

eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

# **Grado de Economía**

## **Curso 2022/2023**

# **SOSTENIBILIDAD SOCIAL EN ENTIDADES BANCARIAS DEL IBEX 35: IGUALDAD DE GÉNERO**

Autora: June Landa Igartua

Directora: Ainhoa Saitua Iribar  
Departamento de Economía Financiera I

Co-directora: María Rosario Goñi Calvo  
Economistas sin Fronteras

Bilbao, julio de 2023



## Índice de contenidos:

<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Marco Teórico - Normativo.....</b>	<b>7</b>
2.1 El concepto de sostenibilidad.....	7
2.1.1 Sostenibilidad medioambiental.....	8
2.1.2 Sostenibilidad económica.....	11
2.1.3 Sostenibilidad social.....	11
2.2 Aplicando los ODS a las empresas. Información sobre sostenibilidad.....	14
2.2.1 Los estados de la información no financiera.....	16
2.2.2 Ley 11/2018.....	17
2.2.3 La nueva directiva: “Corporate Sustainability Reporting Directive”... 19	
<b>3. Estudio.....</b>	<b>20</b>
3.1 Metodología y resultados.....	20
3.2 Resultados.....	22
3.2.1 Dato de brecha salarial.....	22
3.2.2 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	30
3.2.3 Medidas destinadas a fomentar el ejercicio corresponsable de la paternidad por ambos progenitores.....	32
3.2.4 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.....	36
3.3 Discusión de los resultados.....	38
<b>4. Conclusiones.....</b>	<b>41</b>
<b>Bibliografía:.....</b>	<b>43</b>

**Resumen:**

Este trabajo de fin de grado pretende recalcar la importancia de la sostenibilidad empresarial en su plenitud. El concepto de la sostenibilidad se basa en tres áreas: área económica, social y medioambiental. Dentro de este concepto tan amplio, el ámbito social es el más complejo, en cuanto a dificultad de medir y reportar se refiere por su carácter no tan cuantitativo. Este trabajo de fin de grado lleva a cabo un estudio sobre igualdad de género de los informes no financieros de entidades bancarias del Ibex 35, haciendo un análisis en cuanto a reporte y comparabilidad se refiere.

**Palabras clave:**

Derechos laborales, entidades financieras, igualdad de género, Responsabilidad Social Corporativa (RSC), sostenibilidad empresarial, sostenibilidad social.

**Abstract:**

This thesis aims to emphasize the importance of corporate sustainability in its fullness. The concept of sustainability is based on three areas: economic, social and environmental. Within this broad concept, the social area is the most difficult to measure and report due to its non-quantitative nature. This study carries out a study on gender equality in the non-financial reports of Ibex 35 banks, analyzing their reporting and comparability.

**Key words:**

Business sustainability, Corporate Social Responsibility (CSR). financial institutions. gender equality, labor rights, social sustainability.

**Índice de figuras**

Figura 1: Los tres ejes de la sostenibilidad.....7

**Índice de tablas**

Tabla 1: Evolución de la equidad salarial de género.....22  
Tabla 2: Subcategorías de análisis sobre la brecha salarial.....28  
Tabla 3: Subcategorías de análisis sobre acoso sexual por razón de género.....30  
Tabla 4: Categorías de análisis en materia de ejercicio responsable de la paternidad.....34  
Tabla 5: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres .....37  
Tabla 6: Análisis completo en cifras.....39

## Índice de cuadros

Cuadro 1: Algunas áreas de acción para gestión e información sobre sostenibilidad.....	10
Cuadro 2: Algunas áreas de acción para gestión e información sobre sostenibilidad social.....	13
Cuadro 3: Beneficios de elaborar memorias de sostenibilidad.....	16

## Índice de imágenes

Imagen 1: Áreas más trabajadas por las empresas relacionadas con los ODS.....	14
Imagen 2: Distribución de los empleados del grupo.....	23
Imagen 3: Remuneración media en el Consejo de Administración.....	23
Imagen 4: Brecha Salarial con Remuneración Total Mediana y Media.....	24
Imagen 5: Brecha salarial del BBVA.....	25
Imagen 6: Brecha salarial de Bankinter.....	26
Imagen 7: Distribución por categoría profesional 2020-2021, Bankinter.....	26
Imagen 8: Datos sobre permiso parental, Bankinter.....	33

## Índice de acrónimos

AECA: Asociación Española de Contabilidad Administración de Empresas

CNMV: Comisión Nacional del Mercado de Valores

CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive

EFR: Empresa Familiarmente Responsable

EINF: Estados de Información No Financiera

EIP: Entidades de Interés Público

ERG: Employee Resource Group

ESG: Environmental, Social and Governance

ICAC: Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics

UE: Unión Europea

ORSC: Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa

## **Introducción**

La sociedad actual tiene un problema grave para compaginar la economía globalizada, la necesidad de aumentar los beneficios de las empresas, la demanda de calidad de vida, la presión demográfica, el consumo de energías no renovables y la demanda de la sociedad de medidas que protejan el medio ambiente y promuevan el desarrollo humano sostenible. El problema está en la capacidad de la humanidad para compaginar todas estas variables al mismo tiempo (Galiana y Centeno, 2016).

Durante décadas, las cuestiones principales abordadas en la disciplina de la historia empresarial se referían a cómo las empresas innovaban y creaban riqueza. Sin embargo, tras haber visto las consecuencias medioambientales, sociales y económicas de este “modus operandi”, surge la necesidad de hacer de las empresas entidades más comprometidas para con la sociedad (Edes, 2020).

El Desarrollo Sostenible en la empresa es, esencialmente, la sostenibilidad económica del negocio, a largo y medio plazo. Para mantener la rentabilidad económica de sus actividades productivas, es necesario contemplar nuevos conceptos de riesgo y de oportunidad, asociados a los aspectos medioambientales y al impacto social de la producción o a la calidad de las relaciones laborales (EOI, 2012).

En este contexto, en las últimas décadas se ha producido un crecimiento exponencial de los informes no financieros, como los informes medioambientales, sociales o de sostenibilidad. Principalmente, las grandes empresas, pero también las PYME, informan cada vez con más frecuencia a sus grupos de interés sobre sus resultados sociales y medioambientales a través de informes. Los informes de sostenibilidad, también han captado la atención de organismos y asociaciones sectoriales, instituciones gubernamentales, empresas de consultoría, organizaciones no gubernamentales e instituciones de investigación. Tanto a escala nacional como internacional, esto se refleja en el creciente número de marcos y documentos de orientación generales y sectoriales, en los requisitos reglamentarios de divulgación e información y en el interés de diversas instituciones por analizar y observar la evolución de los informes de sostenibilidad (Herzig & Schaltegger, 2011).

Además, cada vez son más las corporaciones que exigen a sus proveedores cumplir con ciertos estándares sostenibles a la hora de firmar acuerdos con ellos, por lo que la sostenibilidad no es solo un asunto social y legislativo, sino que ya es, sobre todo, un factor económico que puede tener un gran impacto en la cuenta de resultados (EOI, 2012),

Y es así como el concepto de la sostenibilidad ha llegado para quedarse en el mundo empresarial.

La elección de este tema surge de detectar el potencial de crecimiento que tiene la sostenibilidad empresarial y la necesidad de la estandarización de las memorias de sostenibilidad, hasta ahora estados de información no financieros, para favorecer la comparabilidad y evitar la omisión de ciertos aspectos que no interese reportar.

Para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se ha recurrido, por un lado, a la lectura, comprensión y síntesis de de la normativa de la Unión Europea y española así como de las publicaciones de organismos como el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), la Asociación Española de Contabilidad Administración de Empresas (AECA) y el Pacto Mundial de la ONU España, entre otras. Y por otro lado, se han analizado los estados de información no financieros (EINF) de varias entidades financieras del IBEX 35 para detectar tendencias y sugerir ámbitos de mejora para facilitar la comparabilidad y asegurar una información no financiera completa. Las entidades financieras que se han estudiado son: Banco Santander, Banco Sabadell, BBVA y Bankinter. Por las limitaciones de formato que tiene el Trabajo de Fin de Grado, en el estudio me centraré en analizar el área de sostenibilidad social de estos bancos. Concretamente, analizaré cómo reportan estas entidades la cuestión de la igualdad de género en su plantilla.

En cuanto al abordaje, en primer lugar, se analiza el concepto de la sostenibilidad en todas sus vertientes y después se hace un repaso temporal de la evolución de las normativas europeas y españolas para obtener una base teórica a la hora de poder analizar los reportes de las empresas estudiadas. Esta primera parte del estudio explica los antecedentes para la creación de las memorias de sostenibilidad y las diferentes áreas de información. La parte práctica del trabajo consiste en el estudio del contenido de los EINF de las empresas elegidas en el ámbito de la igualdad. Se hará una comparativa a través del método de análisis de contenido temático.

## 2. Marco Teórico - Normativo

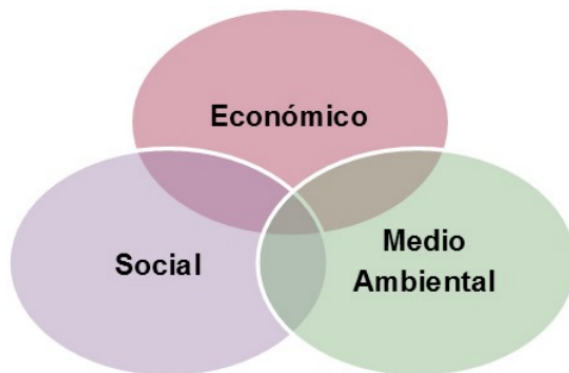
En primer lugar, este marco teórico-normativo pretende aclarar el concepto de la sostenibilidad, definirla y aclarar el papel del tejido empresarial en el desarrollo sostenible. Una vez definida esta base, se analizará el impacto de la nueva normativa europea, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) que entró en vigor el 5 de enero de 2023.

### 2.1 El concepto de sostenibilidad

La “sostenibilidad” es una palabra que está de moda y que hoy en día escuchamos con frecuencia en distintos ámbitos. Intentando encontrar una definición correcta y completa, nos damos cuenta de la dificultad que supone definirla, debido a la gran cantidad de significados y enfoques que se le han ido imponiendo (López Ricalde, López-Hernández, Ancona Peniche, 2005).

Hasta finales del siglo XX, se relacionaba la sostenibilidad con temas medioambientales. Sin embargo, en la actualidad el concepto aborda los aspectos medioambientales, económicos y sociales.

Figura 1: Los tres ejes de la sostenibilidad



Fuente: Gil y Barcellos (2011), a partir de Elkington (1994).

A día de hoy, la definición más aceptada es la que explica el informe “Our common future” que presentó la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de las Naciones Unidas tras el encuentro celebrado en Londres el 27 de abril de 1987. Éste, conocido como el reporte de Brundtland, explica que el desarrollo sostenible es: “aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras” (Clark & Wu, 2016).

Décadas de historia económica demuestran que el mercado autorregulable del que reflexionaba Adam Smith tiene fallos. Estos llegarán a ser irreparables en algún momento y condicionarán la vida de las siguientes generaciones (García y Sanz, 2016). Fallos como la desigualdad de género, la desigualdad económica, la contaminación, el uso irresponsable de los recursos naturales y la mala gestión de los residuos. Ahí yace la trascendencia del estado y la Unión Europea, en la necesidad de un marco legislativo, haciendo que esa inversión hacia la sostenibilidad, ese cambio de “chip”, deje de ser voluntaria (García y Sanz, 2016).

Por eso son necesarias las normativas que obligan a las compañías a apostar por una economía verde, igualitaria y sostenible, siquiera por el miedo a las represalias a las que se pueden enfrentar en caso contrario. Represalias como problemas de incumplimiento normativo o consecuencias en la reputación.

necesidad de un marco legislativo, haciendo que esa inversión hacia la sostenibilidad, ese cambio de “chip”, deje de ser voluntaria (García y Sanz, 2016).

### **2.1.1 Sostenibilidad medioambiental**

Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, la sostenibilidad ambiental es el “principio de gobierno de la utilización de los recursos naturales que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades”.

Naciones Unidas evidencia la decisión a nivel mundial de tomar conciencia de entrelazar el desarrollo económico y el medio ambiente, dándole cabida e interés al desarrollo humano en correspondencia con la naturaleza, repercutiendo en el bienestar en todos los niveles del planeta.

Sin embargo, desde hace más de cuatro décadas arrastramos una falta de correlación entre capital humano y capital natural que proporcionan servicios vitales para la vida, ya señalado por algunos autores a finales de la década de los noventa (Lovins y Hawken, 1999). La siguiente revolución industrial, la que estamos empezando a vivir actualmente será la consecuencia del cambio de mentalidad y la escasez de recursos naturales. A esta revolución industrial Lovins y Hawken la denominaron “Natural capitalism”. Este libro describe un enfoque económico basado en el uso eficiente y sostenible de los recursos naturales y la



reducción de la huella ecológica. Los autores proponían un cambio hacia una economía que se base en los principios de la biología y la ecología, y que esté diseñada para imitar los procesos naturales.

Posteriormente, las Naciones Unidas, en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 (Naciones Unidas, 2015) dedican 8 al ámbito medioambiental. En concreto, el objetivo 13 está dedicado específicamente a la acción por el clima, pero son varios los objetivos que también están estrechamente relacionados con el medio ambiente. A continuación se describen los principales ODS relacionados con el medio ambiente:

- ODS 6: Agua limpia y saneamiento. Tiene como objetivo garantizar el acceso universal al agua potable y al saneamiento adecuado, y promover el uso sostenible de los recursos hídricos.
- ODS 7: Energía asequible y no contaminante. Tiene como objetivo garantizar el acceso a fuentes de energía renovable y sostenible, y promover la eficiencia energética y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
- ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles. Tiene como objetivo promover ciudades y comunidades más sostenibles, seguras, resilientes e inclusivas, con un enfoque en la planificación urbana sostenible y la gestión de los residuos.
- ODS 12: Producción y consumo responsables. Promover patrones de producción y consumo sostenibles, reduciendo la generación de residuos, promoviendo la reutilización y el reciclaje, y reduciendo la huella ecológica.
- ODS 13: Acción por el clima. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, incluyendo la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y la adaptación a los efectos del cambio climático.
- ODS 14: Vida submarina. Proteger y restaurar los ecosistemas marinos y costeros, y promover un uso sostenible de los recursos marinos.
- ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres. Proteger, restaurar y promover la conservación de los ecosistemas.

Para las organizaciones empresariales la sostenibilidad ambiental tiene ventajas. Entre ellas estaría el hecho de que adherirse a compromisos de sostenibilidad ambiental genera racionalidad en la gestión. Además, las empresas que aplican medidas de sostenibilidad ambiental generan imagen de marca y prestigio. En

todo caso, al cumplir las normativas medioambientales se logra evitar incurrir en delitos, sanciones, multas o demandas y es más fácil colocarse en una buena posición frente a posibles subvenciones y recursos financieros (BBVA, 2022).

Cuadro 1: Algunas áreas de acción para gestión e información sobre sostenibilidad

Área	Acciones y criterios de la sostenibilidad ambiental
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono; medidas que tengan en cuenta cualquier contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de los alimentos.
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.
Protección de la diversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Economistas (2022)

### **2.1.2 Sostenibilidad económica**

La sostenibilidad económica es esencial para el desarrollo sostenible y requiere un enfoque integral que aborde tanto los aspectos económicos, como los sociales y ambientales de las actividades comerciales.

Por un lado, la sostenibilidad económica es importante para garantizar la viabilidad a largo plazo de una empresa o industria. De hecho, la sostenibilidad económica es vital para la puesta en marcha de políticas medioambientales y sociales. Estas últimas requieren de una inversión a largo plazo que no tendría sentido realizar si económicamente el proyecto no tiene proyección de futuro.

Así, la sostenibilidad económica implica equilibrar los aspectos económicos, sociales y ambientales de las actividades y decisiones comerciales, de manera que los recursos y beneficios sean utilizados y distribuidos de forma equitativa y justa. Esto puede lograrse a través de diversas prácticas empresariales, como la adopción de modelos de negocio circular, la gestión responsable de los recursos y la inversión en innovación y tecnologías sostenibles (Fernández García, 2013).

### **2.1.3 Sostenibilidad social**

Lo "social" se integró tarde en los debates sobre desarrollo sostenible (Eizenberg y Jabareen, 2017). Así, faltan estudios teóricos y empíricos sobre la conceptualización de la sostenibilidad social y su desarrollo práctico. La bibliografía revela que lo "social" se integró tarde en los debates sobre desarrollo sostenible (Eizenberg y Jabareen, 2017). Caulfield et al. (2000) definieron la sostenibilidad social como “un desarrollo (y/o crecimiento) compatible con una evolución armoniosa de sociedad civil, fomentando un entorno propicio para la cohabitación compatible de grupos cultural y socialmente diversos, fomentando al mismo tiempo, integración social, con mejoras en la calidad de vida de todos los segmentos de la de la población”.

Con el transcurso del tiempo, la dimensión social en el desarrollo sostenible ha ido ganando importancia en las políticas de desarrollo a escala mundial. En esta línea, Naciones Unidas (2015) incluye, entre los 17 ODS de la Agenda 2030, varios objetivos relacionados con el ámbito social, ofreciendo una hoja de ruta para la actuación de entidades diversas. Así:

- ODS 1: Erradicar la pobreza. Busca poner fin a la pobreza extrema en todas sus formas y dimensiones, incluyendo la reducción de la desigualdad económica.
- ODS 2: Hambre cero. Busca garantizar la seguridad alimentaria, mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- ODS 3: Salud y bienestar. Asegurar una vida saludable y promover el bienestar para todos, a todas las edades.
- ODS 4: Educación de calidad. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos, y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- ODS 5: Igualdad de género. Lograr la igualdad real de género.
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y garantizar el trabajo decente para todos.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades. Reducir la desigualdad económica, social y territorial, y promover la inclusión social.

Aplicando estos objetivos al tejido empresarial, las acciones necesarias a abordar por las entidades son las reflejadas en la figura siguiente.

Cuadro 2: Algunas áreas de acción para gestión e información sobre sostenibilidad social.

Áreas	Acciones y criterios de la sostenibilidad social
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo. Número de horas de absentismo, medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo, Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.
Inclusión	Accesibilidad universal para personas con discapacidad.
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en esta -Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.
Corrupción	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Fuente: Elaboración propia a partir de Economistas, (2022)

Sin embargo, paradójicamente, sin perjuicio de su relevancia creciente, el eje social de la sostenibilidad constituye la variable de sostenibilidad que menor análisis recibe y que mayor dificultad de estudio y práctica presenta, atribuida a la

complejidad de sus indicadores (Bramley et al, 2007). Esto queda reflejado posteriormente en el estudio realizado, en el que claramente se ve la poca homogeneidad que hay a la hora de reportar sobre este tema.

## 2.2 Aplicando los ODS a las empresas. Información sobre sostenibilidad

Las empresas son un agente imprescindible para el cambio hacia un sistema más sostenible. Así, son muchas las que incorporan en sus estrategias de dirección planes de acción referidos a la sostenibilidad y a los ODS. El Pacto Mundial (2023) reportó respecto al ejercicio 2022 que:

- El 79% de las empresas considera que la Agenda 2030 es una ventaja competitiva.
- El 89% lleva a cabo acciones en alguno de los ámbitos de los ODS pero solo un 20% de las empresas consultadas ha establecido un objetivo cuantificable.

Los ODS más trabajados en 2022 fueron los relacionados con la igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente (ODS 8), el consumo responsable (ODS 12) y de energía asequible y no contaminante (ODS 7) (Pacto Mundial, 2023). En cuanto a las acciones específicas para implementar estos Objetivos, las medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria (71%), el teletrabajo (61%), los planes de igualdad (63%) y digitalización (52%) son algunas de las más comunes (Pacto Mundial, 2023). Por otro lado, los ODS menos trabajados son el de vida submarina y hambre cero. Ver Imagen 1.

Imagen 1: Áreas más trabajadas por las empresas relacionadas con los ODS



Fuente: Pacto Mundial de las Naciones Unidas (2023)

Para lograr los ODS de manera más efectiva es importante también la colaboración y la creación de redes con otras empresas, gobiernos y organizaciones. Esto podría incluir la creación de alianzas público-privadas, la participación en iniciativas empresariales sostenibles y la colaboración con ONGs y otros actores de la sociedad civil (Plataforma Acción, 2030).

Cabe mencionar, que los ODS generan debate porque plantean una agenda tan extensa como ambiciosa, pero repleta de retórica, cinismo político e incoherencia técnica, que se plasma en numerosos objetivos de imposible cumplimiento a la luz de los acuerdos y decisiones adoptadas por los gobernantes en muchos países (Gómez, 2018).

### **2.2.1 Los estados de la información no financiera**

La información no financiera o en materia de sostenibilidad es uno de los principales objetivos del Pacto Verde Europeo, ya que para conseguir un continente climáticamente neutro, es fundamental contar con la implicación de las empresas y que, por lo tanto, informen sobre cualquier medida o política adoptada (Economistas, 2022).

El Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) es un documento incluido en la legislación española y cuya elaboración y publicación es obligatoria para determinadas empresas con el fin de hacerlas partícipes de los retos de sostenibilidad mundial (Ávila Marcelo, 2022).

Los informes no financieros están siendo cada vez más utilizados por las empresas en todo el mundo para comunicar su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Además, los inversores y otros grupos de interés están demandando cada vez más información sobre el desempeño ESG de las empresas en las que invierten o con las que hacen negocios (Ballester-Alvarez et al. 2020).

En un estudio realizado en el 2020, Ballester-Alvarez et al. (2020) analizaron los EINF de empresas españolas cotizadas en la Bolsa de Madrid. Los autores encontraron que las empresas que presentaron EINF tenían un desempeño mejor en términos de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad que las que no lo hicieron. Así, los autores sugerían que la calidad de la información

proporcionada en los EINF es un indicador importante del compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Otro estudio sobre los EINF, examinó el efecto de la divulgación de información no financiera en el rendimiento financiero de las empresas (Aragón-Correa et al. 2021). Los autores encontraron que las empresas que presentan información no financiera tienen un mejor rendimiento financiero que aquellas que no lo hacen. Además, los autores sugerían que las empresas que presentan EINF de alta calidad tienen un efecto positivo mayor en el rendimiento financiero que aquellas con EINF de baja calidad.

En resumen, los Estados de Información No Financiera son una herramienta importante para las empresas que buscan mostrar su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Cuadro 3: Beneficios de elaborar memorias de sostenibilidad

Efectos positivos en el medioambiente.
Reducción de costes a través de programas de reciclaje, aprovechamiento de recursos, etc.
Mejora la imagen de la empresa o entidad.
Aumento del interés de nuevos inversores cada vez más preocupados por el medio ambiente.
Más oportunidades de negocio gracias a la adaptación a la situación actual.
Menor Riesgo: Según algunos estudios recientes parece que las empresas que apuestan por la sostenibilidad, en su concepto amplio, son menos propensas a quebrar o verse afectadas por crisis o sucesos inesperados.

Elaboración propia a partir de Economistas, (2022).



### **2.2.2 Ley 11/2018**

Esta ley tenía como objetivo implementar en España la Directiva 2014/95/UE de la Unión Europea. La Ley 11/2018 incrementó las obligaciones que debían cumplir las empresas en materia de información no financiera, cumpliendo el mandato de trasposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE.

De su articulado destacan los siguientes aspectos:

#### **a) Empresas sujetas a la obligación**

El estado no financiero es obligatorio para organizaciones y empresas con más de 250 personas empleadas que sean entidades de interés público y que cumplan al menos uno de los siguientes criterios durante dos años consecutivos: por un lado, activos por valor de más de 20 millones de euros, por otro, un volumen de negocios de más de 40 millones de euros.

#### **b) Contenido del informe no financiero**

El EINF debe incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la sociedad o del grupo de sociedades y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

#### **c) Marcos para la elaboración**

La ley sugiere guías que pueden servir de orientación en la elaboración de sus informes no financieros, en especial, de la Comisión Europea y de la Global Reporting Initiative (GRI). No obstante, hasta ahora las empresas también pueden basarse en otros instrumentos normativos de carácter estatal, europeos o internacionales.

#### **d) Formato**

El EINF puede incluirse bien en el informe de gestión, bien publicarse por separado. En el segundo caso, debe incluirse en el informe de gestión una referencia al informe separado indicando su localización. El EINF debe ser elaborado y firmado por la dirección de la empresa en un plazo de tres meses tras

el cierre del ejercicio fiscal. Este documento debe estar disponible en la web a partir de los seis meses desde la fecha de cierre y por un periodo de cinco años.

**e) Verificación**

La auditoría debe comprobar la existencia del informe y un prestador independiente debe verificar la información.

**f) Posibilidad de omitir información.**

Al contrario que la directiva, la ley no incluye la posibilidad de omitir información sobre sucesos relevantes en materia no financiera, basándose en que éstos puedan afectar a la posición de la entidad o grupo.

Es importante señalar que las obligaciones impuestas por la ley, objeto de comentario, no conllevan la obligación de desarrollar políticas sobre los aspectos mencionados anteriormente, limitándose a la necesidad de informar al respecto. En el supuesto de que la entidad o grupo no aplique política alguna sobre estas cuestiones, el EINF deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

**2.2.3 La nueva directiva: “Corporate Sustainability Reporting Directive”**

La nueva Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa, CSRD por sus siglas en inglés, fue aprobada el pasado 10 de noviembre del 2022 por el Parlamento Europeo, sustituyendo a la anterior Directiva de 2014/95 sobre información no financiera. La CSRD es una nueva directiva propuesta por la Comisión Europea en abril de 2021 para mejorar la transparencia y la coherencia en la divulgación de información no financiera por parte de las empresas en la Unión Europea.

Esta nueva directiva “mejorará la rendición de cuentas de las empresas ante el público, al obligarles a informar regularmente sobre el efecto de su actividad en las personas y el medio ambiente”(Parlamento Europeo, 2022).

A través de esta nueva medida, se pretende acabar con el greenwashing que hacen algunas compañías y reforzar la economía social de mercado en la UE. El comunicado del Parlamento Europeo aseguró que ésta supondría un avance hacia el establecimiento de estándares sobre sostenibilidad a nivel global con el objetivo de equiparar con el tiempo la información sobre sostenibilidad con la información financiera, permitiendo al público acceder por fin a datos fiables y comparables (Parlamento Europeo, 2022).

Algunas de las principales diferencias entre la nueva directiva y la anterior se resumen en (Vega, 2022):

- El ámbito de aplicación. La nueva directiva amplía su ámbito de aplicación para incluir a todas las grandes empresas de la UE que cotizan en bolsa, mientras que la directiva anterior solo se aplicaba a las empresas cotizadas que eran consideradas "Entidades de Interés Público" (EIP).
- Contenido de los informes. La nueva directiva introduce una lista más detallada de información no financiera que las empresas deben divulgar, incluyendo información sobre los derechos humanos, la diversidad, la igualdad de género y los impactos ambientales. Además, las empresas deberán informar sobre su estrategia de sostenibilidad y los principales riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.
- Formato de los informes. La nueva directiva también introduce una estructura más estandarizada para los informes de sostenibilidad, lo que debería hacer que los informes sean más comparables y comprensibles para los inversores y otros usuarios.

En resumen, la nueva directiva busca aumentar la calidad y la transparencia de la información no financiera divulgada por las empresas de la UE, a través de una lista más detallada de información que debe ser divulgada, un formato más estandarizado y la posibilidad de auditoría externa obligatoria (Vega, 2022).

En mayo 2023 ha finalizado el trámite de consulta pública del Anteproyecto de Ley para la adaptación de la directiva 2022 en España. Sin embargo, con las elecciones al parlamento español de julio 2023, se retrasará el proceso de aprobación de dicha ley.

Por otro lado, también se ha aprobado por el gobierno el Anteproyecto de ley para la representación paritaria en órganos de decisión, a la espera de ser aprobada por el congreso y el senado.

### **3. Estudio**

#### **3.1 Metodología y resultados**

Como objeto de estudio se van a analizar los EINF del ejercicio 2021 de las siguientes entidades financieras, Banco Santander, Banco Sabadell, BBVA y Bankinter, usando los criterios que utiliza el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (ORSC, 2023).

Según la Real Academia Española una entidad bancaria es aquella empresa dedicada a realizar operaciones financieras con el dinero procedente de sus accionistas y de los depósitos de sus clientes. Resultan grandes empresas conformadas por un número cuantitativamente significativo de personal. En 2023, según datos facilitados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en España, BBVA tiene alrededor de 116.923 personas empleadas, el Banco Santander 210.169, el Banco Sabadell 18.895 y Bankinter 6.450.

He decidido analizar estas empresas en el ámbito de derechos laborales, concretamente la subcategoría “Igualdad de género” como derecho laboral, porque lo que se exige y se premia a la plantilla son habilidades profesionales ajenas a capacidades físicas y en cambio, correlacionadas con competencias tecnológicas, habilidades técnicas, numéricas, de comunicación y atención al cliente, entre otras. Esta característica me parece clave para destapar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por un lado, supongo que estas entidades de proyección internacional y de un mercado consolidado, como es la banca, disponen de unos informes de sostenibilidad dignos de su magnitud. Por otro lado, supongo que las entidades financieras analizadas mostrarán patrones similares a la hora de tratar la igualdad de género en sus memorias de sostenibilidad, por compartir características organizativas y emplear a personas con roles y responsabilidades similares, además de tener desafíos y dificultades parecidas fruto del sector.

Como he adelantado, a la hora de analizar los estados de información no financiera, me centraré en el ámbito de los derechos laborales. El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa analiza 33 puntos en materia de derechos laborales. En nuestro caso, nos focalizaremos en aquellos que tratan la igualdad de género. Así, los puntos que se van a analizar son los siguientes:

1. Brecha salarial
2. Protocolos contra acoso sexual y por razón de género
3. Medidas para fomentar el ejercicio corresponsable de la paternidad por ambos progenitores
4. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Para favorecer la comparabilidad y poder sacar tendencias de reporte por categoría, en esta materia he llevado a cabo una codificación basada en Aranguren y Ochoa (2008). Así, existen subcategorías que se van puntuando con “0” si no se

lleva a cabo, con 1 si se lleva completamente a cabo y 0,5 si únicamente ofrece información cuantitativa o cualitativa. Al final del estudio podremos obtener, por un lado, ranking en reporte de sostenibilidad de mejor a peor de estas entidades y, por otro, detectar cuáles son las categorías mejor divulgadas y las que más mejoras necesitan.

## **3.2 Resultados**

### **3.2.1 La empresa presenta el dato de brecha salarial**

En España, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres obliga a todas las empresas del Ibex 35 a desglosar la información sobre la brecha salarial de su organización.

#### **a. Banco Santander**

En 2021, Banco Santander expone haber adaptado sus políticas globales para que sean neutras y eliminen las inequidades por diversidad de género incluyendo modificaciones en la Política de Retribución, en la Política de Gestión del Rendimiento y en el Plan de Sucesión. Comunica que ha realizado un análisis de brecha salarial para establecer planes de acción en los países en los que opera.

Su brecha salarial de género en 2021 fue del 32,3%. Este porcentaje mide las diferencias de remuneración entre el total de mujeres y hombres en una organización, industria o en la economía en general, con independencia del tipo de trabajo. Detectan que el problema de la organización yace en las escasas mujeres que hay frente a hombres en puestos de dirección y negocio, mientras que su proporción es mayor en la banca minorista y unidades de apoyo.

Abordan la brecha salarial de género con una metodología basada en pautas comunes para el Grupo. Expresan seguir rigurosos estándares en las contrataciones, promociones, planes de sucesión, y gestión del talento con el fin de fomentar la diversidad. Asimismo, cuentan con formación en sesgos inconscientes, comunicaciones de la Dirección, tutorías, networking y otras acciones para lograr un mayor equilibrio en la organización. A su vez, cada unidad local cuenta con distintos planes de acción, de acuerdo con sus propias características y condiciones.

Recientemente, han experimentado un aumento en la brecha salarial de +0.5 puntos. Esto lo atribuyen a que la brecha salarial de las incorporaciones en el grupo es mayor que el de las salidas. Se explica por las dificultades que hay en este sentido en los perfiles STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas en inglés) mientras que el peso relativo de las mujeres es mayor en las incorporaciones en posiciones no directivas y de soporte.

Por otro lado, en cuanto a la equidad salarial de género, aquella que mide la existencia de diferencias a "igual salario por igual trabajo" entre mujeres y hombres en el mismo puesto y al mismo nivel, el Banco Santander ha disminuido del 3% en 2018 al 1% en 2021. Ver tabla 4. Recalca su objetivo de erradicarlo para el 2025.

Tabla 1: Evolución de la equidad salarial de género

	2018	2019	2020	2021	Compromiso 2025
Equidad salarial de género	3%	2%	1,5%	1%	0% en 2025

Fuente: Elaboración propia a partir del EINF 2021 del Banco Santander.

Como principales iniciativas en el 2021 destacan, por un lado, el avance y mejora en el proceso de monitorización y definición de la metodología para el cálculo y análisis de la brecha salarial de género. Por otro lado, la incorporación de un principio en la política de retribuciones que establece que las retribuciones deben evitar cualquier sesgo por razón de género y promover la eliminación de las desigualdades que pudieran existir en base al mismo.

#### **b. Banco Sabadell**

Banco Sabadell manifiesta contar con una plantilla diversa, con un 55,7% de mujeres. Sin embargo, las mujeres sólo ocupan el 29,4% de los/las directivos/directivas, cifra que ha incrementado en 3,5 puntos desde 2020, siguiendo la tendencia continua de mejora de los últimos años. Sigue llamando la atención la relación inversa resultante entre puestos de alta calificación y personal femenino ocupándolos. No obstante, recalcan mantener el compromiso de seguir incrementando la diversidad en los niveles directivos, para lo que consideran clave avanzar en la diversidad de los mandos intermedios, donde han superado un 39% de mujeres en 2021.

Imagen 2: Distribución de los empleados del grupo.

<b>Clasificación por Género</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Hombres	8.890	10.531
Mujeres	11.180	12.927
<b>Total</b>	<b>20.070</b>	<b>23.458</b>

Distribución de los empleados del Grupo

<b>En porcentaje por Categoría Profesional</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Directivas	29,4 %	25,9 %
Mandos intermedios	39,2 %	35,3 %
Especialistas	57,8 %	56,7 %
Administrativas	72,6 %	76,9 %
Mujeres promocionadas respecto el total de promociones durante el ejercicio	55,3 %	55,6 %

Los datos son de alcance Grupo a 31/12/2021 excepto las promociones que hacen referencia a perímetro España.

Fuente: EINF Banco Sabadell 2021

Imagen 3: Remuneración media en el Consejo de Administración.

	<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>Miembros</b>	<b>Remuneración</b>	<b>Miembros</b>	<b>Remuneración</b>
Hombres	10	259.633	11	155.796
Mujeres	4	164.390	2	132.917
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>232.421</b>	<b>13</b>	<b>152.277</b>

Remuneración media en el Consejo de Administración<sup>37</sup>

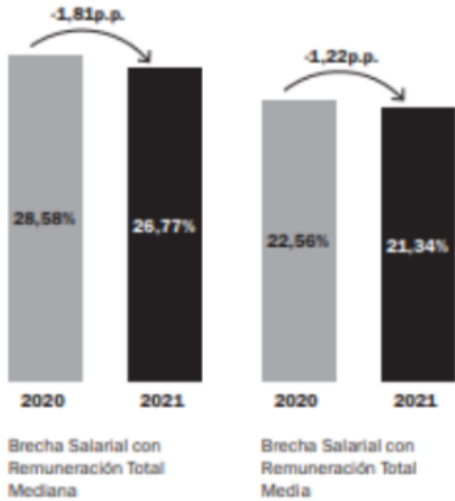
Fuente: EINF Banco Sabadell 2021

Las mujeres que han conseguido ascender del Consejo de Administración (4 en 2021 frente a 2 en 2020) reciben una remuneración media equivalente al 63,33% de los hombres que lo hacen.

Imagen 4: Brecha Salarial con Remuneración Total Mediana y Media.

	2021	2020	
España	18,38 %	19,37 %	Brecha Salarial con Remuneración Total Media
Reino Unido (TSB)	28,49 %	30,17 %	
México	18,72 %	20,50 %	
<b>Total</b>	<b>21,34 %</b>	<b>22,56 %</b>	

Los datos son a 31/12/2021 y 31/12/2020



Fuente: EINF Banco Sabadell 2021

La diferencia salarial se ha reducido del 11,79% en 2020 al 11,24% en 2021. En el informe no financiero del Banco Sabadell, destaca la exposición de datos sobre la brecha salarial desglosada por cargo, rango de edad, sexo y país. Esto nos permite entender mejor la organización de la plantilla y la relación de ésta con la remuneración correspondiente. Recalcan la importancia de la presencia femenina en cargos intermedios de cara a una futura promoción, generando más presencia femenina entre los/las directivos/directivas. Sin embargo, a parte de lo mencionado, no se profundiza más en las medidas para erradicar esta desigualdad.

**c. BBVA**

En el informe del BBVA cuantifica la presencia de mujeres en su plantilla con un 53% de sus 110.432 personas. Señalan su imparcialidad en cuanto al género en “La Política General de Remuneraciones”, al reflejar una compensación



igualitaria por las mismas funciones o funciones de igual valor, y no instaurar diferencia o discriminación alguna por razón de género.

En el apartado “Género” explican las políticas de remuneración con el fin de justificar que la equidad salarial es plena o no se debe al género.

La brecha salarial por puestos de igual valor ha disminuído 0,5 puntos porcentuales (del 1,1% en 2020 al 0,6% en 2021) siendo España la que mayor brecha salarial presenta (3,6% en 2021).

Imagen 5: Brecha salarial del BBVA.

BRECHA SALARIAL (PORCENTAJE)		
	2021	2020
España (BBVA, S.A.)	3,6	4,3
México	(0,6)	(0,3)
Turquía	(0,7)	(0,7)
Colombia	0,6	0,4
Perú	0,4	1,4
Argentina	2,6	1,8
Venezuela	(0,9)	0,7
Chile	(1,9)	(3)
Uruguay	2,4	4,5
<b>GRUPO BBVA</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>

En 2021 se pusieron en marcha varias iniciativas como apoyo a la diversidad de género con el objetivo de equilibrar las posibilidades profesionales entre hombres y mujeres: fijación de objetivos de diversidad de género a nivel área y país, sustentado por un plan específico de diversidad; trabajo de manera aún más activa de cara a incorporar a más mujeres a los procesos de selección de talento; y un entorno laboral flexible en el que los hombres puedan asumir sus responsabilidades familiares en igual grado que las mujeres, para que esto no suponga un freno profesional para las mismas.

Fuente: EINF del BBVA 2021

En este caso, BBVA achaca la brecha salarial a aspectos como la distinta distribución de hombres y mujeres en los puestos más valorados o la mayor proporción de mujeres en países con remuneraciones medias más bajas.

#### d. Bankinter

Bankinter expone su actual situación en cuanto a la brecha salarial con un 11,28% frente al 8,58% que obtuvieron en el 2020. Por parte de la entidad no hay explicación alguna que justifique esta subida tan notoria de +2,7 puntos. El lector puede atribuirlo a la salida de Línea Directa pero sin grandes certezas. Es notorio el desglose de datos que tiene por categoría profesional. Afirman tener un Plan de Igualdad que recoge las políticas que rigen el día a día de la empresa en lo que a igualdad y no discriminación se refiere, pero sin embargo no hay mención alguna al compromiso de reducir la brecha salarial, ni siquiera un apartado expresando cierta preocupación por la subida de 2,7 puntos.

Imagen 6: Brecha salarial de Bankinter

Brecha salarial calculada por promedio de categorías *		
	2021	2020
Total general	11,28%	8,58%

\* La Brecha salarial de 2020 se calculó incluyendo Línea Directa que ya no forma parte del Grupo Bankinter en 2021

Brecha salarial calculada por puestos tipo*		
	2021	2020
Total general	6,69%	6,00%

\* La Brecha salarial de 2020 se calculó incluyendo Línea Directa que ya no forma parte del Grupo Bankinter en 2021

Fuente: EINF Bankinter 20211

En la Imagen 5 podemos ver como tanto la “Brecha salarial calculada por promedio de categorías” como la “Brecha salarial calculada por puestos tipos” ha subido en el 2021 comparado con el 2020.

Imagen 7: Distribución por categoría profesional 2020 - 2021, Bankinter.

Distribución por categoría profesional 2021									
	España		Portugal		Luxemburgo		Irlanda		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Directores	96	44	7	2	1	0	1	0	151
Mandos Intermedios	817	580	155	88	8	1	9	2	1.660
Comerciales / Técnicos Senior	799	751	72	61	8	6	22	15	1.734
Comerciales / Técnicos	653	936	140	225	5	4	22	25	2.010
Staff	166	259	6	16	0	0	59	77	583
<b>Total</b>	<b>2.531</b>	<b>2.570</b>	<b>380</b>	<b>392</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>113</b>	<b>119</b>	<b>6.138</b>

Distribución por categoría profesional 2020									
	España		Portugal		Luxemburgo		Irlanda		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Directores	126	65	7	2	1	0	1	0	202
Mandos Intermedios	881	626	152	86	8	1	9	1	1.764
Comerciales / Técnicos Senior	898	829	51	55	8	5	19	14	1.879
Comerciales / Técnicos	1.001	1.354	155	235	4	3	20	25	2.797
Staff	696	1.132	9	20	0	0	76	93	2.026
<b>Total</b>	<b>3.602</b>	<b>4.006</b>	<b>374</b>	<b>398</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>125</b>	<b>133</b>	<b>8.668</b>

Fuente: EINF Bankinter 2021

En todos los países en los que opera Bankinter se repite el mismo patrón. En las categorías base en cuanto a responsabilidad y salario se refiere el porcentaje de mujeres es mayor. Sin embargo, a medida que se va escalando desde “Staff” hasta “Directores”, el porcentaje de hombres duplica al de mujeres en España y lo triplica en Portugal.

#### **e. Comentario sobre la categoría de la brecha salarial:**

Para favorecer la comparabilidad, teniendo en cuenta que cada entidad expresa su actualidad y sus medidas de una manera distinta, se han valorado 6 subcategorías. La primera subcategoría se basa en analizar si la empresa refleja en su EINF la brecha salarial actual frente a la anterior. Esta subcategoría consigue una puntuación de 4/4, es decir, todas las empresas analizadas muestran la situación actual frente al ejercicio anterior. Además, existe uniformidad en la manera de calcular la brecha salarial que consiste en calcular la diferencia entre la media de la remuneración de hombres y mujeres expresada en porcentaje de la media de la remuneración de los hombres.

La segunda subcategoría de análisis consiste en desglosar la presencia de las mujeres por categorías técnicas pero esta no es tan común como la primera, de hecho, sólo la lleva a cabo el Banco Sabadell.

La tercera subcategoría de análisis se basa en el desglose del dato de brecha salarial por país. Estamos estudiando empresas con presencia en muchos países y la relación de la brecha del grupo respecto a sus distintas sedes es de gran ayuda a la hora de entender la situación actual de la empresa en su totalidad. Banco Sabadell y BBVA aportan estos datos y de hecho, para mi sorpresa, en el caso del BBVA, la mayor brecha salarial del grupo se encuentra en España, con un 3,6% frente a la segunda mayor brecha que se encuentra en Argentina con un 2,6%.

La cuarta categoría es la existencia de datos sobre la equidad salarial. La Real Academia Española define la equidad salarial como la relación precisa entre lo que gana un hombre versus una mujer en cargos similares de modo, tiempo y lugar. En esta categoría BBVA y Banco Sabadell sorprenden porque no hacen mención alguna a esta problemática. Al carecer de explicación alguna, no sabemos si es un dato que no calculan, si lo calculan y es inexistente o si simplemente prefieren no compartirlo. Sin embargo, el Banco Santander y Bankinter sí que lo mencionan. Bankinter hace referencia a este dato como brecha salarial por puestos tipo y el Banco Santander habla de equidad salarial. Destacamos la exposición que ofrece el Banco Santander de la evolución de su inequidad salarial durante los últimos años, recalcando su objetivo de acabar con esta en el 2025.

La quinta y sexta categoría están relacionadas. La quinta se basa en citar la existencia de un plan de acción para acabar con la brecha salarial, y la sexta se basa en valorar si profundizan en explicar en qué consisten estas medidas.

En cuanto a la existencia de medidas para acabar con esta inequidad destaca Bankinter por ser el único Banco que no nombra tener ningún tipo de medida ni preocupación por el incremento que ha tenido en el porcentaje de brecha salarial este año.

En cuanto a profundizar en el contenido de estos planes solo el Banco Santander lo hace de una manera extensa, mientras que el BBVA lo explica parcialmente de manera cualitativa.

Se desconoce si estas medidas están explicadas en otro documentos o en la propia web pero en el caso de que así fuera, no estaría de más que desde el EINF se presentase un enlace o una explicación aclarando dónde se puede encontrar más información al respecto.

Tabla 2: Subcategorías de análisis sobre la brecha salarial

1. Brecha salarial	Banco Santander	Banco Sabadell	BBVA	Bankinter	Suma por Ítem	Porcentaje de puntuación por ítem
1.i) Manifiestan información comparable de la brecha salarial actual frente a años anteriores	1	1	1	1	4	100%
1.ii) Manifiestan información desglosada de la brecha salarial por categorías técnicas	0	1	0	0	1	25%
1.iii) Manifiestan información desglosada de la brecha salarial por País	0	1	1	0	2	50%
1.iv) .Exponen datos respecto a la equidad salarial de género	1	0	0	1	2	50%
1.v) Nombran la existencia de un plan de acción frente a la brecha salarial	1	1	1	0	3	75%
1.vi) Se profundiza en el plan de acción	1	0	0,5	0	1,5	37,5%
Suma por entidad	4	4	3,5	2	13,5	56%
Porcentaje por entidad	66,7%	66,7%	58,3%	33%		

Fuente: Elaboración propia a partir de parámetros establecidos.

En total, la categoría de brecha salarial obtiene una puntuación de 56% siendo la subcategoría uno la mejor puntuada: las cuatro entidades expresan la evolución de la brecha salarial frente al año anterior. El Banco Santander y el Banco Sabadell son los mejores puntuados en esta categoría empatando con un 66,7% de puntuación.

### **3.2.2 La empresa informa sobre protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo**

Muchas empresas demuestran su compromiso con la eliminación contra el acoso sexual por razón de sexo en el lugar de trabajo. Sin embargo, no todas han revelado los métodos que utilizan para evitar que esto ocurra o los planes de actuación que se llevan a cabo una vez que algo haya sucedido. Se ha observado que, en muchas empresas, estos protocolos están incluidos en convenios colectivos o en los planes de igualdad. Sin embargo, las empresas generalmente no hacen públicos estos documentos y, para encontrarlos, se deben utilizar fuentes sindicales (ORSC, 2023).

#### **a. Banco Santander**

El Banco Santander, en su apartado de igualdad de género, dedica un párrafo al acoso sexual y por razón de sexo. En su memoria dicen textualmente “También estamos tomando medidas para luchar contra el acoso sexual, que se ha incluido de forma explícita en nuestro código de conducta. Asimismo, en España contamos con un plan de igualdad con protocolos contra el acoso sexual y de género.”

#### **b. Banco Sabadell**

El Banco Sabadell cuenta con un canal de denuncias del Plan de Igualdad vigente a disposición de la plantilla a través del cual se procede, dado el caso de una posible situación de discriminación, acoso laboral y/o sexual, o por razón de género, a la apertura de un expediente informativo por parte del Instructor/a de la Comisión Instructora, que envía a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los procedimientos recibidos y tratados. El Observatorio de RSC destaca como buena práctica al Banco Sabadell.

### c. BBVA

Todas las empresas del grupo, en los diferentes países, disponen de protocolos de prevención de acoso sexual, dejando expresa constancia de su rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. Y se comprometen a la aplicación del presente acuerdo como vía de solución para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa.

### d. Bankinter

Bankinter cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación por cualquier situación de acoso laboral y con un buzón de Denuncia Confidencial, con el fin de hacer frente de forma rápida, confidencial y adecuada a posibles situaciones de acoso que pudieran plantearse.

### e. Conclusiones de la categoría sobre Acoso Sexual por razón de género

En esta categoría teniendo en cuenta la información que presentan las 4 entidades analizadas se han creado 2 subcategorías: “La empresa menciona tener un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género” y “La empresa explica en qué consiste el protocolo de actuación”.

Tabla 3: Subcategorías de análisis sobre acoso sexual por razón de género.

2. Acoso sexual por razón de género	Banco Santander	Banco Sabadell	BBVA	Bankinter	Suma por Ítem	Porcentaje por ítem
2.i) La empresa menciona tener un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	1	1	1	1	4	100%
2.ii) La empresa explica en qué consiste el protocolo	0	0,5	0	0	0,5	12,5%
Suma por entidad	1	1,5	1	1	4,5	56,25%
Porcentaje por entidad	50%	75%	50%	50%		

Fuente: Elaboración propia a partir de parámetros establecidos.

En la tabla 4 se puede ver que existe muy poca información al respecto en los EINF de estas entidades. El Observatorio de RSC explica que son medidas que van acordadas en convenios colectivos y planes de igualdad, pero la realidad es que en estas memorias se nombra lo justo al respecto.

Las 4 entidades mencionan tener un protocolo de actuación. Se entiende el por qué destaca el Observatorio de RSC la práctica del Banco Sabadell, pues es el único que profundiza un mínimo en sus medidas. Sin embargo, en mi opinión, es el mínimo que habría que exigir a empresas de este calibre.

Desde mi punto de vista, cualquier empresa ganaría puntos en transparencia y buena práctica si explicaran qué tipo de incidencias han tenido en este ámbito y cómo han actuado frente a ellas, así como retos a asumir en un futuro. De esta manera, se podría analizar la evolución de este tipo de incidencias teniendo en cuenta cómo se ha actuado frente a ellas.

Esta categoría consigue en total una puntuación de 56,25% siendo el Banco Sabadell el que mejor actúa en este ámbito.

### **3.2.3 La empresa informa de medidas destinadas a fomentar el ejercicio corresponsable de la paternidad por ambos progenitores**

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Al margen de lo que establezca la Ley, la conciliación laboral se ha convertido en una fuente de beneficios para la propia empresa y, por eso, cada vez son más las sociedades que ponen en práctica medidas de conciliación. A pesar de ello, las empresas no siempre facilitan información sobre ello (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2023).

#### **a. Banco Santander**

En 2021 el Banco Santander ha implementado los estándares mínimos globales de permiso parental: 14 semanas para el primer progenitor y 4 semanas para el otro. Por esta medida, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, destaca al Banco Santander como ejemplo en este área. Sin embargo, esta medida explicada en dos líneas es lo único que encontramos en las 849 páginas de su EINF.

## **b. Banco Sabadell**

El Banco Sabadell expone tener a disposición de la plantilla un conjunto de medidas de conciliación pactadas con los representantes sindicales recogidas en el Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Afirman que este conjunto de medidas tiene como finalidad establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de intereses personales y profesionales en, términos de igualdad entre hombres y mujeres. Estas medidas incluyen: reducciones de jornada (retribuidas, no retribuidas, por cuidado de menores lactantes); excedencias (por cuidado de hija o hijo, por cuidado de familiares); permisos especiales (por estudios, por motivos personales, por adopción internacional, por accidente o enfermedad grave de familiares) y flexibilidad horaria.

## **c. BBVA:**

El BBVA desglosa la información de esta subcategoría por países.

En España, durante la baja por maternidad o paternidad, el grupo BBVA complementa las prestaciones económicas hasta el 100% del sueldo habitual y amplía de media hora a una hora la reducción de jornada prevista en la legislación para el cuidado del/a lactante hasta que este/ a cumpla 9 meses.

En México y en Colombia, se amplía el permiso por nacimiento de hijo/a en 20 días laborables y en 10 días laborables, respectivamente, que se suman a los días que contempla su legislación local.

En Turquía, las madres que se reincorporan al trabajo tras el permiso de maternidad disponen de dos horas diarias de permiso de lactancia hasta que su hijo/a cumpla un año. Pueden agotar este permiso cada día, combinar las horas en un día de permiso a la semana, o sumarlas todas y prolongar su permiso de maternidad aproximadamente un mes. Las madres también pueden optar por ampliar su permiso de maternidad con una licencia no remunerada. En cuanto al permiso de paternidad, el Grupo extiende cinco días adicionales de permiso de paternidad remunerado, además de los cinco días legales establecidos.

Para los empleados en Argentina, el permiso de paternidad se amplía en 30 días naturales. En los casos de parto prematuro, la madre tiene derecho a un permiso retribuido por los mismos días en que se haya adelantado el parto. Adicionalmente, en caso de nacimiento o adopción de un/a menor con



discapacidad, se amplía el permiso de paternidad y maternidad en 60 días naturales. Además, en caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a un permiso especial retribuido.

En Uruguay, el permiso por paternidad se amplía en 3 días laborables que se suman a los 10 que contempla la legislación. En el caso de las madres, se amplía en 22 días naturales que unidos a los 98 días que recoge la legislación, hacen un total de 120 días naturales. Adicionalmente, las madres pueden optar por diferentes modalidades de teletrabajo durante un período de 6 meses desde su reincorporación.

#### d. Bankinter

Bankinter dispone del certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable). La Fundación ‘Más Familia’ reconoce con este certificado a las entidades que más contribuyen a la armonización de la vida personal y laboral en materia de calidad en el empleo, conciliación, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional. Estas medidas están implícitamente relacionadas con la organización del tiempo de trabajo de los empleados. Para ello, se ha acreditado la implementación de numerosas medidas de responsabilidad social y conciliación.

Imagen 8: Datos sobre permiso parental, Bankinter

Permiso parental	2021 (*)			2020 (**)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Personas con derecho a disfrutar de un permiso parental durante 2021	153	153	306	198	220	418
Personas que han disfrutado de un permiso parental en 2021 (*)	158	119	277	170	218	388
% de reincorporación al trabajo una vez finalizado el permiso	100,0	96,0	98,2	99,3	95,0	96,9
% de reincorporación al trabajo una vez finalizado el permiso y que continúan en la organización doce meses después	93,9	97,5	96,1	95,1	95,1	5,1

(\*) Incluye personas que comenzaron su permiso parental en el año 2020

(\*\*) Incluye personas que comenzaron su permiso parental en el año 2019

Fuente: EINF 2021, Bankinter

En esta imagen podemos ver un cambio importante en la categoría “Personas con derecho a disfrutar de un permiso parental durante 2021”. En 2020 había más mujeres que hombres con derecho a disfrutar del permiso parental, desigualdad que se ha corregido este 2021, pues el número de mujeres y hombres con derecho a pedirlo se iguala en 153. Sin embargo, aunque la mayoría lo haga (96%), mientras que todos los hombres se reincorporan al trabajo una vez finalizado el permiso, hay un 4% de mujeres que no lo hace.

**e. Conclusiones de la categoría sobre el ejercicio responsable de maternidad y paternidad.**

En esta categoría se han creado dos subcategorías de análisis que son: “La empresa menciona tener medidas para facilitar el ejercicio responsable de paternidad por ambas personas progenitoras” y “La empresa detalla las medidas llevadas a cabo”

Tabla 4: Categorías de análisis en materia de ejercicio responsable de la paternidad

<b>3. Fomento del ejercicio corresponsable de la paternidad por ambos progenitores</b>	<b>Banco Santander</b>	<b>Banco Sabadell</b>	<b>BBVA</b>	<b>Bankinter</b>	<b>Suma por Ítem</b>	<b>Porcentaje por ítem</b>
3.i) La empresa menciona tener medidas para facilitar el ejercicio corresponsable de paternidad por ambas personas progenitoras	1	1	1	1	4	100%
3.ii) La empresa detalla las medidas llevadas a cabo	1	0,5	1	0	2,5	62,5%
Suma por entidad	2	1,5	2	1	6,5	81,25%
Porcentaje por entidad	100%	75%	100%	50%		

Fuente: Elaboración propia a partir de parámetros establecidos.

Las cuatro empresas mencionan tener medidas para facilitar el ejercicio responsable de paternidad, pero la realidad es que a la hora de detallar en qué consisten esas medidas, no todas lo hacen igual. Bankinter se limita a decir que dispone del certificado “Empresa Familiarmente Responsable” y mostrar los datos del número de personas que han hecho uso del permiso familiar, número de incorporaciones etc. El BBVA, explica la situación actual de permisos por maternidad o paternidad por país, siendo más detallada la descripción de cómo está la situación del grupo según su sede. Sin embargo, los derechos de baja son distintos si se trata de maternidad y paternidad, y no parece que sea una cuestión que preocupe al banco pues no hacen mención alguna sobre un posible cambio en estas políticas. Más que diferenciar permisos para maternidad y paternidad en mi opinión sería más correcto hablar de primer y segundo progenitor teniendo en cuenta por un lado que deberían ser las familias quienes establezcan cómo repartirán estos permisos para el cuidado de sus hijos e hijas y por otro lado, no olvidemos la existencia de familias no tradicionales.

El Banco Sabadell nos hace saber que "todas estas medidas han sido comunicadas a la totalidad de la plantilla y están recogidas en el sitio web interno del empleado, por lo que son ampliamente conocidas por los trabajadores y trabajadoras, que las vienen solicitando y disfrutando desde hace tiempo". Por tanto, si quisiéramos saber en qué consisten estas medidas tendríamos que contactar con alguna persona empleada o fuentes sindicales porque en el EINF no trasladan nada más. Tampoco mencionan tenerlo publicado en algún otro documento al que se pueda acceder.

Por tanto, el Banco Santander gana en esta categoría, también con el reconocimiento del Observatorio de RSC. Porcentaje total de esta categoría: 81,25%.

### **3.2.4 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

A pesar de la importancia de la reducción de la brecha salarial, el salario no es el único factor para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Las empresas necesitan aplicar una serie de medidas que aseguren la igualdad de trato y de oportunidades para evitar situaciones tan tristemente extendidas como los techos de cristal (Observatorio de RSC, 2023).

#### **a. Banco Santander**

En la sección de igualdad de género encontramos la afirmación de que, tanto la comisión de nombramientos como el consejo de administración, son conscientes de la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de la conveniencia de incorporar al consejo mujeres que reúnan los requisitos de capacidad, idoneidad y dedicación efectiva al cargo de consejero/a, esforzándose deliberadamente en buscar candidatas que tengan el perfil requerido. El Banco Santander afirma que su política promueve una selección de personas consejeras que mantenga una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el consejo. En 2019 incluyeron el nuevo objetivo de igualdad de género, consistente en alcanzar entre el 40% y el 60% de representación de ambos géneros en el consejo.

## **b. Banco Sabadell**

Banco Sabadell afirma garantizar la igualdad de oportunidades, ya que éstas son una condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo. Esto incluye, entre otras cosas, las políticas de contratación, el desarrollo de carrera profesional, los planes de sucesión, el acceso a la formación y la posibilidad de cubrir vacantes internas.

## **c. BBVA**

Entre otras iniciativas, el BBVA destaca la creación de los Employee Resource Group (en adelante, ERG por sus siglas en inglés), una forma de intraemprendimiento en la que los empleados por iniciativa propia se unen para promover la diversidad y fomentar las relaciones personales entre personas con intereses comunes; y el apoyo a diversas organizaciones e iniciativas en pro de la diversidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como la participación en la lucha contra la brecha de género existente en las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM), o la colaboración con diferentes iniciativas como Inspiring Girls, la Olimpiada Informática Femenina o Technovation for Girls.

En 2021 pusieron en marcha varias iniciativas como apoyo a la diversidad de género, con el objetivo de equilibrar las posibilidades profesionales entre hombres y mujeres: fijación de objetivos de diversidad de género a nivel área y país, sustentado por un plan específico de diversidad; trabajo de manera aún más activa de cara a incorporar a más mujeres a los procesos de selección de talento; y un entorno laboral flexible en el que los hombres puedan asumir sus responsabilidades familiares en igual grado que las mujeres, para que esto no suponga un freno profesional para las mismas.

## **d. Bankinter**

Bankinter afirma respetar el principio de no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social de sus empleados, y promoverá la igualdad de oportunidades entre los mismos, incluidas la igualdad de género, la integración de los empleados de otras nacionalidades y la incorporación de personas con discapacidad. Este compromiso comporta remover cualquier obstáculo que pueda provocar el no cumplimiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades.

Recalcar que Bankinter explica que a lo largo de 2021 se ha iniciado un proceso de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores para adecuar el Plan de Igualdad a la nueva legislación en esta materia, aprobada a finales del año 2020. Mientras duran las negociaciones, se ha acordado con la Representación Legal de los Trabajadores prorrogar la vigencia del Plan de Igualdad existente.

**e. Conclusiones sobre medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Esta categoría carece de medidas más específicas, medidas que tuvieran un resultado más tangible.

Tabla 6: Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

<b>4. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b>	<b>Banco Santander</b>	<b>Banco Sabadell</b>	<b>BBVA</b>	<b>Bankinter</b>	<b>Suma por ítem</b>	<b>Porcentaje por ítem</b>
4.i) Explican qué hacen para mejorar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	1	1	1	0	3	75%
Suma por entidad	1	1	1	0	3	75%
Porcentaje por entidad	100%	100%	100%	0%		

Fuente: Elaboración propia a partir de parámetros establecidos.

Para demostrar o promover la igualdad de oportunidades se pueden llevar infinidad de acciones; por ejemplo, desde el momento de la contratación se puede asegurar la no discriminación con Curriculum Vitae anónimos: sin foto, ni nombre, ni género. De esta manera, la persona elegida para formar parte de la empresa será recompensada única y exclusivamente por la formación y experiencia que exponga en este documento. Otra etapa clave en la igualdad de oportunidades laborales es el momento de escalar en la empresa, la promoción. Para asegurar que toda la plantilla tiene los mismos derechos y oportunidades a ascender, sería conveniente desarrollar evaluaciones de desempeño objetivas y justas, asegurando criterios claros y transparentes, evitando cualquier forma de sesgo de género en la evaluación.

### **3.3 Comentario general del análisis**

Tras analizar los EINF de estas entidades bancarias, podemos afirmar que no existe homogeneidad alguna a la hora de reportar información sobre igualdad de género, por tanto, podemos confirmar que mi hipótesis es incorrecta. Estas entidades, siendo todas financieras y de gran calibre, no tienen informes sostenibles para predicar de ejemplo en materia de igualdad de género.

Las cuatro entidades analizadas cuentan con un apartado en su informe de sostenibilidad dedicado a "Igualdad de género". Sin embargo, no cuentan con la misma estructura, ni con la misma información.

La subcategoría de brecha salarial es la que mayor comparabilidad facilita pero, sin embargo, no todos expresan cómo pretenden acabar con esta. Sorprende la poca transparencia que hay en subcategorías como "Acoso sexual por razón de género". Todos dicen tener un plan de acción para combatir este problema pero no expresan en qué consisten ni dónde se puede encontrar mas información al respecto.

Los informes adolecen de más profundidad en la categoría "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres". La igualdad efectiva, en este caso, se podría trabajar desde la contratación hasta la promoción intraempresarial.

En general, en mi opinión, todo el plan de igualdad debería estar publicado en el EINF para la posterior auditoría correspondiente. Con todo el plan de igualdad, me refiero a información precisa, profunda y desarrollada en cuanto a políticas, preocupaciones y retos.

Por otro lado, ayudaría a la comparabilidad la construcción de un esquema estándar a seguir a la hora de realizar estos informes. De esta manera, no habría posibilidad de evitar tratar ciertos temas y la búsqueda de información sería mucho más fácil. No es suficiente afirmar tener un "protocolo" para tratar distintas categorías. Si no están en el EINF, en este debería estar indicado dónde poder encontrarlo.

Tabla 6: Análisis completo en cifras y porcentajes

<b>1. Brecha salarial</b>	<b>Banco Santander</b>	<b>Banco Sabadell</b>	<b>BBVA</b>	<b>Bankinter</b>	<b>Porcentaje por ítem</b>
1.i) Información comparable de la brecha salarial actual frente a años anteriores	1	1	1	1	100%
1.ii) Información desglosada de la brecha salarial por categorías técnicas	0	1	0	0	25%
1.iii) Información desglosada de la brecha salarial por País	0	1	1	0	50%
1.iv) Exponen datos respecto a la equidad salarial de género	1	0	0	1	50%
1.v) Nombran la existencia de un plan de acción frente a la brecha salarial	1	1	1	0	75%
1.vi) Se profundiza en el plan de acción	1	0	0,5	0	37,5%
Porcentaje por entidad e ítem	66,7%	66,7%	58,3%	33%	56%
<b>Acoso sexual por razón de género</b>					
La empresa menciona tener un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	1	1	1	1	100%
La empresa explica en qué consiste el protocolo	0	0,5	0	0	12,5%
Porcentaje por entidad e ítem	50%	75%	50%	50%	<b>56,25%</b>
<b>Fomento del ejercicio corresponsable de la paternidad por ambos progenitores</b>					
La empresa menciona tener medidas para facilitar el ejercicio corresponsable de paternidad por ambas personas progenitoras	1	1	1	1	100%

La empresa detalla las medidas llevadas a cabo	1	0,5	1	0	62,5%
Porcentaje por entidad e ítem	100%	75%	100%	50%	<b>81,25%</b>
<b>Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b>					
Explican qué hacen para mejorar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	1	1	1	0	75%
Porcentaje por entidad	100%	100%	100%	0	75%
<b>Porcentaje de media del análisis completo</b>	<b>79,17%</b>	<b>79,17%</b>	<b>77,075%</b>	<b>33,25%</b>	<b>62,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de parámetros establecidos.

Observando la tabla completa, podemos afirmar que la mejor puntuación la consigue Banco Santander, junto al Banco Sabadell con un 79,17% de puntuación.

La categoría con mejor divulgación es la de Brecha salarial. No es la mejor en cuanto a porcentaje, pero es la categoría donde más se ha exigido y examinado, por la amplitud de información que se ha podido analizar en los informes. La menos reportada es la categoría de “Acoso sexual por razón de género”, puesto que el Banco Sabadell es el único que profundiza lo mínimo en el tema.

Aún así cabe subrayar que ni siquiera el Banco Sabadell o Banco Santander, a pesar de haber conseguido la mayor puntuación, se pueden considerar entidad de referencia en materia de información sobre sostenibilidad empresarial sobre igualdad de género como contribución a los ODS 5, ODS 8 y ODS 16.

#### 4. Conclusiones

Como conclusión, me gustaría, por un lado, confirmar la necesidad de un marco legal más rígido y más efectivo. Es momento de darle a los informes de sostenibilidad la importancia que la situación requiere. Estos informes son el primer paso para tomar acción en ámbitos como los analizados. Sin informes, no



hay conocimiento y sin conocimiento, no hay opción de mejora, ni desarrollo sostenible posible.

Recalcar que tras haber hecho el análisis, se entiende mejor la dificultad extra que conlleva la sostenibilidad social por su carácter “no cuantitativo” y la necesidad de un marco estándar que favorezca la comparabilidad y la no omisión de protocolos y planes de acción.

## **Bibliografía**

- Abela, M., & Mora, A. (2012). Understanding the Consequences of Accounting Standards in Europe: The Role of EFRAG. *Accounting in Europe*, 9(2), 147-170. <https://doi.org/10.1080/17449480.2012.720872>
- Agarwal, B., & Narain, S. (1991). Global warming in an unequal world: A case of environmental colonialism. *Centre for Science and Environment, New Delhi*.
- Aragoneses, P. (2023). CAMBIOS EN LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD E INFORMACIÓN NO FINANCIERA-DIRECTIVA CSRD. [www.bdo.es](http://www.bdo.es). <https://www.bdo.es/es-es/blogs/coordenadas-bdo/julio-2022/directiva-csrd-cambios-informe-sostenibilidad-e-informacion-no-financiera>
- Aranguren, N., & Ochoa, E. (2008). Divulgación de información sobre empleados y medio ambiente: Un análisis comparativo entre España y Alemania. *Revista de Contabilidad*, 11(2), 123-142.
- Ávila Marcelo, C. (2022). El estado de información no financiera. *Análisis de su contenido en las empresas del IBEX 35*.
- Barcellos Paula, L., & Gil Lafuente, A. M. (2009). Proceso de selección de elementos que contribuyen al crecimiento sostenible de la empresa. *In Proceeding of International Conference and Doctoral Consortium for ISEOR and Academy of Management, held at Lyon, France, 1*, 773-788.
- Barcellos Paula, L., & Gil Lafuente, A. M. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*, 20(2), 1-22. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39121262007>
- Bremley, G., Brown, C., Dempsey, N., & Power, S. (2006). What is 'social sustainability', and how do our existing urban forms perform in nurturing it. In Sustainable Communities and Green Futures'. *Conference*. Barlett School of Planning, London, University College London, Reino Unido.
- Bramley, G., Brown, C., Dempsey, N., & Power, S. (2007). Social Sustainability and Urban Form: measuring and calibrating the relationship. *In Planning Research Conference, Heriot-Watt University, Edinburgh*.

- Carlos, L. G. (2019). *Guía para la aplicación de la Ley 11/2018, Información no financiera: versión 1.0*. Universidad de Burgos. <https://riubu.ubu.es/handle/10259/5240>
- Cassen, R. (1987). Our common future: report of the World Commission on Environment and Development. *International Affairs*, 64(1), 126. <https://doi.org/10.2307/2621529>
- Caulfield, J., Polèse, M., Stren, R., & Polèse, M. (2000). The Social Sustainability of Cities: Diversity and the Management of Change. *Canadian Public Policy-analyse De Politiques*, 27(3), 381. <https://doi.org/10.2307/3552480>
- Clark, H. E., & Wu, H. (2016). The sustainable development goals: 17 goals to transform our world. En *United Nations eBooks* (pp. 36-54). <https://doi.org/10.18356/69725e5a-en>
- Communications. (2022, 24 noviembre). ¿Qué es la sostenibilidad ambiental y qué responsabilidad tienen las empresas? *BBVA NOTICIAS*. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-es-la-sostenibilidad-ambiental-y-que-responsabilidad-tienen-las-empresas/>
- ¿Cómo enfrentan las empresas el cambio climático? (2023, 11 abril). Pacto Mundial. [https://www-pactomundial-org.translate.google/noticia/como-enfrentan-las-empresas-el-cambio-climatico/?\\_x\\_tr\\_sl=es&\\_x\\_tr\\_tl=nl&\\_x\\_tr\\_hl=nl&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-pactomundial-org.translate.google/noticia/como-enfrentan-las-empresas-el-cambio-climatico/?_x_tr_sl=es&_x_tr_tl=nl&_x_tr_hl=nl&_x_tr_pto=sc)
- Consejo General de Economistas - Consejo General de Economistas. (2023, 8 junio). Consejo General de Economistas. <https://economistas.es/>
- CTMA. (2020). *La empresa y el medio ambiente | ¿Cómo se relacionan?* | <https://ctmaconsultores.com/la-empresa-y-el-medio-ambiente/>
- De Freitas Netto, S. V., Sobral, M., Ribeiro, A. C., & Da Luz Soares, G. R. (2020). Concepts and forms of greenwashing: a systematic review. *Environmental Sciences Europe*, 32(1). <https://doi.org/10.1186/s12302-020-0300-3>
- Edes, E. (2020). ¿Por qué las empresas deben ser sostenibles? *EDES*. [https://www.edes.utpl.edu.ec/empresas\\_sostenibles/](https://www.edes.utpl.edu.ec/empresas_sostenibles/)

- EINF BBVA - Informe anual (2021). BBVA.  
<https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2022/03/Informe-Anual-2021.pdf>
- EINF Banco Sabadell - Informe anual 2021. (s. f.).  
<https://www.grupbancsabadell.com/memoria2021/es/>
- EINF Banco Santander. (2021). Banco Santander.  
<https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-financiero-anual/2021/ifa-2021-informe-financiero-anual-consolidado-es.pdf>
- EINF Bankinter 2021. Bankinter.  
<https://www.bankinter.com/www/webcorp/swf/memoria2021/>
- Eizenberg, E., & Jabareen, Y. (2017). Social Sustainability: A New Conceptual Framework. *Sustainability*, 9(1), 68. <https://doi.org/10.3390/su9010068>
- Elkington, J. (1994). Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review*, 36(2), 90-100. <https://doi.org/10.2307/41165746>
- Galiana, E. I., & Centeno, J. M. S. (2016). Reflexiones sobre responsabilidad social empresarial, responsabilidad pública y la sostenibilidad medioambiental. *Revista Galega de Economía*, 25(3), 5-22. <https://www.redalyc.org/pdf/391/39148816002.pdf>
- Gallegos Olvera, J. (2020a). Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible: las oscilaciones del ODS 17. *Revista del CESNAV*, 41(4). <http://repositorio.uninav.edu.mx/xmlui/handle/123456789/990>
- Gallegos Olvera, J. (2020b). Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible: las oscilaciones del ODS 17. *Número 4*.
- García, R. A. (2013). La dimensión económica del desarrollo sostenible. *Club Universitario*, 1-306. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=607149>
- García Sánchez, I. M., Martín Zamora, M. P., & Rodríguez Ariza, L. (2020). La obligación de ser socialmente transparente: el estado de información no financiera. *Universidad a Distancia de Madrid*, 443, 155-192. <http://hdl.handle.net/20.500.12226/474>

- García-Sánchez, I. (2008). Corporate social reporting: segmentation and characterization of Spanish companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(4), 187-198. <https://doi.org/10.1002/csr.141>
- Guía de buenas prácticas para la elaboración del Estado de Información No Financiera o en materia de Sostenibilidad. (2022). Consejo General de Economistas. [https://economistas.es/Contenido/Consejo/Estudios%20y%20trabajos/Gui%C3%ACa%20no%20financiera\\_V13%20%282%29%20%281%29.pdf](https://economistas.es/Contenido/Consejo/Estudios%20y%20trabajos/Gui%C3%ACa%20no%20financiera_V13%20%282%29%20%281%29.pdf)
- Gil, A. M., & Barcellos, P. (2009). Proceso de selección de elementos que contribuyen al crecimiento sostenible de la empresa. Social responsibility and corporate environment evaluation indicators. *Proceeding of International Conference and Doctoral II Consortium for ISEOR and Academy of Management. France, Lyon.*
- Gil, A. M., & Barcellos, P. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*, 20(2), España: Universidad de Barcelona.
- Gómez (2018). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica.* PAPELES. [https://www.fuhem.es/papeles\\_articulo/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-una-revision-critica/](https://www.fuhem.es/papeles_articulo/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-una-revision-critica/)
- Greenwashing: definición y ejemplos.* (2022, 14 noviembre). Climate Consulting. <https://climate.selectra.com/es/que-es/greenwashing>
- Hawken, P., Lovins, A. B., & Lovins, L. H. (1999). *Natural Capitalism : Creating the Next Industrial Revolution.* <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA89305453>
- Herzig, C., & Schaltegger, S. (2011). Corporate Sustainability Reporting. *Springer eBooks*, 151-169. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-1697-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-94-007-1697-1_14)
- Información No Financiera | ICAC.* (s. f.). <https://www.icac.gob.es/contabilidad/informacion-no-financiera>
- Jeannot, F. (2000). De las fallas del mercado a las fallas de las organizaciones. *Análisis Económico*, 15(3), 5-33. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41303101>
- Laverty, K. J. (1996). Economic “Short-Termism”: The Debate, The Unresolved Issues, and The Implications for Management Practice and

Research. *Academy of Management Review*, 21(3), 825-860. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100316>

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

López, L. (s. f.). *La sostenibilidad se hace fuerte en el seno de las estrategias empresariales - Inese*. Inese. <https://www.inese.es/la-sostenibilidad-se-hace-fuerte-en-el-seno-de-las-estrategias-empresariales/>

Lovins, A. B., Lovins, L. H., & Hawken, P. (1999). A road map for natural capitalim. *Harvard business review*, 77, 145-161.

Masudi, A., Jusoh, N. W. C., & Muraza, O. (2020). Recent progress on low rank coal conversion to dimethyl ether as clean fuel: A critical review. *Journal of Cleaner Production*, 277, 124024. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124024>

McGinnis, R., Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J., & Behren, W. V. (1973). The Limits to Growth: A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind. *Demography*, 10(2), 295. <https://doi.org/10.2307/2060820>

Meadows, D. H., Randers, J., & Meadows, D. L. (2017). The Limits to Growth.

Millennium Ecosystem Assesment. (2005a). Ecosystems and Human Well-being: Synthesis. *Island Press, Washington, DC*. <https://www.millenniumassessment.org/documents/document.356.aspx.pdf>

Millennium Ecosystem Assesment. (2005b). Ecosystems and human well-being: synthesis. *Island Press*. <https://www.millenniumassessment.org/documents/document.356.aspx.pdf>

Moriyón, F. G., & García, T. S. (2016). *Adam Smith, Moral y Economía*. (18.<sup>a</sup> ed., Vol. 52). Encuentros multidisciplinares.

- Muñiz Martíne, M. M. (2021, 16 diciembre). *La responsabilidad social corporativa (RSC), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y análisis práctico sobre la contribución de diferentes organizaciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) = Corporate social responsibility (CSR). the United Nations Global Compact and practical analysis on the contribution of different organizations to the Sustainable Development Goals (SDGS)*. Universidad de León. <http://hdl.handle.net/10612/14464>
- Muñoz, J. P., & Anguita, F. (2013, 21 marzo). *Responsabilidad Social en el ámbito de la empresa: impactos sobre la movilidad sostenible*. Universidad Rey Juan Carlos. <http://hdl.handle.net/10115/11594>
- Muñoz, M. (2013). La responsabilidad social en el ámbito de la empresa: Impactos sobre la movilidad sostenible. *Recuperado de*. [http://eficiencia.urjc.es/jspui/bitstream/10115/11594/1/TMS8\\_RSC%20y%20movilidad%20sostenible.pdf](http://eficiencia.urjc.es/jspui/bitstream/10115/11594/1/TMS8_RSC%20y%20movilidad%20sostenible.pdf)
- Naciones Unidas. (2015, 25 de septiembre). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Obrsc. (2023, 27 abril). Falta de transparencia sobre la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas del IBEX 35. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. <https://observatoriorsc.org/falta-de-transparencia-sobre-la-responsabilidad-social-corporativa-en-las-empresas-del-ibex-35/>
- Parlamento Europeo. *Economía sostenible: aprobadas nuevas reglas de información para multinacionales* | Noticias | Parlamento Europeo. (2022, 11 octubre). <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20221107IPR49611/economia-sostenible-aprobadas-nuevas-reglas-de-informacion-para-multinacionales>
- Pérez, E. S. (2022). ACOMETER EL DESAFÍO DE ENFRENTAR EL CAMBIO CLIMÁTICO. *Direitos Culturais*, 17(41), 167-282. <https://doi.org/10.20912/rdc.v17i41.740>
- Rae, R. A. E.-. (s. f.). sostenibilidad ambiental. *Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española*. <https://dpej.rae.es/lema/sostenibilidad-ambiental>

Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

Ricalde, C. D. L. (2005). Desarrollo sustentable o sostenible: una definición conceptual. *Redalyc.org*, 4(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457845044002>

Shire, D. M. Y. A. (s. f.). *Alianzas multi-actor y transformación: el caso de la Alianza Shire*. PLATAFORMA ACCIÓN 2030. <https://plataforma2030.org/es/alianzas-multi-actor-y-transformacion-el-caso-de-la-alianza-shire>

*Sostenibilidad ambiental: cómo cuidar el futuro de nuestro planeta*. (2023, 19 mayo). Becas Santander. <https://www.becas-santander.com/es/blog/sostenibilidad-ambiental.html>

*SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS*. (2012, 20 mayo). <https://www.eoi.es/blogs/carollirenerodriguez/2012/05/20/sostenibilidad-en-las-empresas>

Sparks, A. M., Hodges, H., Oliver, S., & Smith, E. E. (2021). Confidence in Local, National, and International Scientists on Climate Change. *Sustainability*, 13(1), 272. <https://doi.org/10.3390/su13010272>

United Nations. (s. f.). *Sostenibilidad | Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/sostenibilidad>

United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. *United Nations*.

Van Marrewijk, M. (2010). A Typology of Institutional Frameworks for Organizations. *Technology and Investment*, 01(02), 101-109. <https://doi.org/10.4236/ti.2010.12012>

Vega, S. M. (2022, 29 marzo). *¿Qué cambios implica la CSRD para los EINF?* Erre Ese. <https://erreese.com/que-cambios-traera-la-nueva-directiva-csrd/>

Zamora, M. C., Sánchez, I., Del Carmen Granada Abarzuza, M., & Rodríguez-Ariza, L. (2019). La divulgación de información no financiera



en España. *Revista de Economía*, 69,  
15-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7225808>