

La información sobre diversidad e inclusión en las empresas europeas: evolución y características

Isabel María García-Sánchez (autora de contacto)

Catedrática de Economía Financiera y Contabilidad.

Universidad de Salamanca (España)

lajefa@usal.es | <https://orcid.org/0000-0003-4711-8631>

Beatriz Aibar-Guzmán

Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad.

Universidad de Santiago de Compostela (España)

beatriz.aibar@usc.es | <https://orcid.org/0000-0001-7410-5997>

Cristina Aibar-Guzmán

Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad.

Universidad de Santiago de Compostela (España)

cristina.aibar@usc.es | <https://orcid.org/0000-0002-1229-9631>

Extracto

El objetivo de este trabajo es el análisis de la divulgación de información sobre diversidad e inclusión en los estados de información no financiera o de sostenibilidad para una muestra de empresas europeas con el objetivo de determinar las estrategias divulgativas de las compañías en relación con la materialidad de la información divulgada, medida por su relevancia, normalización, integridad y fiabilidad. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la divulgación de información sobre diversidad e inclusión ha tenido una evolución positiva a lo largo del periodo analizado (2011-2020), al igual que la normalización, la fiabilidad y la integridad. También ha aumentado de forma importante la relevancia de la información divulgada. En todos los casos, el incremento es más significativo a partir de 2017, coincidiendo con la publicación de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), lo que denota la influencia positiva que estas guías han tenido en el impacto de la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) en la utilidad de la información empresarial en materia de sostenibilidad. La evidencia obtenida es de utilidad práctica tanto para las empresas como para los reguladores y otras organizaciones de cara a conocer el cumplimiento por parte de las grandes compañías europeas de las diferentes normativas en materia de diversidad e inclusión, así como su posición frente a la estrategia de igualdad de género impulsada por la Comisión Europea y las metas establecidas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030.

Palabras clave: divulgación de información; información en materia de sostenibilidad; diversidad e inclusión.

Recibido: 20-01-2023 / Aceptado: 30-06-2023 / Publicado (en avance *online*): 19-07-2023

Cómo citar: García-Sánchez, I. M.^a, Aibar-Guzmán, B. y Aibar-Guzmán, C. (2023). La información sobre diversidad e inclusión en las empresas europeas: evolución y características. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 485-486, 139-172. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.16811>



Disclosure of diversity and inclusion information in European companies: evolution and characteristics

Isabel María García-Sánchez (corresponding author)

Beatriz Aibar-Guzmán

Cristina Aibar-Guzmán

Abstract

The aim of this paper is to analyze the disclosure of information on diversity and inclusion in the non-financial or sustainability reports for a sample of European companies in order to identify the disclosure strategies of such companies in relation to the relevance, standardization, completeness and reliability of the information disclosed. The results show that the disclosure of information on diversity and inclusion has evolved positively over the period of study (2011-2020), as have standardization, reliability and completeness. The relevance of the information disclosed on diversity has also increased significantly. In all cases, the increase is more significant from 2017 onwards, coinciding with the publication of the Guidelines on the presentation of non-financial reports (2017/C 215/01), which denotes the positive influence that these guidelines have had on the impact of the Non-Financial Reporting Directive (2014/95/EU) on the usefulness of corporate information on sustainability. The findings are useful both for companies and for regulators and other organizations in order to ascertain compliance by large European companies with the different regulations on diversity and inclusion, as well as their position in relation to the Gender Equality strategy promoted by the European Commission and the goals set out in Sustainable Development Goal 5 of the 2030 Agenda.

Keywords: information disclosure; sustainability information; diversity, equity and inclusion.

Received: 20-01-2023 / Accepted: 30-06-2023 / Published (online preview): 19-07-2023

Citation: García-Sánchez, I. M.^a, Aibar-Guzmán, B. y Aibar-Guzmán, C. (2023). La información sobre diversidad e inclusión en las empresas europeas: evolución y características. *Revista de Contabilidad y Tributación*. CEF, 485-486, 139-172. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2023.16811>



Sumario

1. Introducción
 2. Diversidad e inclusión en el ámbito empresarial: estado de la cuestión
 3. Normativa e iniciativas en materia de transparencia y divulgación de información sobre diversidad e inclusión
 - 3.1. Ámbito Internacional
 - 3.2. Unión Europea
 - 3.3. España
 4. Diseño empírico
 - 4.1. Información relevante en materia de diversidad e inclusión
 - 4.2. Población y muestra
 - 4.3. Metodología de análisis
 5. Resultados
 - 5.1. Evolución de la transparencia en materia de diversidad e inclusión
 - 5.2. Evolución y gaps de la transparencia en materia de diversidad e inclusión
 - 5.3. Sinergias entre las características de la información sobre diversidad e inclusión y otros impactos intangibles
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Nota: Este trabajo ha sido elaborado por el grupo de investigación GDO –Gestión de la Diversidad en las Organizaciones– (Universidad de Salamanca), seleccionado en la convocatoria 2022 de Grupos de Investigación promovida por el CEF.- Centro de Estudios Financieros.



1. Introducción

La literatura es prolífica en el estudio de la cantidad y calidad de la información no financiera, sus determinantes e impactos (Erkens *et al.*, 2015; Dienes *et al.*, 2016; Brooks y Oikonomou, 2018; García-Sánchez, 2021), con análisis realizados desde diferentes prismas que van desde la revisión del contenido de las memorias de responsabilidad social corporativa (RSC) o sostenibilidad, el informe integrado o el estado de información no financiera (EINF) en su conjunto, hasta enfoques centrados en las revelaciones sobre las dimensiones sociales o medioambientales de manera aislada o en subconjuntos específicos de las mismas. En este sentido, existe unanimidad en que en las últimas décadas hemos asistido a un enorme crecimiento de las prácticas de divulgación de información no financiera, *boom* que paralelamente ha generado una cierta reticencia sobre la información contenida en dichos informes (Hodge *et al.*, 2009; Sethi *et al.*, 2017; Clarkson *et al.*, 2019), pues si bien están orientados a satisfacer las necesidades informativas de los distintos grupos de interés, la naturaleza cuantitativa y cualitativa de la información divulgada dificulta su interpretación y, por ende, su utilización en los procesos de toma de decisiones (Martínez-Ferrero y García-Sánchez, 2017).

Así, diversos estudios (como, por ejemplo, Clarkson *et al.*, 2008; Dhaliwal *et al.*, 2011; Muslu *et al.*, 2019) han puesto de manifiesto que la información contenida en estos informes puede presentar un elevado grado de subjetividad en su elaboración, siendo de naturaleza más cualitativa (menos numérica) y, por tanto, menos útil y comparable para aquellas compañías que presentan prácticas de sostenibilidad menos óptimas que sus competidores. Además, la información que revelan las empresas más transparentes, incluso cuando siguen estrictamente los mismos estándares para los informes, es incompleta o ambigua y no cumple con todas las exigencias de los protocolos establecidos (Boiral y Henri, 2017). En concreto, puede afirmarse que la información revelada es inferior a las recomendaciones establecidas en el Global Reporting Initiative (GRI), los estándares del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y otras iniciativas similares (Hossain *et al.*, 2016; Shimeld *et al.*, 2017; Parsa *et al.*, 2018; García-Sánchez *et al.*, 2020, 2022a), lo que limita su utilidad en los procesos de toma de decisiones.

Adicionalmente, si bien algunas áreas de divulgación de información no financiera están bien desarrolladas, otras requieren mejoras significativas para conocer el impacto ambiental o social de la empresa (Mio, 2010). En particular, estudios previos han constatado que temas como la diversidad y la igualdad de oportunidades son poco abordados en los informes no financieros (Searcy *et al.*, 2016; Parsa *et al.*, 2018). Por ejemplo, Hossain *et al.* (2016), con base en el análisis de contenido de los informes de sostenibilidad de las empresas del listado 40 Global Fortune, observaron que el grado de divulgación de información sobre género era bajo, al igual que la calidad de la información divulgada (incompleta y predominantemente narrativa). Por su parte, Cubilla-Montilla *et al.* (2019) observan que el 50 % de las grandes multinacionales que subcontratan su producción a terceros países, en los que la legislación laboral es inexistente o extremadamente laxa, para abaratar sus costes de producción omiten divulgar información relevante al respecto. En concreto, se omiten las revelaciones sobre los indicadores relacionados con los derechos humanos, situándose el porcentaje de opacidad en el 75 %. Además, los indicadores relacionados con prácticas laborales y trabajo decente que las empresas reportan con menor frecuencia están relacionados con la reincorporación al trabajo después de la baja por maternidad o paternidad. Igualmente, detectaron una limitada transparencia en materia de información sobre el impacto negativo en las comunidades locales relativa a exigencias impuestas a los proveedores o subcontratistas locales y los incidentes y reclamaciones asociados que han ocurrido a lo largo de la cadena de suministro.

En este sentido, análisis más detallados de la información divulgada sobre subconjuntos específicos, como la diversidad e igualdad de oportunidades, favorecen un mayor conocimiento de las prácticas empresariales (García-Sánchez *et al.*, 2022a) y permiten desarrollar mecanismos de corrección de tales prácticas para alcanzar un mejor desempeño (Monteiro *et al.*, 2022). Si bien los motivos que justifican el análisis específico de este tipo de información son numerosos, pueden destacarse los siguientes: en primer lugar, los numerosos esfuerzos e iniciativas desarrollados a nivel internacional para hacer desaparecer el techo de cristal mediante la imposición de cuotas a las grandes empresas con exigencias de que un determinado porcentaje de puestos directivos estén ocupados por mujeres (Nicolò *et al.*, 2022); luchando, además, contra la desigualdad de género en materia laboral y social mediante otras medidas que pretenden acabar con la brecha salarial y que ayuden a combatir la violencia contra las mujeres. En segundo lugar, el hecho de que numerosas compañías cotizadas tienen deslocalizada su producción o tienen presencia en países donde no existen leyes que protejan a las mujeres. En tercer lugar, la pandemia del COVID-19 ha tenido un efecto devastador en el empleo femenino (World Economic Forum, 2022), consecuencia del papel que las mujeres asumieron en el periodo de confinamiento (Czymara *et al.*, 2021; Fisher y Ryan, 2021) y en los sectores más feminizados (Ngalawa y Derera, 2020; Kikuchi *et al.*, 2021), siendo necesario conocer las decisiones que se han tomado al respecto. Finalmente, debe destacarse que empresas líderes ya han comenzado a divulgar informes específicos de diversidad e inclusión (Houser, 2019; Klinger y Svensson, 2021) en los que se recopilan las iniciativas desarrolladas orientadas a generar un entorno plural, igualitario y justo (Campbell y Helleloid, 2023).

Así, conocer las políticas, compromisos, hitos logrados y la información reportada sobre diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades es de suma utilidad para académicos, profesionales, asociaciones y reguladores alineados con el logro del crecimiento sostenible, permitiendo identificar las prácticas empresariales actuales y los principales gaps informativos (Holton y Dent, 2016). En este contexto, el objetivo de este trabajo es analizar la información sobre diversidad e inclusión divulgada por una muestra de empresas europeas en los estados de información no financiera (memorias de sostenibilidad o de RSC, estados de información no financiera e informes integrados) a fin de determinar las estrategias divulgativas de las compañías en relación con la materialidad de la información divulgada, medida por su relevancia, normalización, integridad y fiabilidad. Este conocimiento será especialmente útil para profesionales, reguladores y otros partícipes, pudiendo ser utilizado, por ejemplo, tanto en los procesos de normalización que están aconteciendo, como en su difusión en el seno de compañías no obligadas para que, voluntariamente, puedan informar en materia de diversidad e inclusión.

El logro de este objetivo exige el establecimiento de dos acciones específicas: a) definir y establecer los parámetros de materialidad de la información sobre diversidad e inclusión más importantes para los diferentes usuarios de la información no financiera y b) estudiar las estrategias de comunicación seguidas por las compañías con el fin de determinar la materialidad, normalización y comparabilidad de las estrategias de comunicación desarrolladas. Con la primera acción se pretende identificar las demandas informativas de los diferentes usuarios de la información no financiera que determinan los elementos que constituyen la información material, diversidad e inclusión mediante el análisis de los marcos reguladores y normativos que existen a nivel nacional e internacional, a fin de establecer unos parámetros en relación con el contenido mínimo requerido en estos informes de forma que se garantice la utilidad y relevancia, es decir, la materialidad de la información divulgada. La segunda acción se orienta al análisis de las prácticas de divulgación empresarial y su adecuación al marco informativo establecido para evaluar la materialidad (relevancia, normalización, fiabilidad e integridad) de las estrategias de comunicación identificadas, a partir del cual se podrán concretar recomendaciones para corregir las debilidades identificadas y determinar modelos de *benchmarking* para otras compañías.

Los resultados obtenidos indican una evolución positiva en la divulgación de información sobre diversidad e inclusión a lo largo del periodo analizado, situándose en un nivel medio-alto en el año 2020. Además, la relevancia de la información divulgada ha aumentado de forma importante, doblándose en 2020 con respecto a 2011, al igual que la normalización y la fiabilidad y la integridad, siendo alto el porcentaje de compañías europeas que verifica su memoria de sostenibilidad, incluyendo información sobre aspectos negativos de las prácticas empresariales en materia de igualdad e inclusión. En todos los casos, el incremento es más significativo a partir de 2017, coincidiendo con la fecha tope prevista para la transposición de la Directiva 2014/95/UE a los marcos legales de los Estados miembros y su efectiva aplicación y la publicación de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01). De esta manera, se confirma la influencia positiva que estas

directrices han tenido en el impacto de la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) en la utilidad de la información empresarial en materia de sostenibilidad.

2. Diversidad e inclusión en el ámbito empresarial: estado de la cuestión

La metáfora del «techo de cristal» hace referencia al conjunto de barreras o normas no escritas que dificultan el acceso de las mujeres a los principales puestos de decisión en el ámbito de diferentes organizaciones (Barberá *et al.*, 2002; Sarrió *et al.*, 2002; Perugini, 2009). Su pervivencia en el siglo XXI se refleja en las cifras que a nivel internacional publican diferentes organismos y que indican la existencia de un estancamiento en la progresión laboral de las mujeres, situación que puede extenderse también a otros colectivos minoritarios. Así, por ejemplo, en 2021, únicamente el 6,4 % de las 500 empresas del S&P tenía un CEO mujer (Catalyst, 2022a). Datos similares a los que arroja el estudio Gender 3000 del Credit Suisse Research Institute (2022), según el cual el porcentaje de mujeres CEO es del 5,5 %. Además, la presencia de mujeres en el equipo de alta dirección se sitúa, aproximadamente, en el 31 %, asumiendo las mujeres directivas responsabilidades diferentes a las de sus homólogos (Catalyst, 2022b).

En el caso del consejo de administración, la proporción de mujeres es mayor, ocupando el 38,5 % de los asientos de los consejos de administración de las 500 compañías de la lista de Fortune (Catalyst, 2021). De acuerdo con el estudio Gender 3000, la presencia media de mujeres en los consejos de administración de empresas europeas y norteamericanas es del 34,4 % y 28,6 %, respectivamente, asumiendo Francia el liderazgo con una proporción del 45 % de mujeres consejeras. Estos datos pueden explicarse por las diferentes iniciativas y normas que se han puesto en marcha en la última década y que pretenden impulsar la igualdad de género mediante el establecimiento de cuotas de género o la obligación de rendir cuentas e informar sobre temas de diversidad e inclusión (Pande y Ford, 2012; Singh *et al.*, 2015); actuaciones todas ellas que persiguen un cambio de paradigma frente a las construcciones culturales y los estereotipos sociales que siguen vigentes (Siboni *et al.*, 2016).

De acuerdo con Monteiro *et al.* (2021), a pesar del amplio interés de que ha sido objeto la divulgación de información no financiera por parte de los investigadores, la investigación ha estado sesgada hacia la información medioambiental y relativamente pocos estudios se han centrado en la información social y, en particular, en la información relacionada con los empleados. En particular, la divulgación de información sobre diversidad e igualdad de oportunidades ha sido poco analizada (García-Sánchez *et al.*, 2022a), lo que resulta sorprendente dado el creciente interés de las partes interesadas en estos aspectos (Oliveira *et al.*, 2018; Scarborough *et al.* 2019; Ben-Amar *et al.*, 2022). En general, los estudios documentan un bajo grado de divulgación de información sobre diversidad e inclusión (Grosser y Moon, 2008; Hossain *et al.*, 2016) y una baja calidad de la información divulgada, con importantes gaps informativos (Oliveira *et al.*, 2018; Cubilla-Montilla *et al.*, 2019; Ben-Amar

et al., 2022). Además, se ha demostrado que, al igual que ocurre en el caso de la información medioambiental, tanto el alcance como la calidad de la divulgación sobre diversidad e inclusión se ven afectadas por las características de la empresa y del contexto institucional, incluida la regulación (Grosser y Moon, 2008; Oliveira *et al.*, 2018; Furlotti *et al.*, 2019; García-Sánchez *et al.*, 2020, 2022a).

3. Normativa e iniciativas en materia de transparencia y divulgación de información sobre diversidad e inclusión

La transparencia corporativa y la divulgación de información en materia de igualdad han sido objeto de atención, tanto en el ámbito internacional como en la Unión Europea (UE) y en España. En este epígrafe se recogen algunas de las disposiciones normativas e iniciativas más relevantes a este respecto.

3.1. Ámbito Internacional

A nivel internacional, el GRI ha sido la institución pionera en el desarrollo de guías, directrices y estándares para la divulgación de información no financiera relacionada con la sostenibilidad corporativa por parte de las empresas. Desde la publicación de la primera versión de sus directrices (denominada «G1») en 2010, el GRI ha publicado diversas actualizaciones de las mismas, la más significativa en 2016 cuando publicó la nueva versión de las directrices G3 y G4. La última actualización, en la que, entre otros cambios, se incluyen más temas relacionados con los derechos humanos, se publicó en 2021 y entrará en vigor en enero de 2023. Las directrices (estándares) GRI abordan los distintos aspectos materiales de la sostenibilidad empresarial, organizados en 3 series: 200 (aspectos económicos), 300 (aspectos medioambientales) y 400 (aspectos sociales). Dentro de esta última, el estándar GRI 405-Diversidad e igualdad de oportunidades establece los requerimientos de divulgación en materia de diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo, incluyendo información sobre porcentajes de trabajadoras, igualdad de remuneración y participación de las mujeres al más alto nivel de gobernanza.

En el marco de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos recogen recomendaciones sobre cómo las empresas pueden evaluar y divulgar acerca de sus obligaciones en materia de derechos humanos. A este respecto, recomiendan la utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y su divulgación en los informes anuales, las memorias de sostenibilidad o los informes integrados. Además, se considera que la verificación independiente de dichos informes puede mejorar su contenido y su credibilidad (UNGC y Pacto Mundial, 2011). Asimismo, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas también promueven la divulgación de información en materia de igualdad de género por parte

de las empresas¹. A tal efecto, Naciones Unidas publicó la guía *Principios para el empoderamiento de las mujeres: informes sobre el progreso*, en la que se ofrecen consejos prácticos sobre cómo pueden informar las empresas sobre los avances en la implementación de cada uno de los principios y se proporcionan ejemplos específicos de divulgaciones e indicadores de desempeño para cada principio. La guía incluye 8 indicadores esenciales y sugiere que se completen con la utilización de indicadores complementarios, que pueden variar en función del tamaño de la empresa, el sector al que pertenezca y el país en el que se encuentre localizada, para «abordar las barreras sistémicas a la igualdad de género» (UNGC y UN Women, 2012). A este respecto, para fomentar la integración de las prácticas de divulgación de información no financiera y sobre sostenibilidad existentes, la guía incluye referencias a los indicadores de las directrices GRI.

La tabla 1 muestra la correspondencia de los principios WEP con las normas GRI.

Tabla 1. Correspondencia de los principios WEP con las normas GRI

Principio WEP	Indicadores GRI G3.1 (UN-2012)	Indicadores GRI G4 (UN-2012)	Estándares GRI
Principio 1. Promover la igualdad de género desde la alta dirección	4.1	G4-38	102-22
	4.7	G4-39	102-23
Principio 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación	LA1		
	LA2	G4-LA1	401-1
	LA13	G4-LA12	405-1
	LA14	G4-LA13	405-2
	LA15	G4-EC5	202-1
	HR4	G4-LA3	401-3
	HR10	G4-HR3	406-1
	HR11		

¹ Basados en los estándares internacionales en materia de derechos humanos y laborales, los WEP definen la hoja de ruta para promover el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género en el lugar de trabajo, destacando la necesidad del compromiso por parte de los niveles más altos de la empresa y la colaboración con las partes interesadas para lograr la igualdad en aspectos como la remuneración (igual salario por trabajo de igual valor) y la formación y el avance en la carrera profesional a lo largo de toda la cadena de valor. La adopción de los WEP por parte de las empresas se concibe como un «camino» cuya última etapa es la divulgación del grado de avance en los compromisos y en el logro de los objetivos establecidos en esta materia a través de indicadores clave de desempeño (marco de transparencia y responsabilidad de WEP).

Principio WEP	Indicadores GRI G3.1 (UN-2012)	Indicadores GRI G4 (UN-2012)	Estándares GRI
	HR4		
	HR8		
Principio 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y las trabajadoras	HR10	G4-HR3	406-1
	HR11	G4-LA6	403-2
	LA7		
	LA9		
Principio 4. Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres	LA10	G4-LA9	404-1
	LA12	G4-LA11	404-3
Principio 5. Implementar prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres	PR5	G4-DMA;	
	PR6	describir las políticas y prácticas que promueven la inclusión en la selección de proveedores	103-1
	PR7		103-2
	HR1		103-3
	HR2		
	HR3		
Principio 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo	SO1		
	SO9	G4-SO1	413-1
	SO10		

Fuente: García-Sánchez *et al.* (2022a, pp. 404-405) y elaboración propia.

Por otro lado, desde 2011 el SASB, creado por la Value Reporting Foundation (VRF, por sus siglas en inglés), también ha publicado una serie de estándares para la divulgación de información no financiera en materia de sostenibilidad, incluyendo las cuestiones más relevantes para el rendimiento financiero de la empresa desde la perspectiva de los inversores (Baumüller y Sopp, 2022)². Para cada uno de los sectores e industrias identificados (77 en

² En agosto de 2022, la International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS, por sus siglas en inglés) se fusionó con la VRF, asumiendo a partir de entonces la responsabilidad de las normas SASB, incluido que el proyecto normativo pretende abordar la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Previamente, en noviembre de 2021, dentro del IFRS se había creado el International Sustainability Standards Board (ISSB, por sus siglas en inglés) para proporcionar a los inversores y demás participantes

total) y para cada una de las 5 dimensiones principales de sostenibilidad: medio ambiente, capital social, capital humano, modelo de negocio e innovación y liderazgo y gobernanza, el SASB establece 26 categorías generales que identifican temas clave de carácter transversal asociados a cada dimensión que permiten comparaciones entre sectores/industrias³. Además, se identifican temas de divulgación específicos para cada sector e indicadores de rendimiento cuantitativos y cualitativos relacionados a cada tema de divulgación (SASB, 2020). En lo que respecta a la diversidad e inclusión, al menos 13 de los 77 estándares sectoriales del SASB hacen referencia a la divulgación de aspectos específicos, con impacto financiero material, relacionados con temas de diversidad.

3.2. Unión Europea

La UE ha sido especialmente activa en el desarrollo de iniciativas para promover la divulgación de información no financiera, incluida la relacionada con la diversidad e inclusión (lista de Baumüller y Sopp, 2022; Nicolò *et al.*, 2022). La Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas establece la obligatoriedad para las empresas cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de la UE de presentar una declaración sobre gobernanza empresarial dentro del informe de gestión que debe contener, entre otros datos, una descripción de la política de diversidad en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa (art. 20). No obstante, esta directiva no obliga expresamente a incluir información sobre aspectos específicos relacionados con la diversidad, dejando flexibilidad a las empresas para decidir sobre qué aspectos informar.

Sin embargo, fue la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, sobre divulgación de información no financiera e información sobre diversidad la que marcó un punto de inflexión en el ámbito de la transparencia corporativa en la UE al establecer la obligatoriedad para algunas empresas y grupos empresariales (los considerados grandes y de interés general) de la UE de presentar un estado no financiero que contenga información cualitativa y cuantitativa relativa a «la evolución, resultados y situación de la empresa y el impacto de su actividad, relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno» (art. 1.1). Esta directiva constituye la principal iniciativa en el marco regulatorio de la UE para contribuir

en el mercado de capitales una base completa de normas de divulgación de información en materia de sostenibilidad.

³ Por ejemplo, en la dimensión de capital humano, dichas categorías generales hacen referencia a las prácticas laborales, la salud y seguridad en el trabajo y la diversidad e inclusión.

a la Agenda 2030 (Venturelli *et al.*, 2022) y sienta las bases de la transparencia empresarial en el ámbito europeo.

En lo que respecta a diversidad, el artículo 1.2 de la Directiva 2014/95/UE establece la obligación de divulgar «una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con los órganos de administración, dirección y supervisión de la empresa por lo que respecta a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales, los objetivos de esa política de diversidad, la forma en que se ha aplicado y los resultados». Asimismo, en el considerando número 7 se hace referencia a la divulgación de información sobre las medidas adoptadas por la empresa para garantizar la igualdad de género, mientras que, con relación a la diversidad en los órganos de dirección, el considerando número 18 se refiere a la importancia de «mejorar la transparencia con respecto a la política de diversidad aplicada» como forma de presionar indirectamente a las empresas «para que aumenten la diversidad de sus consejos de administración».

Basada en la premisa «cumplir o explicar», la Directiva 2014/95/UE otorga a las empresas y grupos gran flexibilidad para determinar qué información relacionada con los aspectos citados debe ser divulgada y elegir cómo divulgarla, ya sea como parte del informe de gestión o bien en un informe separado (art. 1), sin requerir un formato estándar. Además, confiere a los Estados miembros flexibilidad en lo que respecta a su transposición a la normativa nacional (art. 4), lo que ha dado lugar a la falta de comparabilidad, fiabilidad y pertinencia de la información divulgada (EC, 2020; Nicolò *et al.*, 2022; Venturelli *et al.*, 2022).

Para ayudar a las empresas y grupos a divulgar información no financiera más pertinente, útil y comparable, en julio de 2017, la Comisión publicó una comunicación (2017/C 215/01) con directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera) basadas en las mejores prácticas del mercado y avances a nivel internacional. Estas directrices tienen carácter voluntario y no amplían el alcance de lo establecido por la Directiva 2014/95/UE. En el subapartado 4.6 (Cuestiones específicas) las directrices contienen un epígrafe dedicado a «cuestiones sociales y relativas al personal» en el que se hace referencia a la divulgación de información sobre cuestiones de diversidad a través de indicadores clave de resultados, como, por ejemplo, indicadores sobre diversidad de género, derecho al permiso parental (por sexo), temporalidad laboral (por sexo) o promedio de horas dedicadas anualmente a formación por persona empleada (por sexo). Por otra parte, en el apartado 6 se ofrece orientación para la divulgación de información sobre la política de diversidad en relación con los órganos de administración, gestión y supervisión.

Consciente de las deficiencias de la Directiva 2014/95/UE, en el marco de la presentación del Pacto Verde Europeo, la Comisión Europea expresó su voluntad de proceder a su revisión iniciando un proceso de consulta a diferentes *stakeholders* (Nicolò *et al.*, 2022). Fruto del mismo y como parte del Plan de Acción en materia de Finanzas Sostenibles de la UE, el 21 de abril de 2021 la Comisión presentó la Propuesta de Directiva sobre la elaboración de

informes de sostenibilidad de las empresas (CSRD, por sus siglas en inglés)⁴, en la que se ampliaba el número de empresas afectadas por la obligación de divulgar información sobre sostenibilidad (se calcula que unas 50.000) y las obligaciones de información. La Directiva CSRD fue aprobada en noviembre de 2022 por el Parlamento Europeo.

El 16 de diciembre de 2022 el Consejo Europeo publicó la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) núm. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas. De acuerdo con el artículo 5, los Estados miembros deberán transponer la directiva a más tardar el 6 de julio de 2024 y su aplicación está prevista entre 2024 y 2028.

El ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2022/2464 se extiende a todas las grandes empresas y a todas las empresas (europeas o de terceros países) con valores cotizados en mercados regulados de la UE, excepto las microempresas. También se incluyen las empresas de terceros países que generen un volumen de negocios neto de 150 millones de euros en la UE y que tengan al menos una filial o sucursal en la UE que supere determinados umbrales. Además, se incluyen en el ámbito de aplicación de la directiva las empresas de seguros y las entidades de crédito, independientemente de su forma jurídica.

En relación con los requerimientos de divulgación, la Directiva 2022/2464 elimina la posibilidad de presentar la información requerida sobre sostenibilidad en un informe separado que no forme parte del informe de gestión y establece que dicho informe se elaborará con un formato electrónico único (art. 1). Así, la información sobre sostenibilidad se incluirá en una sección específica del informe de gestión, debiendo ser objeto de verificación por parte de los auditores legales o las sociedades de auditoría que verifican los estados financieros y el informe de gestión⁵ (art. 1). Además, el informe se elaborará siguiendo el principio de doble significatividad en materia medioambiental, social y de gobernanza, para abarcar toda la información de sostenibilidad que sea importante para los usuarios.

De acuerdo con el artículo 1, la Directiva 2022/2464 se completará, mediante actos delegados adoptados por la Comisión Europea, con las normas de información sobre sostenibilidad elaboradas bajo el asesoramiento técnico del Grupo Consultivo Europeo en materia

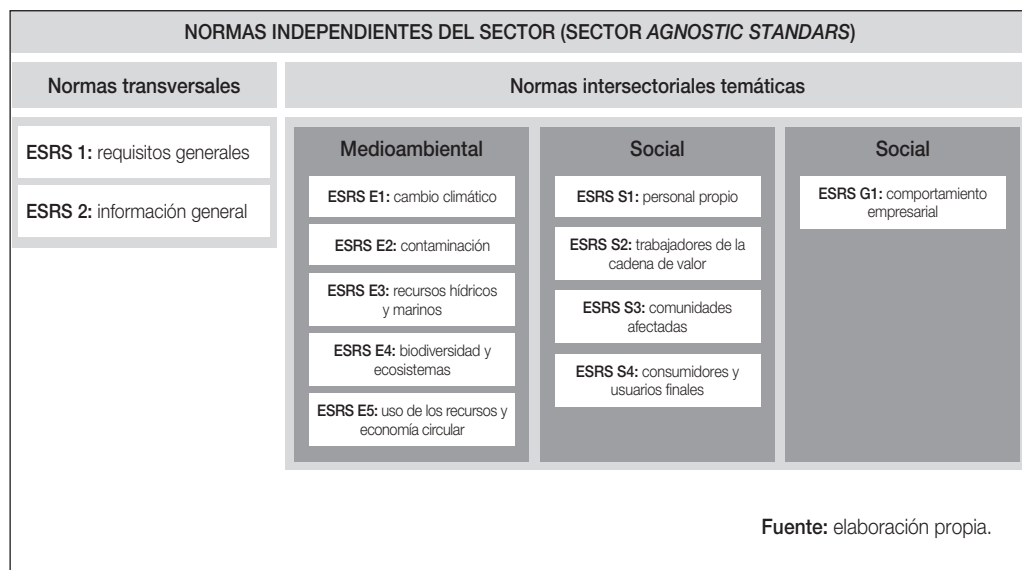
⁴ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad (COM(2021) 189 final).

⁵ No obstante, según el considerando 61, se permite a los Estados miembros que, de conformidad con el Reglamento (CE) 765/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, acrediten a los prestadores independientes de servicios de verificación para emitir un dictamen de verificación de la presentación de información sobre sostenibilidad, que debe publicarse junto con el informe de gestión.

de Información Financiera (EFRAG, por sus siglas en inglés). A este respecto, el artículo 1.8 establece que dichas normas garantizarán que la información que deba presentarse sea comprensible, pertinente, representativa, verificable, comparable y representarse de manera fiel. En relación con la información de carácter social, según el citado artículo, las normas especificarán la información a divulgar sobre los siguientes factores sociales y de derechos humanos: la igualdad de oportunidades (igualdad de género e igualdad de retribución por un mismo trabajo), la formación, la inclusión de las personas con discapacidad, las condiciones laborales, los salarios, el diálogo social y la negociación colectiva, la conciliación de la vida familiar y la vida privada, seguridad e higiene en el trabajo y el respeto de los derechos humanos.

Dichas normas, que se revisarán al menos cada 3 años a partir de su fecha de aplicación, abordarán todos los temas de sostenibilidad bajo la perspectiva de doble materialidad (materialidad de impacto y materialidad financiera), en coherencia con el resto del marco jurídico de la UE. Hasta el momento, el EFRAG ha publicado 12 propuestas (*drafts*) de Normas Europeas para la Elaboración de Informes de Sostenibilidad (ESRS, por sus siglas en inglés): 2 sobre requerimientos generales, 5 sobre temas medioambientales, 4 de temática social y 1 sobre gobernanza (figura 1).

Figura 1. Estándares de Información de Sostenibilidad (ESRS) de la UE elaborados por el EFRAG



En lo que respecta a la divulgación de información social, la ESRS S1 (plantilla propia) propone una serie de requerimientos de divulgación sobre la distribución por género, en

número y porcentaje, de la alta dirección y de la plantilla (distinguiendo, además, entre empleados permanentes y temporales), sobre si la empresa cuenta con políticas específicas dirigidas a la eliminación de la discriminación (incluyendo el acoso), el fomento de la igualdad de oportunidades y otras formas de promover la diversidad y la inclusión, brecha salarial entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, horas de formación por géneros, etc. La ESRS S2 (trabajadores de la cadena de valor) extiende estos requerimientos de divulgación al resto de trabajadores de la cadena de valor.

En lo que respecta específicamente a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la no discriminación en el empleo, el 7 marzo de 2014 la Comisión Europea adoptó una Recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), centrada en mejorar la transparencia salarial, considerada un elemento esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. En este sentido y con el objetivo de introducir medidas vinculantes de transparencia salarial, el 4 de marzo de 2021 la Comisión presentó una propuesta de directiva destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor mediante mecanismos de transparencia salarial y de ejecución⁶. La propuesta de directiva fue aprobada por el Parlamento Europeo el 30 de marzo de 2023.

La propuesta de directiva busca reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución consagrado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Establece requisitos de transparencia retributiva previa al empleo (artículo 5), transparencia en las políticas de fijación de las retribuciones y de promoción profesional (artículo 6) y acceso a la información sobre la brecha retributiva entre trabajadoras y trabajadores (artículo 8). El 15 de diciembre de 2022, el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo político sobre la directiva relativa a las medidas de transparencia salarial.

Por otro lado, la Comisión Europea publicó el 23 de febrero de 2022 la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937 (2022/0051 (COD)), en la que se establece un deber de diligencia debida de sostenibilidad corporativa para abordar los impactos negativos en los derechos humanos y el medio ambiente tanto de las actividades propias de la empresa, como las realizadas por sus filiales y sus cadenas de valor. Es de aplicación a las empresas de la UE de responsabilidad limitada con más

⁶ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento (COM(2021) 93 final).

de 500 empleados y más de 150 millones de euros de volumen de negocios neto a nivel mundial, así como aquellas con más de 250 empleados y un volumen de negocios neto de 40 millones de euros a nivel mundial que realicen actividades en sectores considerados de gran impacto. También se aplica a las empresas de países terceros con actividades en la UE cuyo volumen de negocios en la UE se ajuste a los criterios anteriores. Exige a las empresas determinar los efectos negativos (reales o potenciales) en los derechos humanos y el medio ambiente, prevenirlos, mitigarlos o eliminarlos y divulgar información al respecto.

3.3. España

En el caso de España, la normativa relativa a la divulgación de información no financiera está integrada por la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE a través del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, que modifica el Código de Comercio, la Ley de sociedades de capital y la Ley de auditoría de cuentas en materia de información no financiera y diversidad. Posteriormente, el Real Decreto-ley 18/2017 fue sustituido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, conocida como «Ley de información no financiera», que ha ampliado los requerimientos relativos a la divulgación de información no financiera y diversidad.

En lo que respecta a la información sobre diversidad, el artículo 1 de la Ley 11/2018 aborda la modificación del Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885, para establecer la obligatoriedad para determinadas empresas⁷ de presentar un EINF en el que se incluya entre la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal el número total y distribución de empleados por sexo, el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, el número de despidos por sexo, las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, la brecha salarial, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, etc.

El artículo 2 de la Ley 11/2018, mediante el que se modifica el texto refundido de la Ley de sociedades de capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, establece la obligatoriedad de incluir en dicho EINF «una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo

⁷ Sociedades con más de 250 trabajadores que tengan la consideración de entidades de interés público y no sean calificadas como Pymes o bien que durante 2 ejercicios consecutivos cumplan, a la fecha de cierre, al menos una de las siguientes circunstancias: 1) que el total de las partidas del activo sea superior a 20 millones de euros o 2) que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 millones de euros.

sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el periodo de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos. Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno».

Finalmente, el artículo 3 de la Ley 11/2018 aborda la modificación de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, para precisar la actuación de los auditores de cuentas tanto en relación con el EINF como en relación con la información sobre diversidad incluida en el informe anual de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas. A este respecto, se señala que el auditor deberá comprobar únicamente que el EINF se encuentre incluido en el informe de gestión o bien que se haya incorporado en este la referencia correspondiente al informe separado y, de igual forma, únicamente comprobará que se haya facilitado la información requerida sobre diversidad en el informe anual de gobierno corporativo incorporado al informe de gestión.

4. Diseño empírico

Con el fin de alcanzar los objetivos de investigación propuestos, el diseño de la investigación se ha estructurado en 2 fases vinculadas. En la primera, se determinan los parámetros de materialidad de la información sobre diversidad e inclusión, teniendo en consideración los marcos conceptuales expuestos en el epígrafe previo, relativo tanto a las propuestas y regulaciones vigentes a nivel nacional y europeo como a los acuerdos internacionales y a las recomendaciones de expertos de diferentes organizaciones. La segunda fase comprende la descripción de la muestra y la metodología empleada para conocer las estrategias de divulgación empresarial en materia de diversidad e inclusión, enfocándose en análisis dinámicos que permitan determinar el impacto de los marcos regulatorios en materia de divulgación sobre diversidad e inclusión.

4.1. Información relevante en materia de diversidad e inclusión

El análisis de la información en materia de diversidad e inclusión que divulgan las compañías requiere previamente determinar la información material que necesitan los grupos de interés para conocer el comportamiento de la compañía, tomar decisiones e interactuar con ella. Con este enfoque, se analiza si la información reportada refleja las acciones, el desempeño y los impactos más significativos de la organización con influencia en las valoraciones y decisiones de los *stakeholders*.

Para determinar el nivel de materialidad de la información divulgada por las compañías se ha optado por el proceso de identificación de los asuntos materiales y la determinación de su alcance en atención a las recomendaciones recogidas en los estándares del GRI, el SASB y el Consejo Internacional de Informes Integrados (IIRC), así como en las propuestas del EFRAG y en la legislación europea y nacional; garantizando su equivalencia con lo establecido en diversos principios y marcos principios sobre conducta empresarial responsable, principalmente con los WEP de Naciones Unidas.

En la identificación de los asuntos relevantes se tiene en cuenta, entre otras consideraciones, si la empresa puede o no tener impacto sobre los distintos asuntos, tanto en el corto como en el medio y largo plazo. Al respecto, la tabla 2 refleja la información material sobre diversidad e inclusión identificada en el análisis realizado (panel A). Adicionalmente, se incluyen otras características de la información relativas a normalización, fiabilidad e integridad (panel B).

Tabla 2. Información material sobre diversidad e inclusión (DEI)

Panel A. Indicadores de relevancia

Información sobre el enfoque de gestión

DEI1. La empresa divulga información respecto a su política sobre diversidad e inclusión relativas a las relaciones que rigen el trabajo en las instalaciones de la compañía. Esta descripción conlleva el establecimiento de plazos y objetivos, así como información sobre la posible existencia de un responsable en materia de diversidad o la existencia de criterios de diversidad e inclusión en las evaluaciones del desempeño.

DEI2. La empresa divulga información respecto a su política sobre diversidad e inclusión relativas al trabajo acometido en la cadena de suministro.

Información sobre liderazgo y desarrollo del talento

DEI3. La empresa divulga información sobre la proporción de mujeres en el consejo de administración, la alta dirección y en puestos de dirección intermedia.

DEI4. La empresa divulga información sobre la proporción de los puestos ocupados por mujeres que generan autónomamente flujos de efectivo.

DEI5. La empresa divulga información asimilable relativa a otros colectivos subrepresentados (es decir, según nacionalidad, grupos raciales y étnicos, empleados con discapacidad, LGTBQ+).

Información sobre retención y reclutamiento

DEI6. La empresa divulga información en materia de género respecto a: número total de empleados de la compañía, promociones, nuevas contrataciones, reducciones de jornada, ceses voluntarios y despidos.

DEI7. Información asimilable relativa a otros colectivos subrepresentados (es decir, según nacionalidad, grupos raciales y étnicos, empleados con discapacidad, LGTBQ+).

Panel A. Indicadores de relevancia

**Información sobre igualdad y paridad en la remuneración**

DEI8. La empresa divulga información desagregada sobre remuneraciones en función del género: brecha de remuneración bruta de género media (promedio), porcentaje de mujeres cuya remuneración está situada en el 10 % de sus empleados mejor remunerados a nivel empresa/sectorial/nacional/internacional, auditorías realizadas para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo equivalente.

DEI9. Información asimilable relativa a otros colectivos subrepresentados (es decir, según nacionalidad, grupos raciales y étnicos, empleados con discapacidad, LGTBQ+).

Cultura inclusiva

DEI10. La empresa divulga información sobre: licencias por paternidad o maternidad y otras iniciativas, porcentaje de mujeres que mantienen su puesto de trabajo después de su licencia por maternidad, empleados beneficiarios de medidas de conciliación (es decir, jornadas flexibles y/o teletrabajo).

DEI11. Información sobre otras iniciativas:

- Acceso a salas de lactancia in situ, guardería, sala de juegos, etc.
- Existencia de ayudas a empleados para procesos de adopción, tratamientos de fertilidad, congelación de óvulos, anticonceptivos o cambio de género.
- Existencia de ayudas a empleados para gastos de guarderías, ayudas para la escolarización, becas para matrículas universitarias, etc.
- Existencia de ayudas a empleados para el cuidado de familiares dependientes.
- Programas y licencias por duelo remuneradas.

Políticas contra el acoso

DEI12. La empresa divulga información sobre: la política y protocolos empresariales contra la discriminación, el acoso sexual y el acoso basado en raza, etnia, orientación sexual y/o identidad de género en el lugar de trabajo; programas de formación o capacitación integral para prevenir el acoso y situaciones discriminatorias (descripción de programas y porcentaje de empleados que completó la capacitación).

Iniciativas comunitarias

DEI13. La empresa divulga información sobre: los sistemas de control internos para la evaluación de todo el contenido de publicidad y mercadotecnia para evitar sesgos de género antes de su publicación, para evitar que los algoritmos de aprendizaje automático perpetúen los sesgos de género, certificaciones EDGEplus, etc.

DEI14. La empresa divulga información sobre las iniciativas para incrementar el número de proveedoras y clientas.

DEI15. Información asimilable relativa a otros colectivos subrepresentados (es decir, según nacionalidad, grupos raciales y étnicos, empleados con discapacidad, LGTBQ+).

Panel A. Indicadores de relevancia



DEI16. La empresa divulga información sobre otras iniciativas:

- Realización y/o patrocinio de programas educativos dirigidos a mujeres u otros colectivos (es decir, educación financiera, de salud, STEM).
- Acciones filantrópicas a organizaciones sin fines de lucro con una misión primaria de promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.
- Compromiso con iniciativas impulsadas por organizaciones internacionales (es decir, la emisión de una declaración de apoyo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas, firma del Global Compact de las Naciones Unidas).

Cadena de suministro

DEI17. La empresa divulga información sobre la exigencia a los socios comerciales, contratistas y proveedores de adopción de medidas, políticas e iniciativas a favor de la diversidad e inclusión, identificando el porcentaje de proveedores seleccionados con criterios de responsabilidad.

Panel B. Otras características de la información sobre diversidad e inclusión

DEI18. Normalización: la información divulgada ha sido elaborada de acuerdo con los estándares GRI + UN (la empresa reporta todos los indicadores).

DEI19. Fiabilidad: la información en materia de diversidad e inclusión ha sido verificada por un profesional independiente.

DEI20. Integridad: la información divulgada carece de sesgo, proporcionándose información sobre hechos contrarios a los principios de igualdad e inclusión, casos de discriminación de las condiciones de trabajo en la compañía, acoso o situaciones asimilables.

El indicador compuesto creado para medir la relevancia de la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión se configura a partir de la suma de los 17 ítems recogidos en el panel A de la tabla 2, que miden la existencia de información cualitativa y cuantitativa que permite predecir actividades pasadas, presentes y futuras. Los ítems que determinan la relevancia se han seleccionado a partir de las recomendaciones de los principales organismos internacionales en materia de divulgación, garantizando la referencia a los principios WEP y las normas GRI que se han reflejado en la tabla 1. Se ha estructurado en 8 pilares clave para ofrecer información detallada sobre diferentes dimensiones que las empresas deben abanderar para lograr la igualdad. Este enfoque permite identificar fácilmente las áreas informativas que las empresas necesitan mejorar y comparar su progreso en función de la evolución del marco regulatorio. Adicionalmente, se han analizado otras características de la información divulgada relativas a la normalización, fiabilidad e integridad (recogidas en el panel B de la tabla 2), vinculadas al uso de estándares internacionales

en la elaboración de la información, la contratación de un servicio de verificación y la inclusión de información negativa para la compañía, respectivamente.

4.2. Población y muestra

La población seleccionada para el análisis se corresponde con las principales empresas europeas, debido a que estas compañías poseen importantes volúmenes de recursos y capacidades que les permiten abordar las necesidades y demandas de sus *stakeholders*, además de estar sometidas a un mayor escrutinio por parte de diferentes organismos y grupos especializados. El periodo seleccionado va de 2011 a 2020, los últimos 10 años con información sobre sostenibilidad o ESG disponible en la base de datos Thomson Reuters EIKON, fuente utilizada para la identificación inicial de empresas que elaboran una memoria de sostenibilidad, divulgando información en materia de diversidad e inclusión. Como se ha indicado, en este periodo, se han promulgado diferentes normas que obligan a las grandes empresas a divulgar información en materia de sostenibilidad, en general, y sobre diversidad e inclusión, en particular.

Al respecto, la muestra final de análisis se corresponde con un panel de datos balanceado formado por 1.890 observaciones de un total de 189 empresas cotizadas. Los criterios de configuración de la muestra vienen determinados por la disponibilidad de información necesaria para la creación del indicador compuesto de divulgación y el relativo a garantizar una distribución temporal homogénea. La relevancia y representatividad de la muestra queda garantizada por el tamaño y la distribución geográfica y sectorial. Concretamente, las compañías analizadas operan en 8 sectores de actividad y tienen su sede principal en 10 países europeos. En relación con su tamaño, de media, el número de empleados se sitúa en 48.675 (+ 61.970) puestos de trabajo. Estas características empresariales conllevan la aplicación de los marcos europeos en materia de divulgación y, de acuerdo con estudios previos, son determinantes del compromiso empresarial con la sostenibilidad. Así, los resultados obtenidos podrán ser utilizados como referentes por compañías de menor tamaño y otras organizaciones.

4.3. Metodología de análisis

Para la observación de las prácticas empresariales de divulgación de información no financiera se utiliza la metodología de análisis de contenido de las páginas web de las empresas que integran la muestra objeto de estudio. En especial, se ha analizado la sección correspondiente a los informes corporativos, centrándonos específicamente en la información relativa a diversidad e inclusión. La información recopilada en las webs corporativas ha sido codificada numéricamente y analizada mediante diferentes técnicas estadísticas y

gráficos a fin de determinar con rigor las estrategias de comunicación empresariales en relación con la divulgación de información sobre diversidad e inclusión.

Este enfoque metodológico permite evidenciar la relevancia, normalización, integridad y fiabilidad de las estrategias de comunicación y, a partir de sus observaciones, generalizar las mismas, estableciendo las conclusiones más probables que permitan generar nuevo conocimiento, como base para establecer las recomendaciones más adecuadas para empresas, reguladores, asociaciones y público en general.

5. Resultados

5.1. Evolución de la transparencia en materia de diversidad e inclusión

En la tabla 3 se reflejan los estadísticos descriptivos para los indicadores globales de la relevancia, normalización, fiabilidad e integridad de la información en materia de diversidad e inclusión. Al respecto, se observa que, en 2020, la media del *score* global DEI alcanza los 14,53 puntos de los 20 posibles. En relación con sus componentes, la relevancia de la información divulgada ha aumentado en 5 puntos en el periodo analizado, alcanzando de media 12,32 puntos sobre 17. En relación con la normalización, el 49 % de las compañías europeas analizadas reporta información de acuerdo con los estándares GRI+UN. Respecto a la fiabilidad y la integridad, más del 80 % de las compañías verifica su memoria de sostenibilidad, incluyendo información sobre aspectos negativos de las prácticas empresariales en materia de igualdad e inclusión.

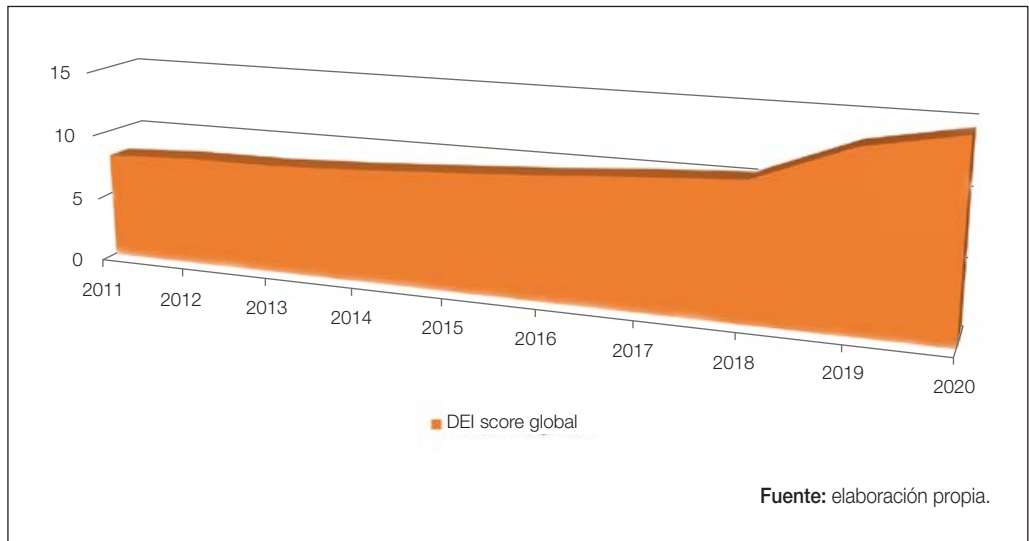
Tabla 3. Transparencia en materia de diversidad e inclusión (DEI)

Variable	2011	2014	2017	2020
Media				
DEI score global	8.07	8.66	9.94	14.53
Relevancia	7.38	7.88	9.06	12.32
Frecuencia relativa				
Normalización	8%	10%	20%	49%

Variable	2011	2014	2017	2020
Frecuencia relativa				
◀				
Fiabilidad	64%	74%	85%	88%
Integridad	6%	12%	20%	83%

En la figura 2 puede observarse la evolución interanual del indicador global de la divulgación de información en materia de diversidad e inclusión en el ámbito europeo (DEI). Al respecto, desde 2014, fecha de aparición de la Directiva de información no financiera (2014/95/UE), se evidencia una evolución favorable del *score* global DEI. Si bien el incremento más significativo en la información reportada en materia de diversidad e inclusión por las compañías analizadas se produce a partir de 2017, coincidiendo con a) la fecha tope prevista para la transposición de la Directiva 2014/95/UE a los marcos legales de los Estados miembros y su efectiva aplicación y con b) la publicación de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01).

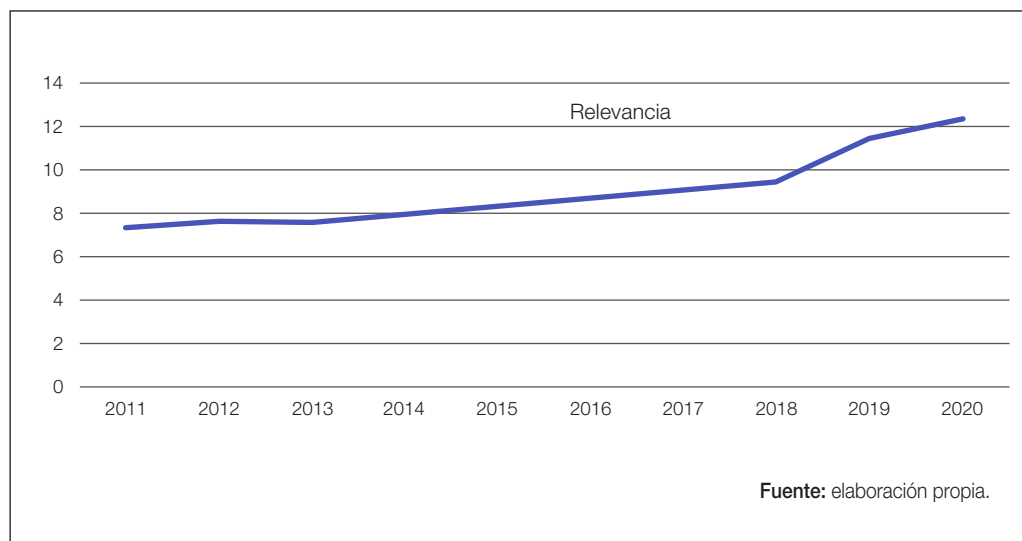
Figura 2. Evolución de la transparencia en materia de diversidad e inclusión (DEI)



Analizando con mayor detenimiento el efecto que estos pronunciamientos han podido tener en las diferentes características consideradas de la información divulgada, en

la figura 3 se refleja la evolución del score de relevancia. En ella puede verse que la información relevante que divulgan las compañías a finales de 2020 es prácticamente el doble que la reportaban en 2011, identificándose nuevamente que, aunque existe un incremento significativo de la información desde 2014 hasta 2020, la evolución más destacada se produce a partir de 2018. Ello confirma que la metodología propuesta en las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01) refuerza el impacto que la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) supuso en relación con la utilidad de la información empresarial en materia de sostenibilidad (Nicolò *et al.*, 2022; Ottenstein *et al.*, 2022; Venturelli *et al.*, 2022).

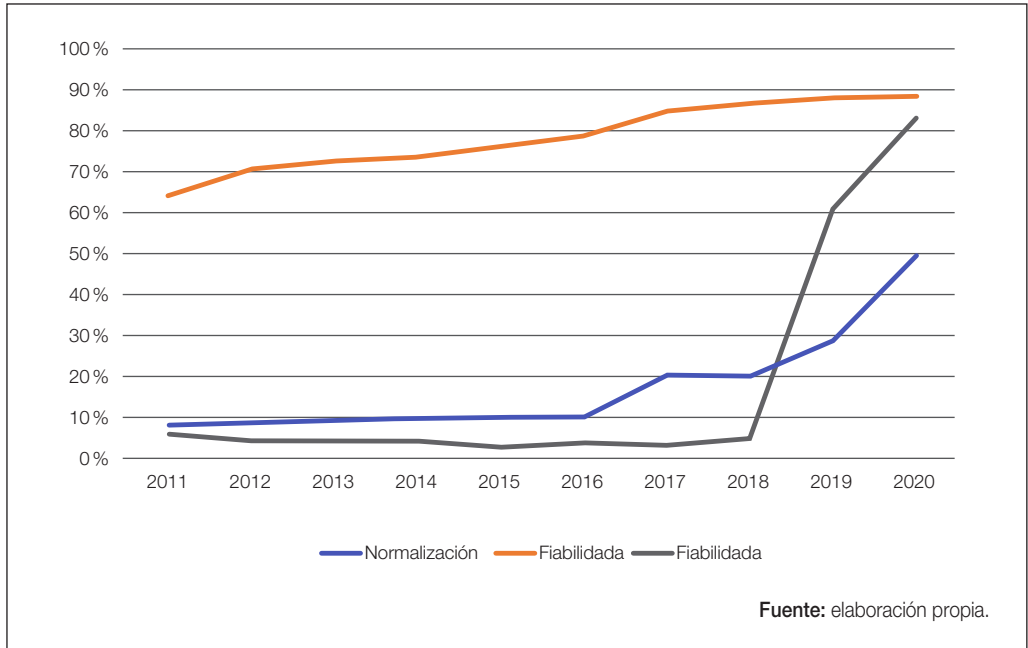
Figura 3. Evolución de la relevancia de la información en materia de diversidad e inclusión



Respecto al impacto que estos pronunciamientos tuvieron en otros parámetros de la información divulgada sobre diversidad e inclusión, la figura 4 evidencia un efecto similar a lo observado para la relevancia. El mayor impacto se produce en la integridad de la información divulgada mediante la publicación de noticias negativas respecto a las prácticas de igualdad e inclusión que caracterizan el desempeño de las compañías. En relación con la normalización, la adopción de los estándares GRI+UN también presenta una evolución significativa desde 2014, si bien, menor que la de la integridad. Respecto a la fiabilidad, el porcentaje de empresas que verifica sus memorias de sostenibilidad es elevado y presenta una trayectoria positiva a lo largo del periodo analizado. Esta evidencia es coincidente con la obtenida en el estudio de García-Sánchez *et al.* (2022b), en el que se identificó el impacto que los acontecimientos irresponsables que tuvieron lugar en

2010 (BP, WikiLeaks) supusieron en la contratación de los servicios de verificación, así como el revulsivo que la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) ha supuesto en las compañías europeas.

Figura 4. Evolución de otros parámetros de la información en materia de diversidad e inclusión



Si bien estas cifras evidencian cambios significativos en todas las dimensiones en el periodo analizado, especialmente desde la aparición de la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) y las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), con el fin de identificar aquellos ítems del *score* de relevancia con una trayectoria menos favorable y, por tanto, poner de manifiesto con mayor claridad los gaps existentes, en el siguiente epígrafe se realizará un análisis más detallado.

5.2. Evolución y gaps de la transparencia en materia de diversidad e inclusión

En la tabla 4 se presentan las medias respecto a cada uno de los ítems diseñados para medir la relevancia de la información divulgada en materia de diversidad e inclusión. La evolución dinámica muestra una trayectoria positiva y cambios significativos en todos los ítems

analizados, si bien todavía es posible detectar gaps informativos que deben ser corregidos. Al respecto, en relación con la información sobre el enfoque de gestión, en 2020 prácticamente la totalidad de las multinacionales europeas analizadas divulga información completa sobre diversidad e inclusión, informando sobre las relaciones que rigen el trabajo tanto en las instalaciones de la compañía como en la cadena de suministros. En relación con la evolución dinámica, los cambios observados se han producido respecto a la información que se reporta sobre las políticas de diversidad e inclusión en la cadena de suministros, información que únicamente reportaban el 32 % de las corporaciones en 2011.

Respecto a la información sobre liderazgo y desarrollo del talento, prácticamente la totalidad de las compañías divulga información sobre la proporción de mujeres en el consejo de administración, en la alta dirección y en puestos de dirección intermedia, así como información relativa a los puestos que ocupan. Sin embargo, únicamente el 59 % de las multinacionales revela esa información en relación con otros colectivos subrepresentados, siendo algo habitual desde 2017, fecha en la que existe una metodología más desarrollada para la elaboración de las memorias de sostenibilidad debido a la aparición de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01).

En este sentido, la media de la información divulgada sobre retención y reclutamiento pone de manifiesto que las empresas divulgan información en materia de género respecto al número total de empleados de la compañía, promociones, nuevas contrataciones, reducciones de jornada, ceses voluntarios y despidos; presentando márgenes de mejora en relación con el desglose informativo por colectivos subrepresentados.

En relación con la información sobre igualdad y paridad en la remuneración, en 2020 un 20 % de las multinacionales europeas no facilitan información desagregada sobre remuneraciones en función del género, como la relativa a la brecha de remuneración y otras iniciativas que garanticen la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo equivalente. Este porcentaje es mayor para la información desglosada para otros colectivos.

La información sobre cultura inclusiva ha evolucionado favorablemente a lo largo del periodo, si bien únicamente el 72 % de las multinacionales analizadas informa sobre licencias por paternidad o maternidad, incorporaciones y otras medidas de conciliación, como pueden ser jornadas flexibles y/o teletrabajo. Este porcentaje se reduce aún más para otras iniciativas voluntarias relativas a espacios para hijos de empleados, tratamientos, etc.

El 100 % de las multinacionales europeas actualmente divulga información sobre sus políticas y protocolos empresariales contra la discriminación, el acoso sexual y el acoso basado en raza, etnia, orientación sexual y/o identidad de género; así como sobre la existencia de programas de formación o capacitación integral para prevenir el acoso y situaciones discriminatorias.

Respecto a las iniciativas comunitarias, todas las compañías analizadas divulgan información sobre sus sistemas de control interno para evitar sesgos de género y sobre su compromiso con diferentes iniciativas internacionales o patrocinios, sin embargo, la información sobre iniciativas para incrementar la diversidad de proveedores y clientes únicamente se incluye en las memorias de sostenibilidad del 60 % de las multinacionales analizadas.

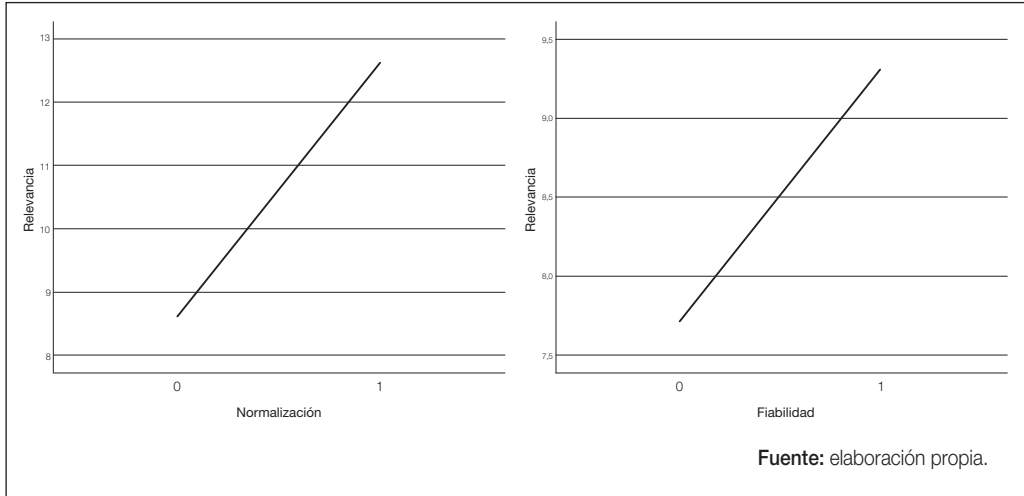
Tabla 4. Descriptivos para la información en materia de diversidad e inclusión (DEI)

Variable	2011	2014	2017	2020	
	Media				Máximo
Enfoque de gestión	1.29	1.38	1.75	1.95	2
Liderazgo y talento	1.31	1.51	1.81	2.52	3
Reclutamiento	0.76	0.76	0.76	1.52	2
Remuneración	0.55	0.67	0.75	1.39	2
Cultura inclusiva	0.27	0.24	0.28	1.07	2
Políticas contra el acoso	0.97	1	1	1	1
Iniciativas comunitarias	1.92	1.94	1.97	1.93	4
Cadena de suministro	0.32	0.38	0.75	0.95	1

5.3. Sinergias entre las características de la información sobre diversidad e inclusión y otros impactos intangibles

Con el fin de evidenciar las sinergias entre las decisiones de transparencia relativas a normalización y verificación de la información divulgada, en la figura 5 se representan las relaciones entre el score de relevancia y las variables dicotómicas representativas de si la compañía ha adoptado los estándares GRI+UN en la elaboración de la información en materia de diversidad e inclusión (DEI18) y la contratación de un servicio de verificación de las memorias de sostenibilidad (DEI19). Las gráficas evidencian que existe una relación positiva entre ambas decisiones empresariales, conducentes a la normalización y fiabilidad, y la relevancia de la información, pudiéndose afirmar la existencia de sinergias entre los diferentes parámetros analizados.

Figura 5. Relaciones entre la revelación y otros parámetros de la información en materia de diversidad e inclusión



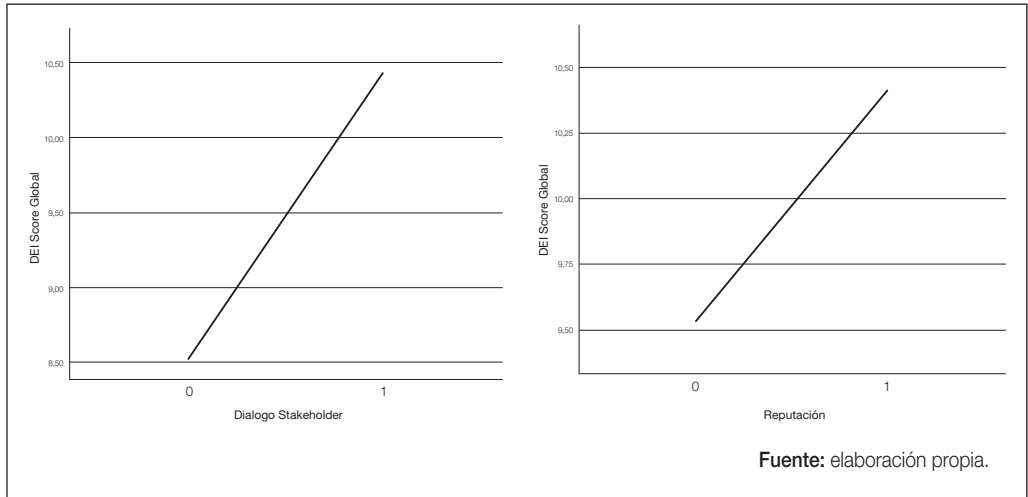
En relación con el interés por conocer el impacto intangible que la divulgación de información sobre diversidad e inclusión puede generar, parece adecuado analizar tanto su impacto directo en la reputación corporativa, como el impacto indirecto en el compromiso de las partes interesadas o *stakeholders*. Según Fombrun (1996), este efecto se debe a que la reputación corporativa representa la «evaluación general de una empresa por parte de los grupos de interés a lo largo del tiempo» y se deriva de «experiencias directas con la empresa, cualquier otra forma de comunicación y simbolismo que proporcione información sobre las compañías, sus actuaciones y/o una comparación de esas actuaciones con las de los principales competidores». En definitiva, la reputación corporativa se define como la imagen mental inmediata de una empresa, que cambia con el tiempo como resultado del desempeño y la comunicación.

Por tanto, la reputación corporativa se deriva principalmente de 2 componentes diferentes: uno conductual y otro informativo. Según García-Sánchez *et al.* (2022c), el componente con mayor peso es el informativo, estando especialmente vinculado a la divulgación de información, ya que representa un medio importante para tratar de influir en las percepciones que los *stakeholders* tienen de la empresa. Así, la credibilidad de la información en sí es esencial, pues si esta es percibida como poco creíble, no influirá en las percepciones de los grupos de interés y es probable que no tenga efectos sobre la reputación corporativa o, en caso de que se perciba como falsa, sus efectos serán negativos (García-Sánchez *et al.*, 2022c).

En la figura 6 pueden observarse los efectos que la divulgación de información sobre diversidad e inclusión conllevan respecto al dialogo de los grupos de interés y la reputación corporativa. Las gráficas evidencian un impacto positivo de la relevancia, normalización, fiabilidad e integración de la información divulgada y la interacción activa de la compañía con

los grupos de intereses y su inclusión en alguno de los 3 principales *rankings* de empresas admiradas o reputadas a nivel mundial (Forbes, Fortune, Global RepTrak).

Figura 6. Efectos intangibles de la información en materia de diversidad e inclusión



6. Conclusiones

Los inversores juzgan los niveles de sostenibilidad de cada compañía a partir de sus actuaciones, reflejadas en las memorias de información no financiera o de sostenibilidad. Sin embargo, estos informes están rodeados de un profundo escepticismo, especialmente lo referido a temas vinculados a derechos humanos y prácticas laborales relacionadas con la diversidad, igualdad e inclusión (Ben-Amar *et al.*, 2022).

Para avanzar en el logro de la igualdad en el lugar de trabajo y promover el empoderamiento de la mujer y otras minorías es necesario conocer las políticas, compromisos, hitos logrados y la información reportada sobre la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades a fin de identificar las prácticas empresariales actuales y los principales gaps informativos (Shimeld *et al.*, 2017; Maj, 2018). En este contexto, este artículo ha analizado la información sobre diversidad e inclusión divulgada por una muestra de empresas europeas en los estados de información no financiera con el objetivo de determinar las estrategias divulgativas de las compañías en relación con la materialidad de la información divulgada, medida por su relevancia, normalización, integridad y fiabilidad. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la divulgación de información sobre diversidad e inclusión ha tenido una evolución positiva a lo largo del periodo analizado, al igual que la normalización y la fiabilidad y la integridad. También ha aumentado de forma importante la relevancia de la información divulgada. En todos los casos,

el incremento es más significativo a partir de 2017, coincidiendo con la publicación de las Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01), lo que denota la influencia positiva que estas han tenido en el impacto de la Directiva de información no financiera (2014/95/UE) en la utilidad de la información empresarial en materia de sostenibilidad.

A nivel práctico, este trabajo contribuye a determinar los elementos de la información material que deben divulgar las compañías en relación con sus prácticas sobre diversidad e inclusión, establecidos de acuerdo con las demandas de diferentes organismos, organizaciones, partícipes y usuarios. Esta base permitirá que los responsables de la elaboración de las memorias y estados sobre sostenibilidad elaboren reportes que contengan los aspectos mínimos y recomendables sobre las que una entidad debe revelar para que la información ofrecida sobre diversidad e inclusión sea útil en los procesos de toma de decisiones de los *stakeholders*. Además, el estudio empírico realizado permite comprender la evolución de la transparencia en materia de diversidad e inclusión en el ámbito europeo, tanto de forma global como en relación con los distintos parámetros analizados (relevancia/materialidad, normalización, fiabilidad e integridad) y evaluar el efecto que ha tenido la normativa sobre divulgación en materia de diversidad e inclusión. Así, los resultados obtenidos facilitan el trabajo de reguladores y de las asociaciones que agrupan a diferentes colectivos de cara a determinar las modificaciones que deben incorporar las compañías en las prácticas de divulgación de información no-financiera en materia de diversidad e inclusión, a fin de homogeneizar la información dotándola de mayor credibilidad al mismo tiempo. La evidencia obtenida también será útil a inversores, accionistas y otros partícipes en relación con los parámetros que deben emplear para evaluar la calidad de la información corporativa divulgada. Finalmente, los ítems que componen el indicador compuesto de divulgación utilizado, configurado a partir de los principales marcos de divulgación institucionales, pueden ser utilizados en procesos de *benchmarking* por empresas de menor tamaño interesadas en mostrar su compromiso con el desarrollo sostenible y la igualdad.

Referencias bibliográficas

- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). *Más allá del techo de cristal. Diversidad de género*, 40, 55-68.
- Baumüller, J. y Sopp, K. (2022). Double materiality and the shift from non-financial to European sustainability reporting: review, outlook and implications. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 8-28. <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0114>
- Ben-Amar, W., Bujaki, M., McConomy, B. y McKenny, P. (2022). Disclosure transparency and impression management: A textual analysis of board gender diversity disclosures in Canada. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1.247-1.265. <https://doi.org/10.1002/csr.2267>
- Boiral, O. y Henri, J. F. (2017). Is sustainability performance comparable? A study of GRI reports of mining organizations. *Business & Society*, 56(2), 283-317. <https://doi.org/10.1177/0007650315576134>

- Brooks, C. y Oikonomou, I. (2018). The effects of environmental, social and governance disclosures and performance on firm value: A review of the literature in accounting and finance. *The British Accounting Review*, 50(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.11.005>
- Campbell, K. y Helleloid, D. (2023). Ann Hopkins and PwC: Critically Analyzing Culture, Leadership, Policies, and Reporting for Diversity and Inclusion. *Issues in Accounting Education*, 38(1), 185-199. <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2021-115>
- Catalyst (2021). Quick Take: Women on Corporate Boards.
- Catalyst (2022a). Women CEOs of the S&P 500.
- Catalyst (2022b). Quick Take: Women in Management.
- Clarkson, P. M., Li, Y., Richardson, G. D. y Vasvari, F. P. (2008). Revisiting the relation between environmental performance and environmental disclosure: An empirical analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 33(4-5), 303-327. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.05.003>
- Clarkson, P., Li, Y., Richardson, G. y Tsang, A. (2019). Causes and consequences of voluntary assurance of CSR reports: International evidence involving Dow Jones Sustainability Index Inclusion and Firm Valuation. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(8), 2.451-2.474. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2018-3424>
- Credit Suisse Research Institute (2022). The CS Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion. <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/research/publications/csri-2021-gender-3000.pdf>
- Cubilla-Montilla, M., Nieto-Librero, A. B., Galindo-Villardón, M. P., Vicente Galindo, M. P. y García-Sánchez, I. M. (2019). Are cultural values sufficient to improve stakeholder engagement human and labour rights issues? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26, 938-955. <https://doi.org/10.1002/csr.1733>
- Czymara, C. S., Langenkamp, A. y Cano, T. (2021). Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23(sup. 1), S68-S81. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1808692>
- Dhaliwal, D. S., Li, O. Z., Tsang, A. y Yang, Y. G. (2011). Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting. *The Accounting Review*, 86(1), 59-100. <https://doi.org/10.2308/accr.00000005>
- Dienes, D., Sassen, R. y Fischer, J. (2016). What are the drivers of sustainability reporting? A systematic review. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(2), 154-189. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2014-0050>
- Erkens, M., Paugam, L. y Stolowy, H. (2015). Non-financial information: State of the art and research perspectives based on a bibliometric study. *Comptabilité Contrôle Audit*, 21(3), 15-92.
- European Commission (EC). (2020). Summary report of the public consultation on the review of the non-financial reporting directive. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PL_COM:Ares\(2020\)3997889&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=PL_COM:Ares(2020)3997889&from=EN)
- Fisher, A. N. y Ryan, M. K. (2021). Gender inequalities during COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 237-245.
- Furlotti, K., Mazza, T., Tibiletti, V. y Triani, S. (2019). Women in top positions on boards of directors: Gender policies disclosed in Italian sustainability reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 57-70. <https://doi.org/10.1002/csr.1657>

- Fombrun, C. J. (1996). Reputation. Harvard Business School Press.
- García-Sánchez, I. M. (2021). Corporate social reporting and assurance: The state of the art: Información social corporativa y aseguramiento: El estado de la cuestión. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 24(2), 241-269. <https://doi.org/10.6018/rcsar.409441>
- García-Sánchez, I. M., Oliveira, M. C. y Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27, 369-382. <https://doi.org/10.1002/csr.1811>
- García-Sánchez, I. M., Minutiello, V. y Tettamanzi, P. (2022a). Gender disclosure: The impact of peer behaviour and the firm's equality policies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 385-405. <https://doi.org/10.1002/csr.2207>
- García-Sánchez, I. M., Sierra-García, L. y García-Benau, M. A. (2022b). How does the EU non-financial directive affect the assurance market? *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31, 823-845. <https://doi.org/10.1111/beer.12428>
- García-Sánchez, I. M., Raimo, N., Uribe-Bohorquez, M. V. y Vitolla, F. (2022c). Corporate reputation and stakeholder engagement: Do assurance quality and assurer attributes matter? *International Journal of Auditing*, 26(3), 388-403. <https://doi.org/10.1111/ijau.12287>
- Grosser, K. y Moon, J. (2008). Developments in company reporting on workplace gender equality?: A corporate social responsibility perspective. *Accounting Forum*, 32(3), 179-198. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2008.01.004>
- Hodge, K., Subramaniam, N. y Stewart, J. (2009). Assurance of sustainability reports: Impact on report users' confidence and perceptions of information credibility. *Australian accounting review*, 19(3), 178-194. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2009.00056.x>
- Holton, V. y Dent, F. E. (2016). A better career environment for women: developing a blueprint for individuals and organisations. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 542-561. <https://doi.org/10.1108/GM-08-2015-0074>
- Hossain, D., Ahmad, N. N. y Siraj, S. A. (2016). Marxist Feminist Perspective of Corporate Gender Disclosures. *Asian Journal of Accounting & Governance*, 7, 11-24. <http://dx.doi.org/10.17576/AJAG-2016-07-02>
- Houser, K. A. (2019). Can AI solve the diversity problem in the tech industry: Mitigating noise and bias in employment decision-making. *Stanford Technology Law Review*, 22(1), 290-353.
- Kikuchi, S., Kitao, S. y Mikoshiba, M. (2021). Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2020.101117>
- Klinger, U. y Svensson, J. (2021). The power of code: women and the making of the digital world. *Information, Communication & Society*, 24(14), 2.075-2.090. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1962947>
- Maj, J. (2018). Embedding diversity in sustainability reporting. *Sustainability*, 10(7), 2487. <https://doi.org/10.3390/su10072487>
- Martínez-Ferrero, J. y García-Sánchez, I. M. (2017). Sustainability assurance and cost of capital: Does assurance impact on credibility of corporate social responsibility information? *Business Ethics: A European Review*, 26(3), 223-239. <https://doi.org/10.1111/beer.12152>
- Mio, C. (2010). Corporate social reporting in Italian multi-utility companies: An empiri-

- cal analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(5), 247-271. <https://doi.org/10.1002/csr.213>
- Monteiro, A. P., Aibar-Guzmán, B., Garrido-Ruso, M. y Aibar-Guzmán, C. (2021). Employee-related disclosure: A bibliometric review. *Sustainability*, 13(10), 5.342. <https://doi.org/10.3390/su13105342>
- Monteiro, A. P., García-Sánchez, I. M. y Aibar-Guzmán, B. (2022). Labour Practice, Decent Work and Human Rights Performance and Reporting: The Impact of Women Managers. *Journal of Business Ethics*, 180, 523-542. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04913-1>
- Muslu, V., Mutlu, S., Radhakrishnan, S. y Tsang, A. (2019). Corporate social responsibility report narratives and analyst forecast accuracy. *Journal of Business Ethics*, 154(4), 1.119-1.142. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3429-7>
- Ngalawa, H. y Derera, E. (2020). Agricultural Production, Employment and Gender Vulnerability: COVID-19 Implications. *African Journal of Governance & Development*, 9(1.1), 200-225.
- Nicolò, G., Zampone, G., Sannino, G. y De Iorio, S. (2022). Sustainable corporate governance and non-financial disclosure in Europe: does the gender diversity matter? *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 227-249. <https://doi.org/10.1108/JAAR-04-2021-0100>
- Oliveira, M., Rodrigues Júnior, M. S., Lima, S. H. O. y Freitas, G. A. (2018). The influence of the characteristics of the National Business System in the disclosure of gender-related Corporate Social Responsibility practices. *Administrative Science*, 8(14), 1-17. <https://doi.org/10.3390/admsci8020014>
- Ottenstein, P., Erben, S., Jost, S., Weuster, C.W. y Zülch, H. (2022). From voluntarism to regulation: effects of directive 2014/95/EU on sustainability reporting in the EU. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 55-98. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2021-0075>
- Pande, R. y Ford, D. (2012). Gender Quotas and Female Leadership. *World Bank*. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/9120>
- Parsa, S., Roper, I., Muller-Camen, M. y Szigetvari, E. (2018). Have labour practices and human rights disclosures enhanced corporate accountability? The case of the GRI framework. *Accounting Forum*, 42(1), 47-64. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2018.01.001>
- Perugini, M. L. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicod debate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 9, 65-80.
- Sarió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). Glass ceiling in the professional promotion of women. *International Journal of Social Psychology*, 17(2), 167-182. <https://doi.org/10.1174/021347402320007582>
- Scarborough, W. J., Lambouths III, D. L. y Holbrook, A. L. (2019). Support of workplace diversity policies: The role of race, gender, and beliefs about inequality. *Social Science Research*, 79, 194-210. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.01.002>
- Searcy, C., Dixon, S. M. y Neumann, W. P. (2016). The use of work environment performance indicators in corporate social responsibility reporting. *Journal of Cleaner Production*, 112, 2.907-2.921. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.081>
- Sethi, S. P., Martell, T. F. y Demir, M. (2017). Enhancing the role and effectiveness of corporate social responsibility (CSR) reports: The missing element of content verification and integrity assurance. *Journal of Business Ethics*, 144, 59-82. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2862-3>

- Shimeld, S., Williams, B. y Shimeld, J. (2017). Diversity ASX corporate governance recommendations: a step towards change? *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 8(3), 335-357. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-12-2016-0089>
- Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. y De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-04-2016-0054>
- Singh, V., Point, S. y Moulin, Y. (2015). French supervisory board gender composition and quota threat: Changes from 2008 to 2010. *Gender in Management: An International Journal*, 30(7), 551-571. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2015-0065>
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB). (2020). SASB Human Capital Bulletin. <https://www.sasb.org/knowledge-hub/sasb-human-capital-bulletin/>
- United Nations Global Compact (UNGC) y Pacto Mundial. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco «Proteger, respetar y remediar» de las Naciones Unidas. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/principios-rectores-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos-puesta-en-practica-del-marco-de-las-naciones-unidas-para-proteger-respetar-y-remediar/>
- United Nations Global Compact (UNGC) y UN Women. (2012). WEPS Transparency and Accountability Framework Creating Transparency on Gender Equality to Transform Business. <https://www.weps.org/sites/default/files/2022-12/WEPS%20Transparency%20and%20Accountability%20Framework%20FINAL.pdf>
- Venturelli, A., Fasan, M. y Pizzi, S. (2022). Guest editorial Rethinking non-financial reporting in Europe: challenges and opportunities in revising Directive 2014/95/EU. *Journal of Applied Accounting Research*, 23(1), 1-7. <https://doi.org/10.1108/JAAR-02-2022-265>
- World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

Isabel María García-Sánchez. Catedrática de universidad en el área de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Salamanca. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la transparencia informativa, la sostenibilidad y el gobierno corporativo. Sus artículos han sido publicados en *Corporate Governance: An International Review*, *Journal of Banking & Finance*, *Business & Society*, *Long Range Planning* y *British Management Journal*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0003-4711-8631>

Beatriz Aibar-Guzmán. Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC), la transparencia informativa y la contabilidad de gestión. Sus artículos han sido publicados en *Journal of Business Ethics*, *Journal of Cleaner Production*, *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review* y *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0001-7410-5997>

Cristina Aibar-Guzmán. Profesora titular de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Santiago de Compostela. Sus líneas de investigación están principalmente relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC), la contabilidad pública y la contabilidad de gestión (en temas relacionados con la medición y gestión del rendimiento). Sus artículos han sido publicados en *Business Strategy & the Environment*, *Journal of Business Research* y *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, entre otras revistas. <https://orcid.org/0000-0002-1229-9631>

Las autoras contribuyen equitativamente en todas las fases de desarrollo del trabajo.