembre de 2015;
aceptado el 27 de enero de 2016.

grados por hombres, comienzan a incluir mujeres entre sus miembros aunque aún la participación femenina es minoritaria, por lo que es de gran interés estudiar si la diversidad de género del mismo tiene efectos o no en la toma de decisiones, como en el caso de las relacionadas con la política ambiental corporativa.

En atención a lo expuesto, este trabajo tiene por objeto de estudio si la composición del consejo de administración en términos de género influye en que los códigos de conducta de las empresas cotizadas en la Bolsa española, a fecha de 31 de diciembre de 2013, incluyan los ítems respeto al medio ambiente y elección de los proveedores en base a criterios medioambientales.

Este trabajo se estructura en cinco secciones. Tras la introducción, se comenta brevemente los aspectos más generales de los códigos de conducta, del comportamiento medioambiental de las empresas, de dicho comportamiento en función del género y de la composición del consejo de administración en términos de género. La sección tercera recoge los aspectos metodológicos del estudio y la sección cuarta presenta los resultados obtenidos tras el análisis realizado. El estudio finaliza con las conclusiones y la bibliografía citada.

2. Códigos de conducta, medio ambiente y composición del consejo de administración de la empresa. Objetivos del estudio

Ética y empresa no son, necesariamente, dos términos en conflicto, ambos pueden coexistir; correspondiéndole al conjunto de individuos que dan vida a la empresa decidir si actúan éticamente o no en el desempeño de su labor empresarial.

Ya en 1987 la National Commission on Fraudulent Financial Reporting⁴ recomendaba que las organizaciones dispusieran de códigos de con-

ducta y comités de auditoría competentes para reducir el riesgo de que emitiesen información financiera fraudulenta. Asimismo, el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) destacaba en su informe de 1992 la importancia para el sistema de control interno corporativo de que el consejo de administración sea capaz de transmitir el mensaje de que la integridad y los valores éticos no pueden, bajo ninguna circunstancia, ser contravenidos y que los empleados deban captar y entender ese mensaje; y no solo eso, también la dirección ha de demostrar continuamente a través de sus actos su compromiso efectivo con los valores éticos preconizados. Además de reconocer el problema de los conflictos de intereses, el COSO señala también la importancia de los códigos de conducta u otras políticas relacionadas con las prácticas profesionales aceptables, incompatibilidades o pautas esperadas de comportamiento ético y moral, así como con la forma en que se llevan a cabo las negociaciones con los grupos de interés relevantes, además del riesgo adicional de que existan presiones para alcanzar objetivos de rendimiento poco realistas relacionadas con la remuneración.

En relación con lo expuesto, Fontrodona Felip *et al.* (2010: 179) afirman que la ética "no es algo puramente extrínseco que constriñe la actividad empresarial, [...] la ética es condición necesaria de la existencia de la empresa y de su correcto funcionamiento. Constituye, por encima de todo, un motivador para hacer las cosas mejor y una guía en el proceso de hacerlas. La ética es una llamada continua a la excelencia individual y empresarial". También Cortina (1998: 128) sostiene que la empresa "no es simplemente una máquina o un agregado de átomos inconexos, sino que efectivamente tiene una estructura que le lleva a funcionar de forma organizada, entonces debe estar dotada de rasgos análogos a los que hemos reconocido como

propios de un organismo humano. Esto significa que debe tomar conciencia de qué valores y metas deben orientar sus decisiones, porque son los que le ayudarán a ir conformando una identidad, un carácter propio de la organización. Y también que la organización, como tal, debe hacerse responsable de sus decisiones y de las consecuencias previsibles que de ellas se sigan".

Como se deduce, una herramienta básica para ello es el código ético, también denominado usualmente código de conducta. De acuerdo con Valor y De la Cuesta González (2007: 20), por medio del código ético se intenta definir "la filosofía y los valores de la empresa, fijando reglas para enfrentarse a ciertos dilemas o asuntos delicados que pueden surgir en la dirección y gestión de la misma". Así, en los últimos años se ha observado que ha ido aumentando progresivamente el número de empresas que elaboran códigos éticos para comunicar interna y externamente los valores y principios que defienden (Ayuso y Garolera, 2012: 79).

Ahora bien, aunque Lozano Aguilar (2007: 235) señala que "los códigos éticos han demostrado ser un buen instrumento para mejorar el compromiso ético de las personas en la organización y de la propia organización con la sociedad", no son la clave para solucionar todos los problemas de la organización, "no constituyen un blindaje frente al fraude" (Iranzo, 2004: 268).

El método seguido para elaborar el código de conducta de una empresa y la racionalidad que subyace en él influyen de forma decisiva en su efectividad para mejorar el comportamiento ético de la organización, pero esta efectividad debe ir acompañada de otras actuaciones a lo largo y ancho de toda la organización. Es decir, un código solo no hace una organización ética. El código debe ser un elemento más de la integración e institucionalización de la ética en la organización (Lozano Aguilar, 2004: 163).

La elaboración del código ético es responsabilidad del consejo de ad-

⁴ Dicha comisión, también conocida como Comisión Treadway, fue constituida en 1985 por varias asociaciones profesionales de los Estados Unidos como el American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), la American Accounting Association (AAA), el Financial Executives Institute (FEI), el Institute of Internal Auditors (IIA), y la National Association of Accountants (NAA).

ministración, no debiendo ser un documento estático sino dinámico, es decir, la empresa debe renovarlo a medida que pasan los años, adaptándolo a las nuevas situaciones. Los destinatarios principales del código de conducta de una empresa son los directivos y el personal en general de la empresa, es decir, todos los empleados de la compañía con independencia de su nivel jerárquico. El hecho de que la alta dirección impulse la integración de los códigos en la gestión diaria de la compañía “es el mejor camino para la efectividad de los códigos a la hora de orientar la conducta de las personas que trabajan en la organización” (Lozano Aguilar, 2004: 209). Se han formulado diferentes teorías en torno al papel que juega el género en la toma de decisiones éticas en la empresa, observándose que, en general, las mujeres muestran una actitud más favorable hacia el comportamiento ético que los hombres (Beltramini *et al.*, 1984: 195; Luthar *et al.*, 1997: 205; Stedham *et al.*, 2007: 172, entre otros).

Así, Betz *et al.* (1989: 321) concluyen que los hombres presentan una mayor tendencia a realizar comportamientos no éticos que las mujeres y lo justifican en base a la teoría de los roles sociales o teoría de la socialización. De acuerdo con esta teoría (Zelezny *et al.*, 2000; Dietz *et al.*, 2002, entre otros), el comportamiento de los individuos viene previsto por el proceso de socialización, por tanto su comportamiento viene determinado por las expectativas de género existentes en el contexto de las normas culturales (Zelezny *et al.*, 2000: 445). El proceso de socialización que experimentan las personas desde la infancia influye en su comportamiento y en sus valores, y dado que a las mujeres se les inculca de forma más intensa la valoración y la importancia de las necesidades de los otros con respecto a los hombres, ellas exhiben una actitud más altruista. Por su parte, Stedham *et al.* (2007: 172) muestran en su estudio que las mujeres tienen un punto de vista más duro y juicios más estrictos que los hombres en el análisis ético de un problema concreto. Además, afirman que las mujeres tienen una mayor probabilidad de juzgar

acciones como inmorales que los hombres (p. 171). Asimismo, los resultados muestran que los hombres son más probables que las mujeres de ser influenciados por sus colegas en cuanto a sus juicios éticos (p. 172).

En estrecha conexión con los asuntos éticos, la preocupación de la empresa por el medio ambiente también ha ido incrementándose con el paso del tiempo. Déniz Mayor (2001: 24) señala que “el mundo económico y el medio físico no son compartimentos estancos, aislados entre sí”, pues la existencia de diversos fenómenos de interacción entre ellos demuestra la importancia que tiene el mundo natural para las diferentes actividades económicas. Y esta interrelación puede provocar efectos negativos sobre el medio ambiente, siendo responsable de ello la empresa, por lo que “es factible que los gestores de la misma se cuestionen si tal proceder tendría algún tipo de influencia relevante no sólo sobre la situación actual y evolución futura de sus negocios, sino además sobre la propia función social atribuida a la empresa” (p. 25). Se ha de tener presente, a este respecto, que la reputación de una empresa es uno de sus activos más valiosos, si bien las respuestas dadas por las empresas ante el desafío medioambiental no son unánimes sino que difieren entre ellas, pudiendo agruparse en cuatro categorías (Déniz Mayor, 2001: 50-61):

- a) Estrategia de inacción. Bajo esta opción la empresa no ofrece respuesta alguna a la cuestión ambiental, bien por problemas financieros o por moverse en un entorno social sin especial interés por esta materia.
- b) Estrategia defensiva. Cuando la empresa se halla en una posición dominante, ya sea por causas económicas, políticas, sociales o de otra índole, frente a los grupos de interés conflictivos, puede adoptar un estilo de dirección apoyado en diversos mecanismos para eludir sus obligaciones para con el medio ambiente. Estos mecanismos consisten en tácticas dilatorias como las relaciones públicas

para crear una imagen favorable de la empresa, y de presión sobre el resto de los agentes a fin de eludir los costes de cumplimiento de las leyes ambientales e incluso conseguir que el Estado los soporte.

- c) Estrategia reactiva o legalista. Bajo este enfoque las empresas se limitan a esperar los cambios normativos, culturales o tecnológicos que favorezcan la alternativa ambiental, adoptando mientras tanto un perfil ambiental bajo. Las empresas se caracterizan por actuar “a remolque de los acontecimientos”, cumplen las normas pero en su interpretación más restrictiva.
- d) Estrategia proactiva. Desde esta perspectiva la empresa buscaría aquellas oportunidades que le permitiesen anticiparse a los cambios, sean regulatorios, de mercado o sociales. La empresa trataría de integrar los aspectos ambientales en el proceso de toma de decisiones, los cuales no serían percibidos como una amenaza sino como una oportunidad de mejora de la cuenta de resultados frente a la competencia, además de un reforzamiento en su imagen con los efectos positivos que pueda traer también para ella.

A la luz de estas estrategias, a las empresas se les demanda cada vez más información no sólo económico-financiera sino también informacional sobre su actividad ambiental (Jose y Lee, 2007: 307), debido a las presiones ejercidas por las administraciones públicas, los clientes, los grupos ecologistas, los propios inversores y la sociedad en general. Las empresas empiezan a ser cada día más conscientes de que su imagen y su resultado al final de ejercicio pueden verse afectados de forma favorable si su preocupación ambiental aumenta. Así, el número de compañías que declaran ser respetuosas con el medio ambiente se va incrementando, algunas por no ver afectada su imagen pública mientras que otras por estar concienciadas de ello. Uno de los elementos considerados claves en la implantación de una política ambiental corporativa se halla en el análisis de la cadena

de aprovisionamientos y suministros, pues difícilmente una empresa puede acreditar que su producto o servicio es ambientalmente responsable si sus proveedores incumplen las reglas básicas del sector en materia de prevención, corrección y minimización de daños al entorno. Este es un aspecto esencial en modelos de rendición de cuentas como el desarrollado en la versión G4 de la Guía diseñada por la Global Reporting Initiative (2013).

Por otra parte, en las últimas décadas en las investigaciones relacionadas sobre el medio ambiente se ha incluido el tema del género en línea a conocer si ambos sexos tienen la misma conciencia y preocupación medioambiental. En este sentido, la mayoría de los estudios han concluido que, en comparación con los hombres, las mujeres tienen una mayor actitud ambiental y un comportamiento y preocupación por el medio ambiente más fuerte (McStay y Dunlap, 1983: 291; Bord y O'Connor, 1997: 830; Zelezny *et al.*, 2000: 443; Hunter, 2004: 677; Braun, 2010: 245), y además se ha comprobado que esta situación acontece en muchos países (Hunter, 2004: 677).

Las razones que los investigadores han apuntado para esta diferencia entre géneros en relación a esta cuestión son varias.

Bord y O'Connor (1997: 830, 834) señalan que la diferencia entre sexos es debida a diferencias en la vulnerabilidad percibida al riesgo que pueda derivarse de problemas ambientales y no a diferencias en sensibilidad ecológica; cuando las mujeres perciben riesgo para la salud derivado de problemas ambientales su preocupación al respecto supera a la de los hombres. Estos autores también afirman que las mujeres tienen una mayor disposición a tomar acciones voluntarias encaminadas a buscar soluciones ante problemas ambientales debido a esa mayor preocupación de que tales problemas afecten a la salud, además tienden a considerar tales problemas realmente como "serios", como preocupantes (p. 838).

De acuerdo a la teoría de la socialización antes expuesta, el inculcar a las mujeres de forma más intensa la valoración y la importancia de las necesidades de los otros con respecto a los hombres, acaba redundando en una mayor preocupación por el medio ambiente. Así, Zelezny *et al.* (2000: 445-454) observaron que esta teoría puede ser una explicación al mayor comportamiento medioambiental de las mujeres, concluyendo que no sólo de adultas tienen este mayor comportamiento sino también desde niñas.

Otro argumento utilizado para explicar esta diferencia entre sexos y la mayor actitud ambiental de las mujeres es la del ecofeminismo (Sturgeon, 1997; Momsen, 2000, entre otros). El ecofeminismo considera que las ideologías que permiten injusticias por razones de género, raza y clase social están relacionadas con creencias que aprueban la explotación y degradación medioambiental (Sturgeon, 1997: 25). Momsen (2000: 48-49) afirma que las mujeres están más cercanas a la naturaleza que los hombres debido a su propia biología, asociada a los procesos biológicos del embarazo y del parto, y esto les lleva a ser más conscientes de los problemas ambientales y a un mayor activismo ecológico. Además, añade que los roles de género de hombres y mujeres están cambiando en la sociedad y por tanto la mayor preocupación ambiental de la mujer es mejor explicada por la teoría del ecofeminismo que por la de los roles sociales o socialización (p. 55).

El consejo de administración de una empresa es el máximo órgano de gobierno de la misma. Tradicionalmente su composición ha sido eminentemente masculina pero en los últimos años se está incrementado el número de mujeres sentadas en él. Las mujeres proporcionan puntos de vista diferentes a los de los hombres, y esta diversidad de opiniones en los procesos de decisión pueden ayudar a la empresa a una mejor resolución de los conflictos (Stephenson, 2004: 1; Bernardi *et al.*, 2009: 271). Asimismo, el aumento de mujeres en los consejos de administración puede reflejarse

en los comportamientos éticos de las organizaciones (Bernardi *et al.*, 2009: 271). En este sentido, Stephenson (2004: 5) afirma que una mayor representación femenina en el consejo se traduce en una mayor supervisión ética de la organización. Además añade que, en términos de conducta ética, las ventajas de la existencia de mujeres en el consejo son claramente significativas: la presencia de tres o más mujeres en el consejo hace que la empresa sea mucho más propensa al establecimiento de un código ético y de políticas de resolución de conflicto de intereses (p. 2). Por su parte, Konrad *et al.* (2008:160) afirman que la presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración sólo reporta ventajas, pues con tres o más mujeres consejeras, la creencia de que una mujer representa a todo el género desaparece, lo que permite tratar ciertos temas que en un consejo formado sólo por hombres probablemente no se abarcarían.

Los efectos de la diversidad de género en los consejos de administración también podrían influir sobre la política medioambiental de la empresa. Post *et al.* (2011: 189) estudiaron el efecto de diferentes variables socio-demográficas en la política ambiental de las empresas, entre las cuales se encontraba el sexo y concluyeron que la presencia de mujeres en los consejos de administración contribuye a un mayor compromiso con la protección del entorno.

Teniendo presente todo lo comentado anteriormente, las hipótesis de investigación de este trabajo quedan planteadas de la siguiente forma:

H1: La presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración está relacionado con que en el código ético se considere el ítem respecto al medio ambiente.

H2: La presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración está relacionada con que en el código ético se considere el ítem elección de los proveedores en base a criterios medioambientales.

3. Aspectos metodológicos: muestra analizada y metodología utilizada

A 31 de diciembre de 2013 cotizaban 123 empresas en el mercado continuo de la Bolsa española, pertenecientes a distintos sectores de la economía. Dado que este conjunto de empresas recoge las firmas más significativas del mercado bursátil en España, su estudio permite obtener conclusiones sobre las empresas cotizadas en este país. De ahí que la población de partida para la realización del presente trabajo esté formada por sus códigos de conducta. Para ello se ha tenido presente la consideración de García Sánchez *et al.* (2008: 106) quienes afirman que sólo se puede considerar que una empresa posee un código ético cuando éste es de libre acceso, y tal criterio es el que se seguirá en este trabajo.

La metodología seguida en el presente trabajo ha consistido, en primer lugar y una vez determinadas las empresas que cotizaban en la Bolsa española en el mercado continuo a último día de 2013, en proceder a buscar a través de internet sus códigos de conducta en sus páginas web oficiales. Posteriormente, se analizó si dichos códigos éticos contenían los ítems objeto de estudio en este trabajo, a saber, el respeto al medio ambiente y la exigencia de criterios ambientales a los proveedores. En relación a la composición del consejo de administración, se consultó el Informe de Gobierno Corporativo de dichas empresas correspondiente a 2013; estos informes han de ser elaborados anualmente y de forma obligatoria por todas las empresas cotizadas en España y se hacen públicos en la página web de la compañía.

Además del correspondiente análisis descriptivo, los datos fueron sometidos a varias pruebas estadísticas. El paquete estadístico seleccionado fue la aplicación STATA SE/11 (StataCorp, 2009). Se utilizó la prueba Chi cuadrado de Pearson para contrastar variables cualitativas. Dicho test permite comprobar si las proporciones observadas para una variable categórica difieren de determinadas proporciones hipotéticas.

4. Resultados obtenidos

Del total de empresas cotizadas a la fecha considerada para realizar este estudio sólo 65 de ellas, es decir, un 52,84% del total, poseen un código ético. Pero de estas 65 empresas, cinco de ellas tienen disponible el código ético sólo en la intranet, por tanto quedan excluidas del estudio al aplicar el criterio citado con anterioridad. Así que el total de empresas incluidas en este trabajo para realizar los oportunos análisis se ve reducido a 60 empresas que pertenecen a distintos sectores económicos. Por tanto, sólo el 48,78% de las empresas cotizadas en el mercado continuo en la Bolsa en España a 31 de diciembre de 2013 tienen un código ético de libre acceso para el público en general.

La variable sector de actividad es de gran relevancia en los estudios que involucran empresas. Por ello, se procede en el cuadro 1 a clasificar las empresas en dos bloques: empresas con y sin código ético, indicándose expresamente el sector de actividad al que pertenecen siguiendo la clasificación sectorial que realiza la Bolsa de Madrid.

El análisis del cuadro 1 permite obtener conclusiones relevantes. El sector de Petróleo y Energía es el que posee la mayor proporción de empresas con código ético visible, nueve de las diez que cotizan. En el lado opuesto se sitúa el de Bienes de Consumo, pues es el sector con el menor número de empresas con

código ético de libre disposición del total de dicho sector, ya que de un total de 31 empresas tan solo nueve poseen código de conducta. Asimismo, este sector cuenta con un elevado número de empresas sin código ético, el mayor en comparación con el resto de sectores (22 de las 31 empresas que cotizan).

El sector de Servicios Financieros e Inmobiliarios cuenta con el mayor número de empresas con código ético sin acceso al público (tres empresas), y además con un elevado número de empresas que no poseen código ético (12 empresas de las 28 cotizadas). Los sectores de Materiales Básicos, Industria y Construcción, de Servicios de Consumo y de Tecnología y Telecomunicaciones también destacan por tener más del 40% de las empresas cotizadas pertenecientes a su sector sin código ético.

Por último, las empresas pertenecientes a los sectores de Petróleo y Energía, de Bienes de Consumo y de Tecnología y Telecomunicaciones no cuentan con ninguna empresa cuyo código ético sea de acceso restringido. Además de lo indicado, desde el punto de vista estadístico y tras aplicar el test Chi cuadrado de Pearson, puede afirmarse que, para un nivel de significación del 5% ($\chi^2(5)=12,8107$ p-value= 0,025), el hecho de pertenecer a un sector u otro influye en la decisión de elaborar un código de conducta.

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

Sector de actividad	Empresas con código ético de libre acceso	Empresas con código ético sin acceso libre	Empresas sin código ético	Total empresas
Petróleo y Energía	9	0	1	10
Materiales Básicos, Industria y Construcción	18	1	13	32
Bienes de Consumo	9	0	22	31
Servicios de Consumo	7	1	7	15
Servicios Financieros e Inmobiliarios	13	3	12	28
Tecnología y Telecomunicaciones	4	0	3	7
Total empresas	60	5	58	123

Fuente: elaboración propia.

4.1. La presencia del respeto al medio ambiente en los códigos de conducta de las empresas cotizadas españolas y su relación con la composición del Consejo de Administración

Una vez se han identificado las empresas que tienen código ético de libre acceso, se ha procedido a analizarlos para identificar en cuántos de ellos se ha recogido el respeto al medio ambiente, que es el ítem objeto de análisis en este apartado del presente trabajo.

De los 60 códigos éticos considerados se observa que 57 recogen en su contenido este ítem siendo el porcentaje muy elevado (95%).

Si se realiza un análisis más detallado de los ítems que recogen estos 60 códigos éticos, se llega a la conclusión que sólo hay dos que tienen una mayor presencia que el respeto al medio ambiente. Estos son: a) el rechazo al acoso/discriminación (96,67%); y, b) el rechazo al conflicto entre los intereses personales del empleado y los de la empresa (96,67%).

Estos resultados ponen de manifiesto que las empresas que poseen código ético dan importancia al tema medioambiental, y dejan constancia de ello incluyéndolo en su código de conducta, siendo uno de los ítems que con mayor frecuencia incluyen en el código ético, documento que recoge el comportamiento ético que la empresa desea que rijan sus actuaciones en esta materia.

En el cuadro 2 se recoge, clasificadas por sectores de actividad, las empresas que poseen códigos de conducta en los cuales se recoge el ítem objeto de estudio en este apartado y también aquellas compañías que no recogen este ítem en sus respectivos códigos éticos.

Tal y como muestra el cuadro 2, hay tres sectores en los que una empresa incluida en ellos no recogen en su código de conducta el respeto al medio ambiente: el sector de Servicios Financieros e Inmobiliarios, el de Tecnología y Telecomunicaciones y el de Materiales Básicos, Industria y Construcción. Sorprende encontrar que en el sector de Materiales Básicos, Industria y Construcción, sector que incluyen a empresas calificadas con frecuencia como perjudiciales para el medio ambiente, haya una empresa que no incluya el respeto al medio ambiente en su código ético aunque sea una breve mención como hacen muchas empresas.

En los tres sectores restantes, Petróleo y Energía, Bienes de Consumo y Servicios de Consumo, todas las empresas con códigos éticos disponibles al público han incluido en los mismos el ítem referido al respeto al medio ambiente. Por tanto, la inclusión del ítem respeto al medio ambiente, en general, es recogido en el código ético no sólo por las empresas de sectores sometidos a un mayor escrutinio público ante el tema medioambiental, como puede ser el sector de Petróleo y Energía, sino por todos los sectores económicos.

Composición del consejo de administración en términos de género y presencia en los códigos éticos del ítem respeto al medio ambiente

Autores como Stephenson (2004: 5) y Konrad *et al.* (2008:160) señalan la importancia de que la empresa cuente en el consejo de administración con presencia de tres o más mujeres en el mismo. Por tanto, en el análisis a realizar en esta sección se va a considerar que la empresa cuente con esta cifra de presencia femenina en el consejo y no tan solo la simple presencia de las mujeres en él.

De las 60 empresas que tienen su código ético accesible a cualquier persona que quiera consultarlo, el número de consejos que cuentan con tres o más mujeres es del 25%, estando además tres consejos de administración presididos por una mujer. En cambio, en el conjunto de empresas que no tienen un código de conducta no existe ningún consejo presidido por una mujer y la presencia de tres o más mujeres en el mismo es sólo de un 6,90%. Si se considera tan solo que en el consejo exista o no presencia femenina, los resultados llevan a las mismas conclusiones pues en la primera submuestra el 76,66% tienen mujeres sentadas en su consejo de administración, mientras que, en las empresas que no poseen código de conducta, el porcentaje de mujeres sentadas en el consejo es inferior, concretamente, se sitúa en el 58,62%.

Si se comparan las empresas que poseen código ético con las que no lo tienen, se observa que esta decisión puede estar relacionada con la presencia o no de mujeres en el consejo. El 36,84% de las empresas analizadas que no tienen mujeres tiene código ético, mientras que con las que sí tienen, la cifra se eleva al 57,50%, siendo estadísticamente significativo para un nivel del 5%, de acuerdo con el test Chi cuadrado de Pearson ($2(1)=4,3989$ p-value=0,036). Si la cuestión planteada alude a la posible influencia de que en el consejo haya tres o más mujeres, en el 45,45% de los casos,

Cuadro 2. Clasificación sectorial de las empresas que poseen código de conducta y la indicación concreta de que recogen o no en dicho código el respeto al medio ambiente

Sector de actividad	Empresas con código ético y Sí recogen el respeto al medio ambiente	Empresas con código ético y NO recogen el respeto al medio ambiente
Petróleo y Energía	9	0
Materiales Básicos, Industria y Construcción	17	1
Bienes de Consumo	9	0
Servicios de Consumo	7	0
Servicios Financieros e Inmobiliarios	12	1
Tecnología y Telecomunicaciones	3	1
Total empresas	57	3

Fuente: elaboración propia.

la empresa tiene código de conducta sin verificarse dicha circunstancia, aumentando al 78,95% cuando se cumple, siendo significativo para un nivel de significación del 1%, ($\chi^2(1)=7,1548$ p-value= 0,007). No obstante, el hecho de que el consejo sea presidido por una mujer no es significativo a un nivel del 5% pero sí del 10% ($\chi^2(1)=2,9757$ p-value= 0,085).

Estos datos ponen de manifiesto que en las empresas que poseen código ético es más elevada la presencia de tres o más mujeres que en aquellas empresas que no tienen este documento.

Como se ha señalado anteriormente, en la literatura se afirma que las mujeres tienen un mayor comportamiento ético que los hombres (Beltramini *et al.*, 1984; Luthar *et al.*, 1997; Stedham *et al.*, 2007) y que su presencia en los consejos de administración puede reflejarse en los comportamientos éticos de las empresas (Bernardi *et al.*, 2009: 271), y en una mayor supervisión ética de las mismas (Stephenson, 2004: 5). El código de conducta es un documento que recoge el comportamiento ético que una empresa voluntariamente fija para sí, y en este estudio se observa que en las empresas con una mayor presencia de mujeres mayor es la probabilidad de que posean un código ético, incluso si se exige al menos tres mujeres sentadas en el consejo. Tales resultados coinciden con Stephenson (2004: 2) quien señala que la presencia de tres o más mujeres en el consejo hace que la empresa sea mucho más propensa al establecimiento de un código ético.

Como se ha indicado con anterioridad, en 57 de los 60 códigos de conducta visibles al público se ha incluido el ítem respeto al medio ambiente, con lo cual sólo hay tres empresas que no lo hacen. Al tener dos submuestras tan desiguales en tamaño no se puede realizar un estudio comparativo.

No obstante, se puede señalar que las citadas tres empresas tienen mujeres sentadas en su consejo, incluso dos de ellas tienen tres o más

mujeres en el mismo aunque ninguno está presidido por una mujer. Por su parte, el bloque de empresas con código ético que sí incluye el ítem respeto al medio ambiente cuenta con tres empresas cuyo consejo está presidido por una mujer, en el 22,81% se cuenta con la presencia de tres o más mujeres en el mismo y en el 75,39% hay mujeres sentadas en el consejo.

A la luz de los resultados aportados por las dos submuestras no se puede afirmar que la presencia femenina en los consejos de administración, incluso cuando su número es igual o mayor a tres, influya en el hecho de que en el código ético se recoja el ítem respeto al medio ambiente aunque hay que apuntar que todas las empresas que tienen su consejo presidido por una mujer han incluido en el código ético el respeto al medio ambiente. A la vista de los resultados no parece que la presencia femenina en el consejo de administración condicione que se incluya el ítem respeto al medio ambiente en el código ético de la empresa.

Estos resultados nos llevan a proponer que la primera hipótesis de investigación de este trabajo que se ha planteado en los siguientes términos:

H1: La presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración está relacionado con que en el código ético se considere el ítem respeto al medio ambiente, no puede ser aceptada a la luz de los resultados obtenidos. Por tanto, no se puede afirmar que el hecho de que haya mujeres en el consejo de administración de lugar a que se incluya este ítem en el código ético.

En la literatura se afirma que las mujeres tienen un mayor comportamiento ambiental que los hombres (McStay y Dunlap, 1983; Bord y O'Connor, 1997; Zelezny *et al.*, 2000; Hunter, 2004; Braun, 2010), y que la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas contribuye a un mayor compromiso medioambiental (Post *et al.*, 2011: 189), pero esa afirmación no se verifica en este estudio para las empresas cotizadas en el mercado continuo de la Bolsa espa-

ñola a fecha de diciembre de 2013.

No obstante, el alto porcentaje de códigos éticos, más del 90%, que incluyen el ítem respeto al medio ambiente es una buena noticia y pone de manifiesto que las empresas consideran que su actividad puede tener consecuencias medioambientales y están dispuestas a poner por escrito que respetarán el medio ambiente.

4.2. La presencia de la elección de los proveedores en base a criterios medioambientales en los códigos de conducta de las empresas cotizadas españolas y su relación con la composición del consejo de administración

El ítem respeto al medio ambiente es recogido en el 95% de los códigos de conducta de las empresas analizadas como se ha podido constatar en el apartado anterior, lo que pone de manifiesto la preocupación medioambiental por parte de estas empresas. Ante este hecho cabe preguntarse si estas empresas a la hora de hacer la elección de sus proveedores valoran y tienen en cuenta que estos respeten también en su quehacer empresarial el medio ambiente incluyéndolo expresamente en su código ético, y si además la inclusión de este ítem en dichos códigos está relacionada con la presencia de mujeres en los consejos de administración dado, como indica la literatura, que las mujeres tienen una mayor conciencia medioambiental.

De los 60 códigos de conducta visibles al público se ha constatado que sólo en el 45% de los códigos (27 empresas) se indica que al elegir los proveedores de la compañía se considerará que estos respeten el medio ambiente, es decir, se valorará muy positivamente para trabajar con un proveedor que este tenga una actitud de protección y respeto medioambiental. Se ha de precisar al respecto que en todos los códigos éticos en los que se recoge este ítem referido a proveedores también se incluye el respeto al medio ambiente por parte de la compañía, con lo cual se podría afirmar que estas empresas tienen una apuesta con el medio ambiente mucho más seria y

consistente recogida en su código de conducta.

La reputación de los proveedores puede llegar a perjudicar la de la compañía que trabaje con ellos, por lo que en muchas ocasiones éstas hacen constar que desean trabajar con proveedores que respeten y/o compartan su código ético y señalan además que podrían llegar a tomar la decisión de romper relaciones con aquellos proveedores que cometan incumplimientos del mismo.

Asimismo, hay que puntualizar que de las 57 empresas que incluyen en su código ético el respeto al medio ambiente, 30 no consideran este aspecto al elegir a sus proveedores. Si se tiene en cuenta la muestra total (60), este número se eleva a 33 empresas.

En el cuadro 3 se puede observar la clasificación por sectores de actividad, siguiendo la clasificación sectorial de la Bolsa de Madrid, tanto de las empresas que incluyen este ítem en su código ético como las que no.

El sector de Tecnología y Telecomunicaciones junto con el de Servicios de Consumo son los que prestan menos atención a este ítem, en cambio el resto de sectores son más sensibles a esta problemática. Por otro lado, llama la atención la importancia que el sector Servicios Financieros e Inmobiliarios le da a este ítem; comportamiento que era de esperar también en sectores más conflictivos desde el punto de vista medioambiental como son el de Petróleo y Energía y el de Materiales Básicos, Industria y Construcción.

Así, en cuanto al sector de Petróleo y Energía, las nueve empresas con código ético recogen el ítem respeto al medio ambiente pero sólo cinco de ellas solicitan lo mismo a sus proveedores. En lo referente al de Materiales Básicos, Industria y Construcción de las 17 empresas que recogen en su código ético el respeto al medio ambiente sólo 6 solicitan igual comportamiento a sus proveedores.

Si se analiza en términos de género la composición del consejo de administración de las dos submuestras resultantes al considerar la inclusión o no en el código ético de la empresa del ítem elección de los proveedores en base a criterios ambientales se obtienen los siguientes resultados:

- a) En la submuestra que incluye en su código ético dicho ítem, el tamaño medio del consejo es de 12,59 personas y el número medio de mujeres es de 1,74. El 29,63% cuenta con al menos tres mujeres, hay dos empresas que tienen su consejo presidido por una mujer y la presencia de al menos una mujer en el mismo se eleva a un 70,37%.
- b) En la submuestra referida a aquellos códigos éticos que no tienen en cuenta el ítem objeto de estudio en este apartado, los resultados obtenidos son similares a la muestra anterior en cuanto a tamaño medio del consejo (11,52 personas), y al número medio de mujeres presentes en el mismo (1,64 mujeres). El porcentaje de tres o más mujeres en este órgano es inferior, situándose en un 21,21%, pero es superior la exis-

tencia de al menos una mujer en el consejo pues es un 81,82%.

No obstante lo anterior, cabe indicar que, si se contrasta la relación entre el hecho de que se exija o no a los proveedores el cumplimiento de normas ambientales y la presencia o no de mujeres en el consejo, los resultados no son significativos estadísticamente ($\chi^2(1)=1,0879$ p-value= 0,297). Lo mismo sucedió cuando se consideró la presencia o no de tres o más mujeres en el consejo ($\chi^2(1)=0,5612$ p-value= 0,454).

La literatura muestra que las mujeres tienen una mayor conciencia medioambiental y ética que el sexo masculino y que cuanto mayor es su número dentro del consejo más probable es que se vea su influencia (Stephenson, 2004: 5; Post *et al.*, 2011: 189), no obstante, los resultados de este estudio para el caso español no apoyan estas afirmaciones, por lo que la segunda hipótesis de investigación, definida en los siguientes términos, no puede ser aceptada:

H2: La presencia de tres o más mujeres en el consejo de administración está relacionada con que en el código ético se considere el ítem elección de los proveedores en base a criterios medioambientales.

5. Conclusiones

La ética ocupa un papel cada vez más destacado en el comportamiento de las empresas, elaborando éstas códigos éticos para dar a conocer su compromiso en este sentido. Asimismo, la preocupación empresarial por los efectos que su actividad causa en el medio ambiente se ha ido incrementando con el paso del tiempo.

Por otro lado, la relación entre género y medio ambiente ha cobrado fuerza entre los investigadores, señalando muchos estudios que las mujeres tienen una mayor conciencia y preocupación ambiental. También, son numerosas las investigaciones que afirman que las mujeres tienen un mayor comportamiento ético que los hombres.

Cuadro 3. Clasificación sectorial de las empresas que poseen código ético y la indicación concreta de que recogen o no en dicho código la elección de proveedores en base a criterios medioambientales

Sector de actividad	Empresas que SÍ consideran criterios medioambientales al elegir a sus proveedores	Empresas que NO consideran criterios medioambientales al elegir a sus proveedores
Petróleo y Energía	5	4
Materiales Básicos, Industria y Construcción	6	12
Bienes de Consumo	5	4
Servicios de Consumo	2	5
Servicios Financieros e Inmobiliarios	8	5
Tecnología y Telecomunicaciones	1	3
Total empresas	27	33

Fuente: elaboración propia.

La muestra en este trabajo está formada por los códigos éticos de las empresas que cotizan en la Bolsa española en el mercado continuo a 31 de diciembre de 2013. A dicha fecha cotizaban 123 empresas pertenecientes a distintos sectores de actividad, de las cuales sólo 60 tienen su código de conducta accesible al público en general.

El ítem respeto al medio ambiente por parte de las empresas está presente en la mayoría de estos códigos, concretamente en 57, lo que supone una noticia positiva para la protección del entorno, pues estas empresas declaran públicamente y por escrito su intención de respetarlo.

En relación a la composición del consejo de administración en términos de género, no se encuentra relación entre el hecho de que existan tres o más mujeres sentadas en dicho órgano y la inclusión en los códigos éticos del ítem respeto al medio ambiente. Sin embargo, sí se encuentra una relación positiva y significativa estadísticamente entre la presencia femenina en el consejo y el hecho de que la empresa posea un código ético visible a todo el que desee consultarlo. También se encuentra esta relación positiva y estadísticamente significativa cuando el número de mujeres sentadas en el consejo es de tres o más. Asimismo, se evidencia que la posesión o no de un código ético depende del sector al que se pertenece.

El alto nivel detectado de inclusión en los códigos de conducta del ítem respeto al medio ambiente llevó a estudiar si las empresas al elegir a sus proveedores aplican criterios medioambientales. Los resultados obtenidos muestran que sólo en 27 códigos éticos se incluía este ítem, por lo que las empresas al elaborar el contenido del mismo no parecen dar tanta importancia a la cuestión ambiental en sus relaciones con proveedores, a pesar de que en modelos de rendición de cuentas como el propuesto por la Global Reporting Initiative se abunda en este asunto. En este caso tampoco se observó una relación significativa a efectos estadísticos entre la inclusión de este ítem en los códigos

de conducta y la presencia de tres o más mujeres en los consejos de administración.

Referencias:

Ayuso, S.; Garolera, J. (2012). Códigos éticos de las empresas españolas: ¿Qué compromisos contienen? *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 4 (2), pp. 77-103.

Beltramini, R.; Peterson, R.; Kozmetsky, G. (1984). Concerns of college students regarding business ethics. *Journal of Business Ethics*, 3 (3), pp. 195-200.

Bernardi, R. A.; Bosco, S. M.; Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors associate with the 'most ethical companies' list?. *Corporate Reputation Review*, 12 (3), pp. 270-280.

Betz, M.; O'Connell, L.; Shepard, J. M. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 8 (5), pp. 321-324.

Bord, R. J.; O'Connor, R. E. (1997). The gender gap in environmental attitudes: The case of perceived vulnerability to risk. *Social Science Quarterly*, 78 (4), pp. 830-840.

Braun, P. (2010). Going green: women entrepreneurs and the environment. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2 (3), pp. 245-259.

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992). Internal control integrated framework. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, American Institute of Certified Public Accountants, New York. Versión española (1997): Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO), Instituto de Auditores Internos de España-Coopers & Lybrand, Diaz de Santos, Madrid.

Cortina, A. (1998). Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad. Madrid: Ed. Taurus.

Déniz Mayor, J. J. (2001). El sistema informático contable y los flujos de intercambio entre el medio natural y las unidades económicas. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.

Dietz, T.; Kalof, L.; Stern, P.C. (2002). Gender, values and environmentalism. *Social Science Quarterly*, 83 (1), pp. 353-364.

Fontrudona Felip, J.; Guillén Parra, M.; Rodríguez Sedano, A. (2010). La ética de la empresa en la encrucijada. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).

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-Spanish Accounting Review*, 11 (2), pp. 93-120.

Global Reporting Initiative (2013). G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Amsterdam: GRI. Recuperado el 19 de julio de 2016, de: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Spanish-G4-Part-One.pdf>

Hunter, L. M.; Hatch, A.; Johnson, A. (2004). Cross-national gender variation in environmental behaviors. *Social Science Quarterly*, 85 (3), pp. 677-694.

Iranzo, J. E. (2004). El fortalecimiento de la cultura de la ética empresarial como mecanismo de autocontrol. *Economistas*, pp. 268-271.

Jose, A.; Lee, S. (2007). Environmental reporting of global corporations: a content analysis based on website disclosures. *Journal of Business Ethics*, 72 (4), pp. 307-321.

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.

Lozano Aguilar, J. F. (2004). Códigos éticos para el mundo empresarial. Madrid: Ed. Trotta.

Lozano Aguilar, J. F. (2007). Códigos éticos y auditorías éticas. *Veritas*, 2 (17), pp. 225-251.

Luthar, H. K.; Battista, R. A.; Gautschi, T. (1997). Perception of what the ethical climate is and what it should be: The role of gender, academic status, and ethical education. *Journal of Business Ethics*, 16, pp. 205-217.

Mcstay, J. R.; Dunlap, R. E. (1983). Male-female differences in concern for environmental quality. *International Journal of Women's Studies*, 6 (4), pp. 291-301.

Momsen, J. H. (2000). Gender differences in environmental concern and perception. *The Journal of Geography*, 99 (2), pp. 47-56.

National Commission on Fraudulent Financial Reporting (1987). Report of the National Commission on Fraudulent Financial Reporting. Washington DC.

Post, C.; Rahman, N.; Rubow, E. (2011). Green governance: boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business Society*, 50 (1), pp. 189-223.

StataCorp. (2009). Stata Statistical Software: Release 11. College Station, TX: StataCorp LP.

Stedham, Y.; Yamamura, J. H.; Beekun, R. I. (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.

Sturgeon, N. (1997). *Ecofeminist Natures: Race, Gender, Feminist Theory and Political Action*. New York Routledge.

Valor, C.; De la Cuesta González, M. (2007). Códigos éticos: análisis de la eficacia de su implantación entre las empresas españolas cotizadas. *Innovar*, 17 (30), pp. 19-30.

Zelezny, L. C.; Chua, P.; Aldrich, C. (2000). Elaborating on gender differences in environmentalism. *Journal of Social Issues*, 56 (3), pp. 443-457.