



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Desigualdad de género en las empresas públicas.
Gender inequality in public enterprises.

Autor/es

Isabel Ramírez Pescador

Director/es

Ana Yetano Sánchez de Muniain

Facultad de Economía y Empresa: Grado de Administración y Dirección de
empresas
Curso 2021-2022

- **Autor del trabajo:** Isabel Ramirez Pescador
- **Director del trabajo:** Ana Yetano Sánchez de Muniain
- **Título del trabajo:** La desigualdad de género en las empresas públicas. Gender inequality in the public enterprises.
- **Titulación:** Grado de Administración y Dirección de empresas.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar la desigualdad de género en las empresas públicas a través de los datos extraídos de 4 empresas públicas importantes en nuestro país.

En primer lugar, se explica cómo está representada la igualdad de género en nuestro país, a través de las legislaciones a nivel español y europeo que interfieren para luchar con dicha desigualdad, entre ellas se nombra la Ley de igualdad y los objetivos de desarrollo sostenible, principalmente el ODS 5. Más adelante se menciona la importancia de las empresas públicas en nuestro país seguido de como muestran este tipo de empresas la información de género dentro de sus diferentes estados y que regulaciones les obliga a hacerlo de dicha forma.

Para terminar, se incluye el estudio previamente nombrado en diferentes tablas comparativas de datos y cumplimiento para comprobar hasta qué nivel las empresas públicas españolas cumplen las normativas de género.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze gender inequality in public companies through data extracted from 4 important public companies in our country. First of all, it is explained how gender equality is represented in our country, through the legislation at Spanish and European level that interfere to fight with such inequality, including the Equality Act and the Sustainable Development Goals, mainly the SDG5.

Later on, the importance of public companies in our country is mentioned, followed by how these companies show gender information within their different states and which regulations oblige them to do so. Finally, the previously mentioned study is included in different comparative tables of data and compliance to check to what level Spanish public companies comply with gender regulations.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

TEMA I: IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

- 1.1 Constitución Española y otras normas europeas
- 1.2 Ley de Igualdad de Género 2007
- 1.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible
 - 1.3.1 ODS 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
 - 1.3.2 Datos estadísticos del INE sobre el ODS 5
- 1.4 EIGE: Instituto europeo de Igualdad de Género
 - 1.4.1 Gender Index: Índices de Igualdad de género

TEMA II: IMPORTANCIA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

TEMA III: INFORMACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

- 3.1 Normativa Española con referencia al Estado de INF.
- 3.2 Directiva Europea con referencia al Estado de INF.
- 3.3 AECA: Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas
- 3.4 GRI: Global Reporting Initiative

TEMA IV: DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS (PARTE PRÁCTICA)

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género es uno de los temas más importantes que nos atañe como sociedad, desde todas las instituciones gubernamentales ya sean nacionales o internacionales se crean medidas para luchar contra esta desigualdad. A nivel global la mayoría de los países normalizan esta situación en los ámbitos jurídicos, sociales, económicos, de salud y de educación. El ámbito laboral es en el que nos centraremos en este trabajo, la incorporación de la mujer al mercado laboral muestra una predisposición positiva de las mujeres a la hora de compaginar la vida doméstica con su puesto de trabajo. Actualmente, en España, sigue existiendo una mayor tasa de paro en mujeres (15,1%) frente al (11%) de la tasa de paro en hombres, por lo que, aunque las mujeres están predisuestas a adentrarse en el mercado de trabajo se sigue prefiriendo a los hombres como primera opción. Otro de los temas más importantes a la hora de hablar de desigualdad de género es nombrar la Brecha Salarial; este concepto trata de estudiar la diferencia entre el salario de una mujer con respecto al salario del hombre, en España debido en parte a la pandemia de la Covid-19 la brecha salarial ha aumentado en un punto llegando así al 36,7% prolongando el periodo para alcanzar la igualdad total en dos años más.

En este contexto me propongo a detallar en las siguientes páginas cómo afecta esta desigualdad de género en un ámbito muy específico que es las empresas públicas españolas y como estas luchan contra esta desigualdad teniendo en cuenta todas las propuestas del Parlamento Europeo, Gobierno de España e instituciones tanto europeas como españolas.

A continuación de esto realizaré un estudio de las cuatro empresas públicas más importantes de nuestro país centrándome en los datos de género detallados dentro de sus informes no financieros y poniendo como variables las propuestas por la Global Reporting Initiative.

TEMA I: IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

En este capítulo vamos a tratar las legislaciones u organizaciones a nivel europeo y español que luchan en contra de la desigualdad de género centrándonos principalmente en las diferencias generadas en el ámbito empresarial.

1.1 Constitución Española y otras normas de aplicación europeas

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

1.2 Ley de Igualdad 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El 22 de marzo de 2007 se aprueba en España la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya última revisión está vigente en 7 de marzo de 2019.

Esta Ley en su artículo 1 punto 1 determina el objeto de la misma: hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Al igual, en su punto 2 regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Esta ley se lleva a cabo por diferentes motivos que conciernen a nuestra sociedad española entre ellos la concepción dentro de la Constitución española de proclamar el derecho a la igualdad y la no discriminación de género, aunque como se expone en el motivo dos esto es insuficiente debido a la existencia de violencia de género, discriminación salarial y mayor desempleo femenino en entre otras.

Se especializa en la corrección de esta desigualdad dentro del ámbito de las relaciones laborales ya que establece medidas para fomentar la igualdad dentro de las empresas, en definitiva, estos artículos son los que nos conciernen para entender cómo lucha el estado en contra de las desigualdades en un ámbito empresarial.

Especial atención presta esta Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándose en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Para ello vamos a centrarnos en dos títulos específicos que expone dicha ley:

1. TÍTULO IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

Este título consta de cuatro capítulos en los que se prima la igualdad de trato y acceso a oportunidades dentro del mundo laboral mejorando las políticas de empleo y creando nuevos programas de inserción laboral, las empresas están obligadas a cumplir este hecho y adoptar medidas que supriman todo tipo de discriminación. Hay que destacar que las empresas que tengan más de 50 trabajadores estarán obligadas a crear un plan de igualdad que sea en consenso con los representantes de los trabajadores.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

➤ **Plan de Igualdad**

Es una de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.

Este plan viene definido en el Artículo 46 en el que se especifica:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece en el artículo 2.2 que: «En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto»

Por lo tanto, todas las empresas de más de 50 trabajadores tienen la obligación de tener un plan de igualdad. Ahora bien, existen otras situaciones que también puede exigir la realización de dicho plan, como el estar obligado por el convenio colectivo, (art. 45.3 LO 3/2007) o en su caso, obligado por la autoridad laboral, normalmente la inspección de trabajo (Art. 45.4 LO 3/2007).

El contenido de un plan de igualdad tiene como finalidad principal eliminar el acoso sexual y acoso por razón de sexo; y eliminar toda discriminación, especialmente en el aspecto del acceso y participación de la mujer en la organización. A su vez, los planes de igualdad persiguen facilitar la igualdad de oportunidades en el proceso integral de la gestión de recursos humanos, y la conciliación laboral, personal y familiar.

Toda aquella empresa que destaque por la aplicación de todas estas medidas recibirá un distintivo que podrá llegar a tener fines publicitarios.

2. TÍTULO VII: La igualdad en la Responsabilidad Social de las empresas

Este título compuesto por tres artículos globaliza la necesidad de acciones de responsabilidad social en términos de igualdad que voluntariamente pueden hacer las empresas, en colaboración con organismos como el Instituto de la Mujer entre otros. Además, le da importancia a esas empresas las cuales tienen que presentar cuenta de pérdidas y ganancias que incluyan el número justo de mujeres en el consejo de administración para así conseguir igualdad en los puestos de alta responsabilidad.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

1.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los objetivos de desarrollo sostenible conocidos con las siglas (ODS) se tratan de la continuidad de los objetivos de desarrollo impulsados por las Naciones Unidas.

Fueron aceptados el 25 de septiembre de 2015, en los cuales el propósito de la aprobación de los mismos fue la creación de unos objetivos comunes para terminar con la pobreza, proteger el planeta y la prosperidad en sí de la sociedad.

1.3.1 ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas

La igualdad de género es un derecho fundamental para seguir prosperando en una sociedad ecuánime potenciada por las leyes y normas sociales que siguen siendo discriminatorias, además de un muy poco porcentaje de mujeres que llegan a los altos cargos tanto empresariales como políticos.

Esta desigualdad de género afecta a todas las mujeres en materia principal de educación ya que es esta la que produce una menor capacitación y por ello menos oportunidades para labrarse un futuro dentro del mercado laboral. La plena participación de las mujeres en este mercado laboral y el empoderamiento de las mismas produciría un gran crecimiento nacional, económico y social.

La finalidad de este objetivo es enfocarse principalmente en empoderar a las niñas y mujeres para así disminuir la igualdad de género

En él se distinguen 6 metas:

1. Poner fin a todo tipo de discriminación hacia las mujeres y niñas del mundo
2. Eliminar toda violencia contra las mujeres y niñas tanto en el ámbito privado como público en el que incluye tanto la trata y cualquier tipo de explotación.
3. Eliminar todas las practicas nocivas como el matrimonio infantil y forzado como la mutilación genital

4. Reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado mediante infraestructuras políticas de protección social promoviendo así la responsabilidad compartida en las labores del hogar.
5. Asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública.
6. Asegurar la salud sexual y derechos reproductivos según lo acordado en el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo y la Plataforma de Acción de Beijing.

En España se distinguen diferentes datos que corroboran la necesidad de apoyar este objetivo sostenible como que más de la mitad de parados españoles son mujeres, exactamente un 58% además de tener más alcance a contratos a tiempo parcial ya que un 75% de esos contratos pertenecen a mujeres, existe una diferencia salarial de casi 6.000 € en comparación de un hombre a una mujer y desde el año 2003, año en el que se empiezan a contabilizar las víctimas de violencia de género 1.130 mujeres han sido asesinadas en manos de su pareja o expareja.

El ODS 5 ha tenido un gran plan de actuación frente a la COVID-19, en primer lugar, hay que citar el argumento del secretario nacional de las Naciones Unidas para potenciar que los gobiernos impongan medidas que ayuden a esta desigualdad de género...

“Los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la Covid-19”

Cabe destacar que una de las principales consecuencias de esta pandemia fueron las mujeres que trabajaron en primera línea sanitaria al igual que las cuidadoras del hogar ya que las necesidades que surgieron a raíz del cierre de escuelas y el estado de salud de las personas ancianas provocaron gran precariedad salarial y laboral en este sector. Además, hay que destacar que las mujeres los puestos de trabajo a los que acceden se encuentran dentro de un mercado laboral más inseguro.

También la pandemia ha conseguido un aumento desproporcionado de la violencia de género o bien denominada violencia machista ya que con la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 en el que instancia el confinamiento domiciliario muchas de las mujeres se quedaron atrapadas en casa con sus abusadores con más dificultad para acceder a los servicios de ayuda proporcionados por los gobiernos y fuerzas de seguridad del estado.

Los planes de actuación contra la pandemia provocada por la Covid-19 se centran en tres hipótesis fundamentales cuyo único objetivo es reducir el impacto sobre las mujeres y niñas a nivel global.

1. Incluir a mujeres y asociaciones de mujeres en la participación de estos planes de respuesta.
2. Transformar las desigualdades de los trabajos de cuidados no remunerados a una nueva economía de inclusión de este tipo de trabajos.
3. Planear programas socio económicos enfocados en el futuro de las mujeres y niñas.

1.3.2 Datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) sobre el ODS 5

El instituto nacional de estadística calcula unos indicadores sobre las metas de este objetivo de desarrollo sostenibles. Vamos a centrarnos en el diagnóstico de los indicadores relacionados con la meta 5:

<< Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública >>

- **Indicador:** Proporción de mujeres en cargos directivos

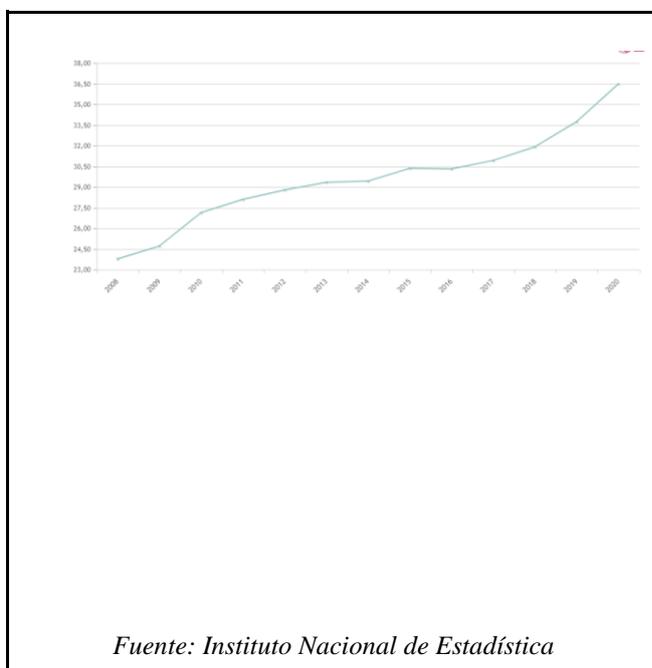
- Gráfico 1: Proporción de mujeres en cargos directivos debajo de cada gráfico tienes que poner Fuente: y de donde salen los datos



Con estos datos partimos de la base de que en el último periodo estudiado que se trata del año 2020 sólo un 34,97% de mujeres tienen puestos en cargos directivos. Predomina una tendencia a lo largo de los años bastante irregular en la que hay que destacar la caída del año 2010-2011 de un 34,3% a un

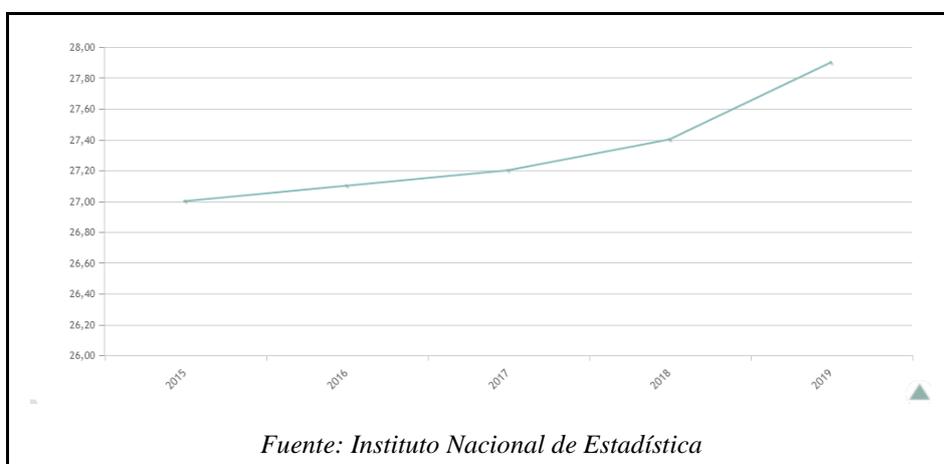
29%. Actualmente la tendencia es positiva y en los últimos años ha ido incrementado el número de mujeres en cargos directivos, pero siempre sin pasarse de una media en torno al 30%.

➤ Gráfico 2: Proporción de mujeres en la Alta dirección



Al igual que en el anterior subindicador el último periodo pertenece al año 2020 en que un 36,48% de mujeres pertenecen a las altas direcciones. La tendencia desde el año 2008 es creciente como podemos observar en el primer gráfico.

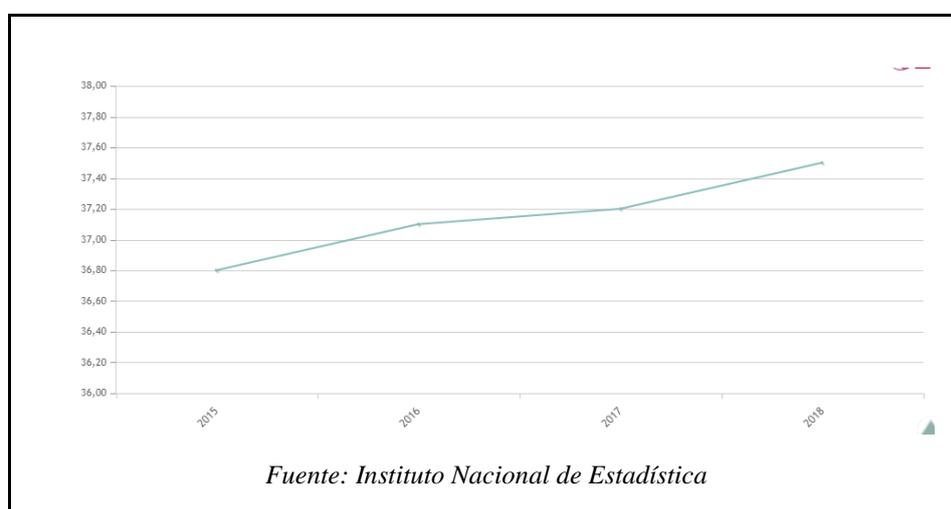
➤ Gráfico 3: Proporción de mujeres consejeras



El último periodo del que se tienen datos en cuanto a la proporción de mujeres que pertenecen a consejos de dirección, es el año 2019, cuyo porcentaje asciende al 27,9%. La tendencia de la serie

desde el año 2015 que es el primer año en el que se toman datos de la muestra es una tendencia regular en la que en los últimos años tiene un crecimiento progresivo.

➤ Gráfico 4: Porcentaje de mujeres empresarias



Partimos del año base 2015 en el que solo un 36,8% de mujeres son empresarias en comparación con el último año 2018 que asciende a 37,5%, por lo que podemos deducir que se ha incrementado el número de mujeres empresarias, pero ha sido un crecimiento gradual en estos tres años.

1.4 EIGE: Instituto Europeo de la Igualdad de Género

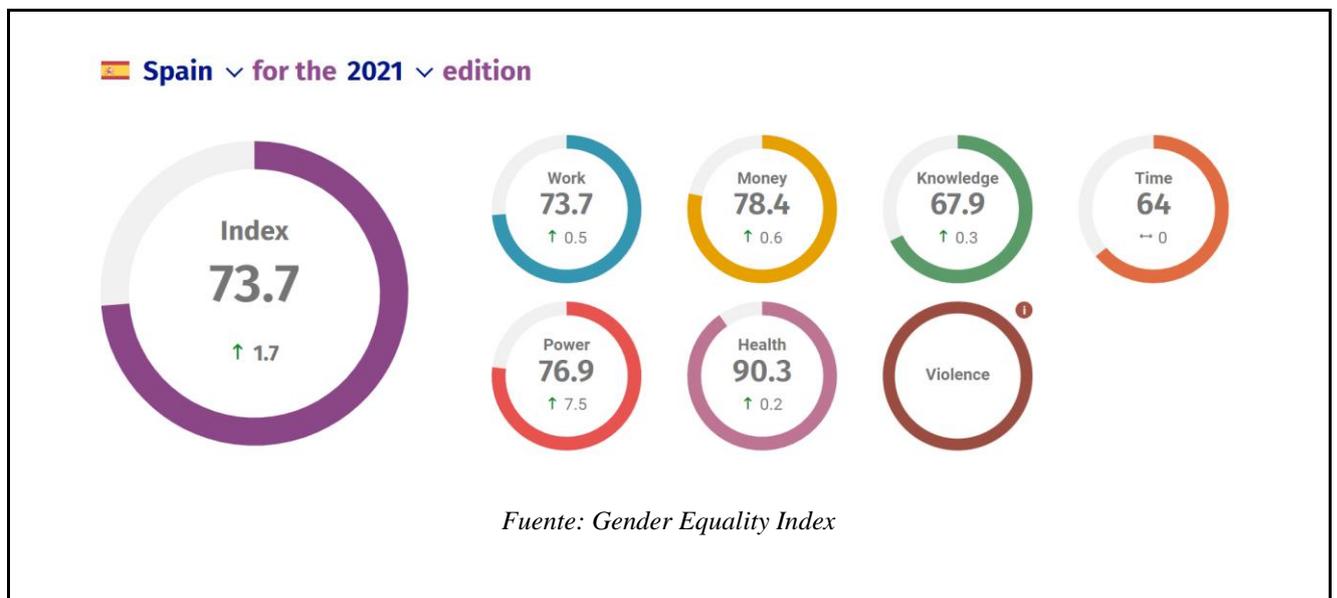
El instituto de igualdad europeo se crea en el año 2010 cuyo objetivo principal de esta organización es conseguir que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad dentro de la Unión Europea, en la que todos tengan las mismas oportunidades tanto laborales, económicas como sociales, además se encargan de detectar brechas y analizar los datos en relación a la desigualdad de género. Estos datos son utilizados como base para redactar políticas inclusivas en las que se promulgue la igualdad de género.

1.4.1 GENDER INDEX: Índice de igualdad de género

Este índice es una de las bases para la elaboración de ciertas políticas de los países miembros de la UE. Se basa en puntuar del 0-100 a los países en términos de igualdad de género, es decir, la diferencia entre hombres y mujeres en seis dimensiones diferentes: Trabajo, dinero, salud, conocimiento, poder y tiempo; además incluye dos dimensiones especiales que son la violencia de género y desigualdades interseccionales.

Vamos a centrar el estudio de la evolución dentro de España basándonos en este índice de igualdad.

Gráfico 5: Índice de Gini de España



España para el año 2021 ha obtenido una puntuación de 73,7 sobre 100 superando a la Unión Europea en casi 6 puntos, desde el año 2018 ha aumentado en 1,7 puntos y subido una posición en el ranking colocando en la sexta posición.

A continuación, vamos a desarrollar los criterios que forman parte del índice:

- Trabajo: Mide de qué forma hombres y mujeres pueden acceder a las mismas oportunidades de empleo y a unas buenas condiciones laborales. Se obtiene una puntuación de 73,7 sobre 100 cuya puntuación está formada por dos subdominios;
 - 1) Participación: Se obtiene una puntuación de 80.2 puntos, esto viene dado de una tasa de empleo a tiempo completo y duración de la vida laboral. Las mujeres acceden a contratos más precarios de tiempo parcial por lo que se obtiene una tasa mayor.

- 2) Segregación sectorial y calidad de trabajo: 67.8 puntos mide la participación de las mujeres y hombres dentro de los sectores de la sociedad en la que podemos afirmar que las mujeres se implican más en estos sectores. La calidad del trabajo es similar entre hombres y mujeres ya que la flexibilidad de la jornada y el acceso a estudios superiores están en igualdad de condiciones.
- Dinero: Mide las desigualdades en el acceso a los recursos financieros y la propia situación económica. Obtiene una puntuación 78.4 puntos en la mayoría de los subdominios se obtiene una puntuación similar entre hombres y mujeres, salvo la media de los ingresos mensuales que es ligeramente menor en mujeres que en hombres.
 - Conocimiento: Se encarga de medir las desigualdades de género en el ámbito de la educación y formación. Se centra en dos subdominios; el primero de ellos el nivel de educación es prácticamente el mismo para hombres y mujeres, en cambio, en la segregación por razón de sexo las mujeres destacan en estudios terciarios como salud, educación, humanidades y artes.
 - Tiempo: Este mide el reparto del tiempo dedicado al trabajo doméstico y otras actividades sociales. Al igual que el resto está dividido en dos subdominios; el primero dedicado a todo el ámbito de cuidados, en el que todavía la mujer se hace con gran parte de los cuidados de hijos, nietos, etc. En cambio, en el segundo subdominio participación fuera de casa en actividades sociales los hombres se dedican en un 3% más a este tipo de actividades.
 - Poder: El poder se mide a través de la toma de decisiones tanto políticas como económicas. Por eso el primer subdominio a destacar es el ámbito político; que se mide con la representación en todo tipo de organizaciones, en la que las mujeres se van acercando a la igualdad. Hay que destacar que en el ámbito económico hay muy pocas mujeres dentro de los consejos de dirección de las mayores empresas del país y es aquí donde ocurre una gran desigualdad. Este índice de Gini es el primero en abordar temas sociales en el que hay que destacar que solo mujeres pertenecen al consejo de radiodifusión de titularidad pública.
 - Salud: Este dominio mide la igualdad de género en todas las esferas de la salud, es decir, estado de salud, comportamiento sanitario y acceso a sanidad. La esperanza de vida y acceso a la sanidad es prácticamente igualitaria para los dos géneros, es por eso que es el dominio que más próximo está a la igualdad total. En cambio, las mujeres tienen un comportamiento más perjudicial a la salud.
 - Violencia de género: No pertenece como tal al Índice de Igualdad, pero es un factor externo

muy importante para poder medir la desigualdad dentro de un país. Para este año 2021 faltan datos comparables para poder establecer un número ya que tanto el EIGE como el FRA están en proceso de una recogida de datos que finalizará en 2023, pero podemos afirmar que durante la pandemia de la Covid-19 han aumentado significativamente los datos de violencia de género debido al aislamiento en las viviendas.

TEMA II: IMPORTANCIA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

En primer lugar, tenemos que definir que es una empresa pública, son aquellas empresas dedicadas a la producción, comercialización o financiamiento de bienes y servicios de la cual el Estado directa o indirectamente posee su capital y/o la facultad de nombrar a los miembros de su órgano de gobierno.

Sus dos características fundamentales son:

- 1) Crear una unidad empresarial más bien una organización económica caracterizada por ser la unidad básica de abastecimiento del mercado de bienes y servicios.
- 2) La titularidad empresarial es pública y el equipo directivo actúa acorde con las directrices marcadas por los órganos políticos correspondientes. El objetivo que tiene que tener este tipo de empresas es conseguir el “bien público” y las herramientas correspondientes para lograrlo.

Durante toda la trayectoria de las empresas públicas se le han establecido ciertas metas como diferentes actividades importantes para la sociedad las cuales no se han querido dejar en manos de empresas privadas. Además, estas también suponen una gran inversión en diferentes proyectos que no sería óptimo que se encargará una empresa privada. Otro de sus principales objetivos es la apropiación de ciertas entidades privadas a la obtención de monopolios naturales por lo que parten de la intervención del Estado.

Las empresas públicas representan una gran parte del mercado y del PIB de muchos países europeos, además este tipo de empresas pertenecen a sectores de servicios básicos como la telefonía y transporte lo cual es muy importante para la población. En concreto en España después de que el mercado sufriera muchas privatizaciones las empresas públicas se resumen en minería, industria aeroespacial (EADS), aéreo, ferrocarriles (RENFE) entre otras, sin olvidar las que pertenecen al Ministerio de Economía como Correos, RTVE y Agencia EFE.

En contraposición a esto es importante tener en cuenta que estas empresas nacen para poder corregir algunos errores del mercado que provee a los consumidores de bienes y servicios o encargarse de algún monopolio natural, por lo que para llegar a este objetivo pueden surgir ciertos problemas de gestión y gobierno de la empresa públicas, a continuación, vamos a enumerar algunos:

- Estas empresas en comparación con el resto tienen la obligación de cumplir varios objetivos algunos no comerciales que chocan con el objetivo central de la maximización de valor de una empresa privada, esto puede generar dificultades a la hora de generar resultados para la empresa.

- Problema de “Agencia Doble”, esto viene a que además de los conflictos normales entre gestores de una empresa se añade el interés político en relación a beneficiar a la ciudadanía todo esto representado en el Parlamento. Esto puede generar un conflicto de intereses debido al papel del Estado como propietario además de suministrador de bienes y servicios por parte de las empresas. Una de las consecuencias más importantes de esto es que puede llevar a un intervencionismo excesivo por parte del mundo político. El ejemplo más evidente es la elección por parte del Gobierno de los diferentes consejos de administración de las empresas.
- Las empresas públicas están protegidas del riesgo de quiebra.

Estos problemas han conseguido que muchas de las empresas públicas sean eliminadas tanto en economías emergentes como en más desarrolladas, además mantener este tipo de empresas a veces es complicado debido a que intentan solventar algunos fallos del propio mercado que como empresa privada serán más rápidos de resolver.

Para solucionar dichos problemas entre otros, se establecen diferentes mejoras de gobierno corporativo de las empresas públicas bajo los principios de buen gobierno de las empresas privadas pero adaptados al concepto de empresa pública. En primer lugar, se establecen tres retos en los que se basa dicha mejora:

- 1) Precisión en la función del propietario dentro de dicha administración
- 2) Mejora de la transparencia
- 3) Capacidad de decisión a gestores y consejo de administración.

Complementando a esto la OCDE en el año 2005 cumplimento una serie de directrices de buen gobierno de la empresa pública. Este documento expone 6 directrices:

I. Marco jurídico regulatorio efectivo para las empresas públicas

Con esta medida la OCDE busca tener una igualdad de condiciones jurídicas entre las empresas públicas y privadas. Otro punto importante de las regulaciones estatales es que es necesario que se simplifiquen este tipo de normas con el fin de que así puedan hacer frente a diferentes deudores u declararse insolventes ya que ninguna empresa pública debería eximirse de las responsabilidades sociales o de carácter general. Este marco jurídico en el que actúan las empresas públicas es a menudo complejo. Una clara división de las responsabilidades entre las autoridades, la simplificación de las estructuras jurídicas, unido a un marco regulatorio coherente y consistente contribuirá a la mejora del gobierno corporativo de las empresas públicas.

II. El Estado como propietario

El estado debe actuar de manera clara y concisa sobre la definición de las políticas, es decir, que este forme de manera activa en la gestión de la empresa, para esto la OCDE propone una entidad en la que los objetivos del estado sean la prioridad y que esta responda ante el parlamento.

III. Equidad entre los accionistas y IV. Las relaciones con las diferentes partes interesadas

Propone una igualdad de trato entre accionistas y de igual acceso a la información importante de la empresa. Una cualidad de la empresa pública es que esta debe de reconocer a todos los accionistas ya sean minoritarios y tenerlos en cuenta para cualquier decisión de la empresa.

V. Transparencia

Esto requiere que cualquier empresa pública sea transparente al igual que una empresa privada, esto se resume en que todas las empresas le tienen que dar importancia a todos los temas en especial a los que pueden crear un conflicto. Para comprobar su veracidad estos informes tienen que someterse a diferentes informes de auditoría tanto internos como externos

VI. Responsabilidad de los directores de las empresas públicas

Se basa en mejorar la calidad de los Consejos de Administración desde su formación dotándolos de poder para poder gestionar la empresa sin necesidad de las políticas del gobierno. Es decir, los miembros del consejo deben ser personas cualificadas y con una responsabilidad férrea con la empresa en el largo plazo, además comenta que estos consejos de administración sean pequeños y de pocos miembros para que así no exista un conflicto de intereses.

En España estas recomendaciones se adaptan a las empresas públicas por la creación del SEPI denominada Sociedad Estatal de Participaciones Estatales bajo la supervisión del Ministerio de Economía y Hacienda Pública porque una de sus principales funciones es proteger a los accionistas minoritarios dentro de los grandes Consejos de Administración ya que en España los trabajadores deben de estar representados en estos consejos.

TEMA III: INFORMACIÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

3.1 Directivas Europeas con referencia al Estado de Información no Financiera.

- Directiva 2014/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2014

Esta directiva del Parlamento Europeo supone una modificación de la Directiva 2013/34/UE, para implementar la divulgación de información no financiera por parte de las empresas, que permita una gran flexibilidad en la actuación para tener en cuenta la naturaleza multidimensional de la responsabilidad social de las empresas (RSE) y la diversidad de políticas de RSE aplicadas por las empresas, teniendo al mismo tiempo un nivel suficiente de comparabilidad que responda a las necesidades de los inversores y otras partes interesadas, así como a la necesidad de ofrecer a los consumidores un acceso sencillo a la información sobre las repercusiones de las empresas en la sociedad.

El objetivo es que los Estados miembros se aseguren de que existen medios adecuados y eficaces para garantizar la divulgación de información no financiera por parte de las empresas. A tal efecto, los Estados miembros deben garantizar que existen unos procedimientos nacionales eficaces para hacer cumplir las obligaciones establecidas en la Directiva 2014/95/UE, y que dichos procedimientos están a disposición de todas las personas físicas y jurídicas que tengan un interés legítimo, con arreglo al Derecho nacional, en garantizar el cumplimiento de dicha Directiva.

Para ello, a los Estados miembros se les da un plazo de transposición, que pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 6 de diciembre de 2016.

En cuanto a las políticas de igualdad, esta Directiva pretende mejorar la transparencia con respecto a la política de diversidad aplicada. Con ello se informaría al mercado de las prácticas de gobierno corporativo y se presionará así indirectamente a las empresas para que aumenten la diversidad de sus consejos de administración.

Únicamente algunas grandes empresas deben estar obligadas a divulgar las políticas de diversidad que aplican a sus órganos de administración, dirección y supervisión con respecto a cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la formación y experiencia profesionales. La divulgación de la política de diversidad debe formar parte de la declaración sobre gobernanza empresarial, tal como establece el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE, y con la Directiva 2014/95/UE se añade la letra siguiente: «g) 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 en el período de presentación de informes. En caso de no aplicarse una política de ese tipo, el estado deberá ofrecer una explicación al respecto.»

- 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.

El objetivo de la iniciativa es poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo con tal fin normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución.

El derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es uno de los principios fundacionales de la Unión Europea consagrados en el Tratado de Roma.

La falta de transparencia retributiva ha sido identificada como uno de los principales obstáculos. La brecha retributiva de género en la UE sigue situándose en torno al 14 %. La brecha retributiva repercute a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, aumenta su riesgo de exposición a la pobreza y perpetúa la brecha de las pensiones, que en la UE es del 33 %. La pandemia de COVID-19 y sus consecuencias económicas y sociales hacen todavía más acuciante la necesidad de afrontar esta cuestión, habida cuenta de que la crisis ha golpeado con especial dureza a las trabajadoras.

Por tanto, esto hace que en repetidas ocasiones la UE intensifique su acción para mejorar la aplicación de las disposiciones en materia de igualdad de retribución, ya que la conclusión es que el derecho a la igualdad de retribución no se aplica adecuadamente ni se hace cumplir efectivamente en la práctica y de que muchos Estados miembros adolecen de falta de transparencia retributiva.

El *OBJETIVO* de esta propuesta de directiva es: implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones; – facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», y – reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

La Directiva propuesta se fundamenta en el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en virtud del cual la UE debe adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de «igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

Artículo 1. Finalidad y objeto Esta disposición determina la finalidad y el objeto de la Directiva, a saber, establecer los requisitos mínimos para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres y la prohibición de toda discriminación por razón de sexo, mediante la transparencia retributiva y el fortalecimiento de los mecanismos para su cumplimiento efectivo.

Artículo 4. Mismo trabajo y trabajo de igual valor El respeto del derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, consagrado en el Tratado, exige que los empleadores dispongan de estructuras retributivas que garanticen que las mujeres y los hombres reciban una retribución idéntica por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Para que el personal y los empleadores puedan determinar lo que constituye un trabajo de igual valor, esta disposición exige a los Estados miembros que establezcan herramientas o metodologías para evaluar y comparar el valor del trabajo de acuerdo con un conjunto de criterios objetivos que incluyen parámetros educativos, profesionales y de formación, las competencias, el esfuerzo y la responsabilidad, el trabajo efectuado y la naturaleza de las tareas desempeñadas.

Artículo 14. Derecho a indemnización. El refuerzo del requisito de indemnización ofrecerá incentivos para que las víctimas de discriminación retributiva de género recurran a la justicia y defiendan su derecho a la igualdad de retribución. Esta disposición exige a los Estados miembros que velen por que quien haya sufrido un perjuicio ocasionado por la vulneración de cualquiera de los derechos o las obligaciones relativos al principio de igualdad de retribución tenga derecho a reclamar y a obtener por el perjuicio sufrido una indemnización integral que sea disuasoria y proporcional a este.

Artículo 20. Los Estados miembros adoptarán las normas sobre las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva, así como las medidas necesarias para garantizar su aplicación estas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán sin demora a la Comisión esas normas y medidas y toda modificación posterior que las afecte.

Artículo 31. Transposición Esta disposición determina el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para incorporar la Directiva a su ordenamiento jurídico nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Este plazo se ha fijado en dos años a partir de la entrada en vigor de la Directiva.

La brecha retributiva de género está causada por diversos factores, algunos de los cuales pueden atribuirse a la discriminación retributiva de género directa e indirecta. La falta general de transparencia en cuanto a los niveles retributivos dentro de las organizaciones perpetúa una situación en la que la discriminación retributiva y los sesgos de género pueden pasar desapercibidos o, cuando se sospechan, son difíciles de demostrar. Se necesitan, por lo tanto, medidas vinculantes que aumenten la transparencia retributiva, alienten a las organizaciones a que revisen sus estructuras retributivas para garantizar la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y permitan a las víctimas de discriminación hacer valer su derecho a la igualdad retributiva.

La presente Directiva debe aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada o las personas con un contrato o una relación laboral con una agencia de trabajo temporal, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a la definición de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. Los empleadores que tengan una plantilla mínima de 250 personas deben presentar información periódica sobre retribución, de manera transparente y en el soporte adecuado, por ejemplo, incluyendo esos datos en su informe de actividad.

Los Estados miembros deben garantizar que se asignen recursos suficientes a los organismos de igualdad para el eficaz y adecuado desempeño de sus funciones relacionadas con la discriminación retributiva por razón de sexo. Cuando dichas funciones se hayan asignado a más de un organismo, los Estados miembros deben velar por la adecuada coordinación de estos organismos.

3.2 Normativa Española con referencia al Estado de Información no Financiera.

Desde la propia normativa española se describe de forma precisa cómo se debe mostrar la información no financiera dentro de una Auditoría de cuentas.

A continuación, se centra en dos normativas:

- 1) **El Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre**, por el que se modifican 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, según su disposición adicional segunda, viene a incorporar el Derecho de la Unión Europea, se incorpora al Derecho español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la

que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, y tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales.

La nueva obligación para estas sociedades consiste en la divulgación de las «políticas de diversidad de competencias y puntos de vista» que apliquen a su órgano de administración respecto a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad, o la formación y experiencia profesional. En caso de que la sociedad no aplicase una política de diversidad, no existe obligación alguna de establecerla, aunque la declaración sobre gobernanza empresarial ha de explicar claramente el motivo por el que no se aplica.

En este sentido, el RD-ley 18/2017 modifica por un lado la redacción del artículo 35 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre el informe de auditoría de cuentas anuales de entidades consideradas de interés público a efectos de esa ley, para incluir y precisar la actuación de los auditores de cuentas, tanto en relación con los estados de información no financiera, como en relación con la información sobre diversidad incluida en el informe anual de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas.

Por otro lado, modifica del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en concreto el subapartado sexto del artículo 540.4.c) y que queda redactada como sigue: «Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la comisión de nombramientos. La política de diversidad comprenderá cuestiones como la formación y experiencia profesional, la edad, la discapacidad y el género, que se referirá a las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación al respecto. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.»

De esta manera, las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la

aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo en comunidades autónomas.

2) 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.

Esta Ley nace por la incorporación a nuestro derecho de la Directiva 2014/95/UE que amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades anónimas cotizadas, en aras de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa de que se trate. La nueva obligación para estas sociedades consiste en la divulgación de las «políticas de diversidad de competencias y puntos de vista» que apliquen a su órgano de administración respecto a cuestiones como la edad, el sexo, la discapacidad, o la formación y experiencia profesional. Y en caso de que la sociedad no aplicase una política de diversidad, no existe obligación alguna de establecerla, aunque la declaración sobre gobernanza empresarial ha de explicar claramente el motivo por el que no se aplica.

Las empresas deben preparar un estado de información no financiera que contenga información relativa, por lo menos, 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

Respecto a las cuestiones sociales y relativas al personal, la información facilitada en el estado puede hacer referencia a las medidas adoptadas para garantizar la igualdad de género, la aplicación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones de trabajo, el diálogo social, el respeto del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados, el respeto de los derechos sindicales, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y el diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.

El ámbito de aplicación de los requisitos sobre divulgación de información no financiera se extiende principalmente a las sociedades anónimas, a las de responsabilidad limitada y a las comanditarias por acciones.

Destacar:

1º) La modificación del Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885 donde se un nuevo apartados 6, en el artículo 49: “6º El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, 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, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal”. Y continúa: “El estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: – 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”.

2º) Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio donde se da una nueva redacción al párrafo tercero del apartado 1 del artículo 262, que queda redactado como sigue: «En la medida necesaria para la comprensión de la evolución, los resultados o la situación de la sociedad, este análisis incluirá tanto indicadores clave financieros como, cuando proceda, de carácter no financiero, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, incluida información sobre cuestiones relativas al medio ambiente, al personal y al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y discapacidad. Se exceptúa de la obligación de incluir información de carácter no financiero, a las sociedades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013.»

También se modifica el apartado 2 del artículo 529 bis, que queda redactado como sigue: «2. El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.»

Y por último, se modifica la redacción del subapartado 6.º del artículo 540.4.c), quedando redactado como sigue: «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 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 período 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. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.»

3.3 AECA: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.

La asociación española de contabilidad y administración de empresas es la exclusiva institución de Principios y Normas de contabilidad y estudios sobre buenas prácticas de gestión empresarial. AECA se funda en 1979, y se declara una entidad no lucrativa de carácter privado y se convierte de utilidad pública en 1982 Su misión principal es respetar que el conocimiento severo de un buen profesional garantiza el desarrollo de las organizaciones y el buen progreso de la sociedad.

Esta asociación cuenta con cuatro objetivos para realizar su función de manera óptima:

- Desarrollo de la Administración y dirección de empresas como una ciencia.
- Fomentar estudios científicos entre varios puestos de trabajo relacionados con la contabilidad.
- Contactos e intercambio de ideas entre otras asociaciones e instituciones.
- Crear líneas de ayuda para permitir una mayor difusión de conocimientos de Contabilidad y Administración y Dirección de Empresas.

Lo más relevante de la asociación es la creación del modelo AECA de información integrada para la elaboración del Estado de Información no Financiera, se crea en la ponencia AECA de Información Integrada la cual desarrolla en más de una década (2006-2019) propuestas para la mejora de la

información no financiera y fomentar así el diálogo entre compañías y principales reguladores de España y el extranjero.

La función principal de este modelo es poner en consideración los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas en materia de: Cambio climático, escasez de agua y otros recursos, Desigualdades, Corrupción e Impacto de las empresas a la sociedad. Como se ha comentado en el anterior punto la práctica de crear este tipo de informes de información no financiera es obligatoria a raíz de la entrada en vigor de la ley 11/2018 que transpone la normativa europea de 2014 y 2017.

Esta ley expone: “El cuadro integrado de indicadores CII-FESG cumple con los requisitos establecidos por la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre Información No Financiera y Diversidad, y con las Directrices de la Comisión Europea para la elaboración de informes no financieros, siendo referenciada por la trasposición al ordenamiento jurídico español (2018) como modelo para la elaboración del denominado Estado de Información No Financiera (ENF).”

Este modelo hace referencia a diferentes referencias:

1. La nombrada anteriormente la Ley 11/2018 por la que se modifica el código de comercio en materia de información no financiera y diversidad.
2. La legislación de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
3. Legislación financiera aplicable (IFRS), en materia de información pública periódica, así como las normas aprobadas por la UE de información financiera.
4. La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo.
5. Comunicación de la comisión europea de 2017; trata de las directrices de informes no financieros (2017/C 215/01).
6. Recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre revelaciones financieras (TFCD-FSB).
7. Proyecto de divulgación de las emisiones de carbono (CDP).
8. Junta de Normas de Divulgación del clima.
9. Directrices de la OCDE sobre la diligencia debida para la gestión responsable de las cadenas de suministro de zonas afectadas por conflictos y alto riesgo.
10. Global Reporting Initiative-GRI Standards.
11. Directrices de la OCDE para las cadenas de suministro.
12. Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.

Y de más referencias de diferentes consejos europeos e internacionales en relación a los temas anteriormente nombrados.

A continuación, en el estudio se nombran los diferentes puntos en cuanto a desigualdad de género

- Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración: Según este modelo hace referencia a la Ley 11/2018 en el artículo segundo apartado 8 y 10, las directrices sobre la presentación de informes no financieros 4.2 6, TFCO apartado C.3.a y GRI 102.
- Política en Cuestiones sociales y relativas al personal: Hace referencia a la Ley 11/2018 en el artículo primero apartado 2, Directrices de Informes no financieros 4.2 4.5, OCDE-LD II apartado 10 y IV apartado 5
- En cuanto a los apartados de Capital Humano hacen referencia a los GRI, ISO 26000, Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y diferentes números de la UNCTAD-ISAR.
- Los conceptos de buen gobierno corporativo pertenecen al IAGC de la Comisión Nacional del Mercado de Valores y al GRI 3.1.

3.4 GRI: Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative (GRI) es la organización internacional de ayuda a empresas y otro tipo de organizaciones a asumir las responsabilidades de las diferentes actividades y proporcionar un entorno global de comunicación de sus impactos. Proporciona los estándares más utilizados del mundo: Estándares GRI cuyo objetivo principal de estos estándares es visualizar un futuro sostenible habilitado por la transparencia y diálogo de los impactos de las empresas.

La organización nace en 1997 como consecuencia de las protestas por el daño ambiental causado por el derrame de petróleo del Exxon Valdez. En 2000 se crean las Directrices GRI proporcionando un primer marco global de sostenibilidad a raíz de ahí los informes se fueron extendiendo por el mundo y se empezaron a crear diferentes oficinas regionales. A partir de 2016 GRI empezó a proporcionar los estándares globales de sostenibilidad que es como se le conoce actualmente.

Con respecto a la igualdad de género dentro del ámbito empresarial, esta organización proporciona dos directrices importantes para intentar que se cumpla la igualdad en las empresas.

La primera es el GRI 405 publicado en el año 2016, cuyo título describe la *Diversidad e Igualdad de Oportunidades*. Este estándar pertenece al grupo de los 400 en el cual se habla sobre temas sociales en concreto este aborda el enfoque de las organizaciones con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, ya que esto genera beneficios tanto para la sociedad como para la empresa. Una de las directrices de esta estándar trata de que la empresa que lo utilice debe describir el entorno legal y

socioeconómico en el que se realizan las actividades para cumplimentar la igualdad de sexos, además la empresa puede añadir porcentajes de trabajadoras o remuneraciones salariales. El contenido del GRI 405 se divide en dos apartados:

1) Contenido 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados.

El cual debe contener información sobre el porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las categorías de diversidad: Sexo, grupos de edad e indicadores de diversidad.

2) Contenido 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

La organización debe informar sobre la ratio del salario base y de la remuneración efectiva de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral y la definición utilizada para “ubicación con operaciones significativas”.

En segundo lugar, es el GRI 406 publicado igualmente en el año 2016 el cual habla de la *No Discriminación*. Esto la organización lo entiende como el acto y resultado de tratar a las personas de forma desigual implantando medidas desiguales o la negación de beneficios en vez de tratar a las personas individuales por igual. Esto incluye tanto a los y las trabajadores por igual como el contacto con los clientes a los que les atañe el suministro. Únicamente tiene un contenido en el que se habla de casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas; las organizaciones deberán informar sobre el número total de casos de discriminación durante el periodo y el estatus de los casos y las acciones comprendidas como la aplicación de planes de reparación en curso e implementados con sus resultados y los casos que ya no está sujeto a acciones.

TEMA IV: ESTUDIO SOBRE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS ESPAÑOLAS.

La realización de este estudio se basa en la Información No Financiera (INF) de cuatro de las empresas públicas más importantes de España: Correos, ADIF, AENA Y RTVE.

De todas las empresas públicas que quedan después de la gran privatización de la década de los 80, estas empresas representan claramente cuatro de los sectores importantes de la sociedad española. Además, su gran volumen de trabajadores es una gran muestra para medir la desigualdad y el cumplimiento de las medidas de género.

La primera de ellas, Sociedad estatal Correos y Telégrafos o bien denominada Grupo Correos nació en 1917 como un servicio público actualmente es la empresa pública más grande de España y forma parte del holding público Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). Su principal función está designada por ley ya que es el operador principal para prestar el servicio postal universal en todo el territorio español. Para la extracción de los datos del estudio se ha consultado el Informe anual integrado del año 2020, el último compartido por la empresa en su web corporativa.

ADIF corresponde a las siglas de Administrador de Infraestructuras Ferroviarias es una entidad pública española que pertenece directamente al Ministerio de Transportes, Movilidad y Agencia urbana es el principal integrante de las inversiones en infraestructura ferroviaria y gestión de la Red ferroviaria de Interés general del Estado, esta empresa se rige principalmente por la Ley del sector ferroviario. Los datos del estudio se han sacado del Informe de gestión de la empresa del año 2020.

AENA SME S.A es una sociedad mercantil estatal española desde el año 2017 que se dedica a la gestión de aeropuertos en España, gestiona un total de 46 aeropuertos y 2 helipuertos. Es importante no confundir con ENAIRE ya que esta es la gestora de la navegación aérea en España. AENA es propietaria al 51% de esta sociedad. Además, actúa a nivel internacional a través de su filial Aena Internacional, la cual gestiona 16 aeropuertos en distintos países de Europa y América. Los datos del estudio pertenecen al Informe de Gestión Consolidado del año 2021.

Corporación y de Radio y Televisión Española o conocida como Radio Televisión Española (RTVE) es la empresa pública española de medios de comunicación de ámbito estatal, es decir, se encarga de la gestión del servicio público de radio y televisión. Se divide en dos partes, una dedicada a la televisión; Televisión Española (TVE) y otra dedicada a la radio denominada Radio Nacional Española (RNE). Desde el año 2010 está financiada en un 50% por los Presupuestos Generales del Estado. Los

datos del estudio se han sacado del Informe de Gestión del año 2020.

Para la realización del estudio me he basado en la disponibilidad de información dentro de cada informe basándose en los puntos establecidos dentro del modelo AECA de los Estados no Financieros establecido por la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas. Este modelo lo he dividido en tres variables asociadas con la desigualdad de género:

- 1) Políticas: En esta variable nos centramos en las políticas y procedimientos de diligencia debida, aquí estudiamos dos puntos:
 - Política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración: Detalla los procesos de selección y aplicación de la política además de los resultados obtenidos.
 - Política en cuestiones sociales y relativas al personal: Descripción, aplicación y resultados de la política en especial centrándonos en la percepción de género.

- 2) Capital Humano: En esta variable estudiamos todo lo que tiene que ver con los trabajadores; como el número de empleados, puestos de alta dirección y sus diversidades de género, además de la información sobre los permisos de maternidad y paternidad, formación y convenio colectivo.

- 3) Buen Gobierno Corporativo: Enfocada principalmente al Consejo de Administración de las empresas, el número de consejeros independientes y la diversidad de género dentro del consejo de administración.

Análisis de los datos

- *Cumplimiento de Normativa*

Tabla 1: Cumplimiento de las Políticas

Políticas			CORREOS	ADIF	AENA	RTVE
			Cumplimiento (1 si no)			
CE_III_1	Política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración	CE_III_1	0	0	1	0
CE_III_4	Política en cuestiones sociales y relativas al personal (organización del tiempo del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal de las personas con discapacidad e igualdad.) *	CE_III_4	1	1	1	1
Total			1	1	2	1

Solo una de las empresas, AENA, se centra en hablar de una política de diversidad aplicada al consejo de administración, esta política se centra en la diversidad de opiniones para así enriquecer la toma de decisiones considerando factores diferenciadores como son el sexo y la edad. además, rechaza cualquier tipo de discriminación ya sea por edad, sexo o raza. Esta política es aceptada por el consejo de administración de la empresa AENA favoreciendo así a la diversidad de experiencias, conocimiento y género dentro del consejo de administración. Centrándonos en el concepto de diversidad de género la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo tiene la obligación de poner un objetivo de representación femenina dentro del consejo, como objetivo para el año 2022 la empresa quiere que el consejo de administración está formado por lo menos por un 40% de mujeres.

En cuanto al resto de políticas sociales centrándose en igualdad de género, todas las empresas públicas del estudio coinciden en tener en sus Informes no financieros un plan de igualdad o política de igualdad. Todos estos planes de igualdad coinciden en la forma de garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres ya que según la ley de igualdad de 2007 todas las empresas tienen la obligatoriedad de poseer uno, pero cada empresa tiene una consecución de objetivos diferentes. A continuación, se nombran los objetivos previstos del plan de igualdad de las diferentes empresas:

- Correos: Incluye un protocolo contra el acoso sexual y laboral con el fin de resolver y evitar este tipo de situaciones si ocurrieran. También se le da importancia a la política retributiva en igualdad de condiciones para así dejar de existir una brecha salarial. Su punto más importante es favorecer a la igualdad de oportunidades a través de la formación, desarrollo interno y conciliación de la vida familiar.
- ADIF: Este plan de igualdad por la Comisión de Política Social e igualdad de la empresa y el II Convenio Colectivo y registrado en el BOE el día 9 de noviembre de 2019, presenta unos objetivos específicos centrados en: igualdad de acceso y condiciones al empleo, formación, información, tiempo de trabajo y conciliación y violencia de género.
- AENA: Se centra en la estrategia de sostenibilidad de AENA, la cual quiere alcanzar un 45% de directoras en servicios centrales y un 25% en aeropuertos, también quiere impulsar programas dirigidos a mujeres y la participación de estas en eventos relacionados con la igualdad.
- RTVE: Este plan se estructura en varios ejes desde la sensibilización y comunicación hacia una política salarial justa, salud laboral y conciliación familiar. Además, le da importancia a la igualdad de oportunidades para la promoción dentro de la propia empresa.

Tabla 2: Cumplimiento de las directrices del Capital Humano

			CORREOS	ADIF	AENA	RTVE
Capital Humano			Cumplimiento (1 si 0 no)			
S1	Empleados	S1	1	1	1	1
S2	Diversidad de género de los empleados	S2	1	1	1	1
S3	Puestos de alta dirección	S3	1	1	1	1
S4	Diversidad de género en la alta dirección	S4	0	1	1	1
	Distribución por categorías profesionales		1	1	1	1
S5	Estabilidad laboral	S5	1	1	1	1
S6	Derecho al permiso parental	S6	1	1	1	1
S7	Derecho al permiso maternal	S7	1	1	1	1
S8	Discapacidad	S8	1	1	1	1
S9	Riesgo laboral (Empleados que participan en actividades de alto riesgo)	S9	1	1	1	1
S10	Absentismo	S10	1	1	1	0
S11	Rotación de empleados	S11	0	1	1	0
S12	Creación neta de empleo	S12	1	1	1	0
S13	Antigüedad laboral (se indica de distintas formas, más antigüedad de edad -en naranja) qué laboral)	S13	1	1	1	1
S14	Formación de empleados (algunos dan horas, otros euros, otro personal formado)	S14	1	1	1	1
S15	Empleados cubiertos con convenio colectivo /Workers covered by collective bargaining agreement	S15	1	1	1	1
		Total	14	16	16	13
		Porcentaje	87,50%	100,00%	100,00%	81,25%

Tanto ADIF como AENA cumplen con los 16 ítems de información sobre el capital humano. En cambio, Correos solo informa del 87,5%; ya que no da información sobre la rotación de empleados ni de la diversidad de género en la alta dirección el cual es un punto importante para medir la desigualdad de género dentro de la empresa. Como Correos, RTVE solo cumple con 13 de ítems representados en la tabla, ya que esta empresa no da información sobre el absentismo laboral, rotación de empleados y creación neta de empleo.

Tabla 3: Cumplimiento de las Directrices de Buen Gobierno Corporativo

CORREOS	ADIF	AENA	RTVE
---------	------	------	------

Buen Gobierno Corporativo			Cumplimiento (1 si no)			
CG1	Consejeros	CG1	1	1	1	1
CG2	Consejeros independientes/no ejecutivos (indicados específicamente)	CG2	1	0	1	0
CG9	Diversidad de género en el Consejo (muchas veces se obtiene porque dan los nombres)	CG9	1	1	1	0
		Total	3	2	3	1
		Porcentaje	100,00%	66,67%	100,00%	33,33%

En cuanto a lo relevante con el Consejo de Administración de la empresa Correos junto con AENA cumple toda la información importante del consejo teniendo en cuenta la diversidad de género dentro del mismo. Por otro lado, ADIF sí que da información de consejeros y diversidad de género y RTVE únicamente menciona que su consejo está formado por una única persona.

- *Datos específicos*

Tabla 4: Datos del Capital Humano de las Empresas Públicas

Capital Humano			CORREOS	ADIF	AENA	RTVE
S1	Empleados	S1	50.882	11.443	8.811	6.537
S2	Diversidad de género de los empleados	S2	52%	15,12%	37%	41%
S3	Puestos de alta dirección	S3	145	824	12	147
S4	Diversidad de género en la alta dirección	S4	-	22%	44,00%	35,90%
Distribución por categorías profesionales			-	-	-	-
S5	Estabilidad laboral	S5	Eventuales Fijos	Temporales	Eventuales Fijos	Indefinidos Temporales
S6	Derecho al permiso parental	S6	570	118	133	34,40%
S7	Derecho al permiso maternal	S7	367	32	34	85,70%
S8	Discapacidad	S8	1.007	275	1,48%	120
S9	Riesgo laboral (Empleados que participan en actividades de alto riesgo)	S9	Política de Riesgos Laborales	Política de Riesgos Laborales	Política de Riesgos Laborales	Plan de Prevención de Riesgos Laborales
S10	Absentismo	S10	1.716,3 miles de jornadas	1.198,03 miles de jornadas	834.364,17 horas	- perdidas por

					absentis mo	
S11	Rotación de empleados	S11	-	6,80%	3,33%	-
S12	Creación neta de empleo	S12	11.200	392	489	-
S13	Antigüedad laboral (se indica de distintas formas, más antigüedad de edad - en naranja) qué laboral)	S13	-	-	-	-
S14	Formación de empleados (algunos dan horas, otros euros, otro personal formado)	S14	1.7 mill	46,9 horas de formación por emp.	2.165 mill	20 horas
S15	Empleados cubiertos con convenio colectivo /Workers covered by collective bargaining agreement	S15	84%	92,80%	99,85%	98,62%

Correos cuenta con 50.882 empleados de los cuales el 52% son puestos ocupados por mujeres, de estos 145 pertenecen a puestos de alta dirección. Cuenta con una forma de contrato fijo o eventual y tiene una cifra de creación neta de empleo de 11.200 puestos. De estos empleados, 1.007 son empleados con discapacidad. En cuanto al permiso de nacimiento 570 empleados cogieron el permiso por paternidad frente a 367 mujeres. Se destinan 1.7 millones de euros en formación para los empleados y 84% de los mismos están bajo el convenio colectivo.

La plantilla de ADIF cuenta con 11.443 empleados de los cuales solo el 15% son mujeres, en cambio la tasa en la alta dirección es superior siendo 824 empleados con un 22% de participación de mujeres, es importante que sólo 275 empleados cuentan con el certificado de discapacidad. La estabilidad laboral está dividida en 3 fases: indefinidos, a tiempo parcial y temporales; tiene una creación neta de 392 empleados. Al igual que Correos piden más empleados el permiso de paternidad que el de maternidad, 118 hombres frente a 32 mujeres. Al año se pierden más de 1.100 jornadas por absentismo laboral, para ello la empresa fomenta a través de la formación a los empleados estableciendo jornadas de 46,9 horas de formación por empleado. Prácticamente casi toda la plantilla está cubierta por el convenio colectivo.

AENA tiene una plantilla de 8.811 empleados de los cuales el 37% son mujeres, 12 son los puestos de alta dirección con una diversidad de género del 44%, al igual que en la empresa Correos el tipo de contrato es únicamente eventual o fijo. Solo el 1.47% de la plantilla es discapacitada. Cuenta con unas cifras del permiso de paternidad y maternidad similares a las de ADIF. Pierde 834.364,17 horas por absentismo laboral, además tiene una cifra neta de creación de empleo de 489 empleados. Invierte 2.165 millones de euros en formación para la plantilla y solo un 2% no está cubierto por el convenio colectivo.

Por último, RTVE posee una plantilla de 6.537 empleados de las cuales el 41% son mujeres con 147

puestos en alta dirección de los cuales casi el 40% son mujeres, del total de empleados solo 120 tienen una discapacidad. El 34,4% de la plantilla de hombres pidió el permiso de paternidad a lo largo del periodo frente a un 85,7% de mujeres dentro de la plantilla. Para esta empresa es importante la formación como pretexto para crecer dentro de la empresa por lo que invierte 20 h. por empleado para fomentar su formación y el 98.62% de los empleados están cubiertos por convenio.

Es importante destacar que todas las empresas tienen un plan detallado de prevención de riesgos laborales, además en cuanto a género todas las empresas comparten porcentajes de capital humano similares salvo ADIF que es la empresa con menos involucración de mujeres tanto en la empresa como en los puestos de dirección. Las dos empresas que tienen datos de la rotación de empleados tienen una rotación baja por lo que podemos deducir que estas empresas se posicionan por contratos más a largo plazo.

Tabla 5: Datos del Buen Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas

Buen Gobierno Corporativo			CORREOS	ADIF	AENA	RTVE
CG1	Consejeros	CG1	15	12	15	1
CG2	Consejeros independientes/no ejecutivos (indicados específicamente)	CG2	13	-	40%	-
CG9	Diversidad de género en el Consejo (muchas veces se obtiene porque dan los nombres)	CG9	33%	25%	26,67%	-

RTVE cuenta con una única consejera dentro de todo el consejo. El resto de las empresas están formadas por consejos de 12-15 personas. Tanto Correos como AENA dan información sobre el tipo de consejero ya que el 80% y 40% del consejo pertenecen a consejeros independientes. Todas las empresas cuentan con más de un 25% de diversidad dentro del consejo, por lo que cumplen con la normativa de mujeres dentro del consejo según la Ley de Igualdad.

CONCLUSIÓN

En este estudio realizado sobre las empresas públicas en materia de género todas ellas comparten prácticamente todo tipo de información de género dentro de sus informes no financieros y detallan sus planes de igualdad, sin embargo, si hablamos de política de género relacionada con el consejo de administración solo una única empresa da datos de género. Hay que destacar el dato de diversidad de género ya que solo una de ellas, Correos, llega al 50% de la plantilla en mujeres el resto de las empresas están muy por debajo de la mitad, en cambio, si cambiamos a diversidad de género dentro de los puestos de alta dirección estas empresas tienen un porcentaje muy alto de mujeres. Por lo que podemos deducir que se interesan por el talento y formación de las mismas sin tener en cuenta el género.

Una de las partes más curiosas de este estudio son los permisos parentales ya que en todas las empresas el porcentaje de personal que coge el permiso por paternidad es mayor que el de maternidad, esto es una tendencia que está cambiando para que así las mujeres puedan conciliar mejor la vida laboral con la maternidad ya que es una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

Si centramos en los datos de Buen Gobierno Corporativo todas las empresas superan el 25% de diversidad de género dentro del Consejo de Administración, esto quiere decir, que en las empresas públicas o por lo menos en las escogidas para el estudio se respeta el papel de la mujer dentro de los altos puestos de dirección, por lo que se le tiene en cuenta también para la toma de decisiones.

Bibliografía

ADIF, E. (2021). *Informe de Cuentas no financiero*.

AECA Asociación de Contabilidad y Administración de Empresas. (s.f.).

AENA, E. (2021). *Informe de Cuentas no financiero*.

Aguirre, C. (2020). *El mercado laboral en España y sus desigualdades de Género*.

Correos, E. (2021). *Informe de Cuentas no financiero*.

Expansion, P. (s.f.). *Datos Macros del Paro en España* .

GRI Global Reporting Initiative. (s.f.).

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (s.f.). Obtenido de <https://eige.europa.eu/es/in-brief>

RTVE, E. (2021). *Informe de Cuentas no financiero*.

Vives, X. (s.f.). *El buen gobierno de las empresas públicas* .

PÁGINAS WEB

- [ODS5 | Objetivos de Desarrollo Sostenible](#)
- [INE | Datos de indicadores del ODS5](#)
- [BOE | Ley de Igualdad de Género](#)
- [BOE | Real Decreto Ley de 2017](#)
- [BOE | Real Decreto Ley de 2018](#)
- [OCDE | Directrices del Buen Gobierno Corporativo](#)
- [Directiva Europea 2014](#)
- [Propuesta de Directiva 2021](#)
- [Directiva Europea 2014](#)