

ENPRESEN ADMINISTRAZIO ETA ZUZENDARITZAKO GRADUA

Ikasturtea: 2020/2021

---

# **Garapen Iraunkorrerako Helburuak:**

---

**Administrazio-kontseiluetako genero  
berdintasunaren gaineko informazio  
dibulgazioa**

**MARIA MARTINEZ ENGUITA**  
NAN: 45918488T

<b>Taulen eta grafikoen aurkibidea</b>	2
<b>Edukien aurkibidea</b>	
<b>1. Sarrera</b>	3
<b>2. Marko teorikoa</b>	4
2.1 Garapen Iraunkorrerako Helburuak eta emakumeen berdintasuna	4
2.1.1 Garapen Iraunkorrerako Helburuak	4
2.1.2 Genero Berdintasunerako GIHen 5. Helburua	6
2.1.3 Genero Berdintasunaren gaineko egoera esparru ekonomikoan	8
2.2 Emakumeen Berdintasuna enpresen Administrazio Kontseiluan	10
2.2.1 Enpresetako berdintasunari buruzko araudia	10
2.2.2 Administrazio Kontseiluak eta genero berdintasuna	11
2.2.3 Administrazio Kontseiluak eta transparentzia	13
2.3 Enpresen genero berdintasuna bultzatzeko politikei buruzko informazioa eman beharra: Erantzukizun Sozial Korporatiboa, Garapen Iraunkorrerako Helburuak eta Informazio Ez Finantzarioa	14
<b>3. Ikerketa praktikoa</b>	16
3.1 Azterlanaren helburuak eta metodologia	16
3.1.1 Helburuak	16
3.1.2 Metodologia: Lagina hautatzea, informazioa bilatzea eta edukien-analisia egitea	17
3.2 Genero-politiken emaitzak. Enpleguko eta ordainsarietako desberdintasunei buruzko datu nagusiak	19
3.3 Enpresek generoari buruz aurkeztutako informazio ez-finantzarioaren egoerari buruzko analisia eta emaitzak	23
<b>4. Ondorioak eta mugak</b>	26
<b>Bibliografia</b>	29

## TAULEN AURKIBIDEA

<b>1.TAULA:</b> <i>Garapen Iraunkorrerako Helburuak</i>	5
<b>2. TAULA:</b> <i>5. Helburuaren azpi helburuak eta hauen adierazleak</i>	6
<b>3. TAULA:</b> <i>Azterlan honen lagina osatzen duten enpresak, sektoreka</i>	18
<b>4. TAULA:</b> <i>Enpresek informazio ez-finantzarioari buruz aurkeztutako txosten desberdinak</i>	19
<b>5.TAULA:</b> <i>Emakumeen presentzia lagineko enpresetan</i>	20
<b>6.TAULA:</b> <i>Erakundeek zabalduko informazioari buruzko kodetzearen emaitzen rankinga</i>	24

## GRAFIKOEN AURKIBIDEA

<b>1.GRAFIKOA:</b> <i>Sexuari eta generoari buruzko gako-hitzak dituzten GIHei buruzko 2018ko argitalpenen proportzioa</i>	8
<b>2.GRAFIKOA:</b> <i>8.5.2.1 azpi-adierazlea. Langabezia tasa sexuaren eta adinaren arabera</i>	9
<b>3. GRAFIKOA:</b> <i>Emakumeak Ibex 35eko enpresetako lehendakaritzan eta administrazio-kontseiluetan ( %)</i>	12

## 1. SARRERA

Garapen iraunkorraren arloan lortu ditugun aurrerapen guztiak ukatzerik ez badago ere, oraindik asko daukagu ikasteko. Desberdintasunak murrizteak, eta zehazki, generoarenak, hazkunde ekonomikoa dakar. Ildo horretan, Europar Batasunak agenda bat sortu du eta bere puntuetako bat mota horretako desberdintasunei eskaintzen die. Baina, atal bat eskaintzeaz gain, helburu guztietan landu beharreko gaia izan beharko litzateke. Informazio ez-finantzarioari buruzko 2014/95/EB Zuzentaraua onartzeko ere lan egin du. Zuzentarau honen bidez, erakundeen kudeaketari buruzko informazio garrantzitsua eman nahi da, desberdintasun horien desagertzea errazteko.

Lan honen bidez, emakumeek enpresetan presentzia izateko gomendioak betetzen diren aztertu nahi da, zehazkiago administrazio-kontseiluetan, eta enpresek genero-aniztasunari buruz ematen duten finantza-informazio desberdina aztertu nahi da.

Garapen jasangarriko 2030 Agenda azalduz hasten da gure lana, geroago, genero-berdintasunerako 5. helburuan zentratuko gara, horren eta gainerako helburuen arteko lotura azalduz. Administrazio-kontseiluetan aniztasunak duen garrantzia azpimarratuko dugu, baita genero-aniztasunari buruzko informazio ez-finantzarioko araudia erreparasatu. Azkenik, hainbat erakundek genero-berdintasunari buruz ematen dituzten gomendioak ikusiko ditugu. Alde batetik, gaur egungo araudia eta gaiari buruzko literatura akademikoa bibliografia-iturri gisa erabiliko dira. Beste alde batetik enpresek prestatu eta argitaratutako informazio ez-finantzarioaz baliatuko gara.

Emakumeek enpresetako lanpostu desberdinetan duten presentzia aztertzeke ikerketa bat egingo dugu, baita enpresa horietako batzuek generoari buruz argitaratzen duten informazio ez-finantzarioa analizatu. Helburu nagusia enpresetan emakumeen egungo egoeraren erreferentzia bat izatea da eta enpresa horiek informazio mota eta informatzeko modua baloratzea. Lortutako emaitzetatik abiatuta, gure ondorioak adieraziko ditugu.

## 2. MARKO TEORIKOA

### 2.1 Garapen Iraunkorrerako Helburuak eta emakumeen Berdintasuna

#### 2.1.1 *Garapen Iraunkorrerako Helburuak*

2015eko irailaren 25ean, munduko liderrek konpromisoa hartu zuten politika agenda integral eta unibertsal baten alde, eta gaur ezagutzen den Agenda 2030 2016ko urtarrilaren 1ean jarri zen indarrean (Nazio Batuak, 2015).

Helburu hauek kezka desberdinen emaitza izan ziren. Alde batetik, Rio de Janeiron (1992) Lurrari buruzko goi bileran sortutakoak eta beste alde batetik, Milurtekoko Garapen Helburuak (MGH) (2000) onartu zirenetik ateratako ikasgaien emaitza da (Acha, 2017). Biztanleriaren pobrezia, gosearen, gaixotasunen, eskolatzeko faltaren, genero desberdintasunen eta ingurumenaren degradazioaren kezken inguruan oinarrituta zegoen plana da azken hau. 8 MGHak, muturreko pobrezia desagerrarazteko premiak gidatuta, 1990eko datu estatistikoetan oinarritutako 21 helburu eta 60 adierazle ofizialetan zehaztu ziren. Horiek gauzatzeko eta lortzeko 15 urteko epea ezarri zuten (Sachs, 2012).

MGHen helburu nagusienak (1990ko muturreko pobrezia tasa erdira murriztea) lortu ziren. Baina, aurrerapen handiak egon ziren arren, mundu mailan helburuen ez betetze nabaria zegoen (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017). Helburuak gauzatzeko Nazio Batuen Erakundeko idazkari nagusiaren aholkulari berezia, Jeffrey Sachs, adierazi zuen Johannesburgon emandako prentsaurrekoan (2002ko abuztuaren 29a), nazioarteko komunitatea oso desbideratuta zegoela gosearen, gaixotasunen eta ingurumenaren degradazioaren aurkako borrokan dozenaka herrialdetan (Doran, 2002). Aurrerapenak oso desorekatuak izan ziren garapen bidean zeuden munduko eskualde desberdinen artean, eta are gehiago herrialdeen barruan (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017). Horregatik, 2011z geroztik, 2015. urterako MGHak erabat lortuko ez zirela eta munduko garapenerako agenda zein izango zen berriro definitzen hasi behar zela aurreikusita, nazioarteko komunitateak prozesu hausnarketa eta eztabaida sakona hasi zuen (Acha, 2017).

Peña (2013)k dioen moduan badago momentu bat non ingurumenari buruz hitz egiteari utzi eta iraunkortasuna bihurtzen den helburu, ingurune naturala kontserbatzeak daukan eskakizunak, egitura ekonomikoaren eskakizunekin bateratzeko erronka baitago. Garapen iraunkorraren kontzeptua ingurumenaren, gizartearen eta ekonomiaren ikuspegiaren ideia integratzaile gisa aurkezten da, nahiz eta horietako lehena beste biak planteatzen hasteko oinarria izan (Herrero, 2010). Horregatik, Agenda 2030 honek mugarri bat suposatzen du nazioarte mailan. Izan ere, lehen aldiz pobrezia eta garapen iraunkorra elkartzen dira, eta erakusten du ezin dela pobrezia desagerrarazi iraunkortasuna kontuan hartu gabe. Agenda luzeagoa, handinahiagoa eta eraldatzaileagoa beharrezkoa zen (Amayuelas, 2017).

Esparru akordio berri hau bost ardatzen inguruan formulatzen da (planeta, pertsonak, oparotasuna, bakea eta aliantzak) eta 17 helburu (taula 1) nagusi ditu, 169 azpi helburu eta 230 adierazle globaletan artikulatzen da (Nazio Batuak, 2015).

### 1. TAULA: GARAPEN IRAUNKORRERAKO HELBURUAK

1.	POBREZIAREN AMAIERA	Pobreziarekin amaitu bere forma guztietan eta mundu guztian.
2.	GOSE ZERO	Gosearekin amaitu, elikagaien segurtasuna lortu, elikadura hobetu eta nekazaritza iraunkorra sustatu.
3.	OSASUNA ETA ONGIZATEA	Bizitza osasuntsua bermatu eta guztion ongizatea sustatu adin guztietan.
4.	HEZKUNTZA KALITATEA	Kalitatezko hezkuntza inklusiboa eta bidezkoa bermatzea eta bizitza osorako ikasteko aukerak sustatu guztientzat.
5.	GENERO BERDINTASUNA	Genero berdintasuna lortu eta emakume eta neska guztiak ahaldu.
6.	UR GARBIA ETA SANEAMENDUA	Guztientzat uraren erabilgarritasuna, saneamendua eta kudeaketa jasangarria bermatzea.
7.	ENERGIA MERKEA ETA GARBIA	Guztiok energia eskuratzeko aukera izatea, fidagarria, jasangarria eta modernoa.
8.	LAN DUINA ETA HAZKUNDE EKONOMIKOA	Hazkunde ekonomikoa, inklusiboa eta iraunkorra, enplegu osoa eta produktiboa eta guztientzat lan duina sustatzea.
9.	INDUSTRIA, BERRIKUNTZA ETA AZPIEGITURAK	Azpiegitura elastikoak eraiki, industrializazio inklusiboa eta jasangarria eta berrikuntza sustatu.
10.	DESBERDINTASUNAK MURRIZTEA	Herrialdetan eta haien arteko desberdintasunak murriztea.
11.	HIRI ETA KOMUNITATE IRAUNKORRAK	Hiriak eta giza asentamenduak inklusiboak, seguruak, jasangarriak eta iraunkorrek izatea.
12.	EKOIZPENA ETA KONTSUMO ARDURATSUA	Kontsumo eta ekoizpen eredu jasangarriak bermatzea.
13.	KLIMARAKO EKINTZA	Premiazko neurriak hartzea klima-aldaketari eta haren efektuei aurre egiteko.
14.	ITSASPEKO BIZITZA	Ozeanoak, itsasoak eta itsas baliabideak kontserbatzea eta modu iraunkorrean erabiltzea garapen iraunkorrerako.
15.	LURRALDEKO EKOSISTEMEN BIZITZA	Lurreko ekosistemen erabilera iraunkorra babestea, berreskuratzea eta sustatzea, basoak modu jasangarrian kudeatzea, basamortutzeari aurre egitea, luraren degradazioa geldiaraztea eta alderantzikatzea eta biodibertsitatearen galera geldiaraztea.
16.	BAKEA, JUSTIZIA ETA ERAKUNDEA SOLIDOAK	Garapen iraunkorrerako gizarte baketsuak eta inklusiboak sustatzea, guztientzako justiziarako sarbidea erraztea eta maila guztietan erakunde inklusibo eraginkorrek eta arduratsuak eraikitzea.
17.	HELBURUAK LORTZEKO LANKIDETZAK	Ezartzeko bideak indartu eta Garapen Iraunkorrerako Lankidetzeta Globala suspertu.

*Iturria: Nazio Batuak (2015)*

"Inor atzean utzi gabe" lelopean, pertsonak jartzen dira erdigunean, giza eskubideak kontuan hartzen ez dituen giza garapenerako aukerarik ez dagoela ulertuta (Amayuelas, 2017). "Inklusiboa" hitza 17 GIHetatik 5en formulazioaren parte da, eta

proposatutako 169 xedeetatik 5etan agertzen da espresuki, eta beste 22 aldiz Agendako testuan (Zamora, 2017).

### 2.1.1 Genero Berdintasunerako GIHen 5. Helburua

Emakumeek eta neskek munduko biztanleriaren erdia suposatzen dute eta, beraz, bere potentzialaren erdia baita. Hala ere, gaur egun genero desberdintasunak mundu osoan jarraitzen du eta aurrerapen sozialaren geldialdia eragiten du (Nazio Batuak, 2016). "Inor atzean utzi gabe" printzipioa bete nahian, giza eskubideen ikuspegia eta baztertuen dauden pertsonen zein taldeei arreta ematen saiatzen den benetako bizkarrezurra den 5. helburua dugu (Amayuelas, 2017). Helburu honek 6 erronka ditu eta hauek lortzeko 3 adierazlez baliatzen da (2. Taula).

## 2. TAULA: 5. Helburuaren azpi helburuak eta hauen adierazleak

<b>5. Genero-berdintasuna lortzea eta emakume nahiz neskato guztiak ahalduntzea</b>
5.1 Mundu guztian emakume eta neskatoen aurkako diskriminazio modu guztiekin amaitzea.
5.2 Emakume eta neskato guztien aurkako indarkeria modu guztiak ezabatzea eremu publiko eta pribatuetan, sexu-salerosketa eta sexu-ustiapena eta beste ustiapen mota batzuk barne.
5.3 Praktika kaltegarri guztiak ezabatzea, besteak beste, haurren ezkontza, goiztiarra eta behartua, eta emakumeen genitalen mutilazioa.
5.4 Ordaindu gabeko zaintzak eta etxeko lana aitortzea eta baloratzea zerbitzu publiko, azpiegitura eta gizarte-babeseko politiken bidez, eta etxean eta familian partekatutako erantzukizuna sustatuz, herrialde bakoitzean dagokionaren arabera.
5.5 Emakumeen parte-hartze osoa eta eraginkorra ziurtatzea, baita lidergoko aukera-berdintasuna ere, bizitza politikoko, ekonomikoko eta publikoko maila erabakitzaile guztietan.
5.6 Sexu- eta ugalketa-osasunerako sarbide unibertsala ziurtatzea, bai eta ugalketa-eskubideak ere, Populazioari eta Garapenari buruzko Nazioarteko Hitzarmenaren Ekintza Programarekin, Pekineko Ekintza Plataformarekin eta aztertze konferentzien azken dokumentuekin bat adostutakoaren arabera.
5.a Emakumei baliabide ekonomikoetarako eskubide-berdintasuna eta lurraren jabetza eta kontrolerako eta ondasunak, finantza-zerbitzuak, herentzia eta natura-baliabideak eduki ahal izateko eskubide-berdintasuna ematen dieten erreformei ekitea, lege nazionalekin bat etorritik.
5.b Teknologia instrumentalaren erabilera hobetzea, bereziki, informazioaren eta komunikazioen teknologiarena, emakumeen ahalduntzea sustatzeko.
5.c Politika zuzenak eta genero-berdintasuna sustatzeko lege aplikagarriak onestea eta indartzea, emakume eta neskato guztien genero-berdintasuna eta ahalduntzea sustatzeko, maila guztietan.

*Iturria: Nazio Batuak (2015)*

2019ko irailean, NBEko idazkari nagusiak, Antonio Guterresek, Garapen Jasangarriko Helburuen betetzea bizkortzeko “Ekintza Hamarkada” argitaratu zuen. Generoari dagokionez, honako hau adierazi zuen:

*Herrialde bat ere ez dago genero-berdintasunaren helburua betetzeko bidean – Hori gabe ez da beste helbururik beteko –, eta, izan ere, hainbat herrialdetako arrakala hazten ari da (Lee & Pollitzer, 2020).*

Emakumeen eta nesken ahalduntzea ezinbestekoa da hazkunde ekonomikoa bultzatzeko eta garapen soziala sustatzeko. Baina ezinezkoa da emakumeen giza eskubiderik gabe genero berdintasunerako helburu bat aurrera eramatea. 2030 Agendako negoziazio prozesuan adostasun globalik ez zegoen hauek bermatzeko eta, beraz, haien aitortza esplizitua agiri ofizialetik kanpo geratu zen. Izan ere, GIHen negoziazioan zehar, bosgarren helburua emakumeen giza eskubideak eta horien ahalduntzera bideratuta zegoen, baina herrialde askoren erresistentzia dela eta (batez ere Arabiar Taldeak eta Afrikako Taldeak), aurreko zirriborroek emakumeen giza eskubideei buruz zuten erreferentzia ezabatu egin ziren, gaur egun ezagutzen dugun helburua geratuz (Reyes, 2017).

Helburu asko mugatuak izan ziren, adibidez 5.4 helburuan (taula 2), lanaren sexu banaketari dagokionez, ordaindu gabeko zainketak eta etxeko lanak aitortzeari eta baloratzeari egiten dio erreferentzia, baina ez murrizteari edo banatzeari. Etxeko lana aitortzea eta balioestea garrantzitsua den arren, bere xedea birbanatzea dela ez da ahaztu behar, emakumeek ekonomia osoa bere gain eraman ez dezaten (Reyes, 2017). Medina (2019)k dioten moduan, ekimenak gobernutik eta erakundeetatik etorri behar dira, emakumeak arlo guztietan ahalduntzen dituzten lege eta erreformen proposamenarekin, baina benetako aldaketa pertsonengan dago. Pertsonak erdigunean jarri behar dira berdintasunerako bidean jartzeko, inor atzean ez uzteko, eta honek, aurrerapen ekonomiko, teknologiko eta soziala ekarriko du bere gain. Beraz, pertsonak dira ardatz nagusia. Azken batean, jendea da, aliantzak sortuz, oparotasuna lortuko duena.

Genero berdintasunaz hitz egiten dugunean, iruditu daiteke 5. helburuaz soilik hitz egiten gaudela. Agenda 2030aren testuinguruan, GIH bakar bat ere ez dagoenik generoaren eraginetik libre ezarpen-ahaleginen emaitzetan ezin da pentsatu, beraz, 5. GIH (genero-berdintasuna eta emakumeen ahalduntzea) ez da alde batera utzi behar GIH desberdinen arteko erlazioen azterketan, lehen bost urteetan gertatu den bezala (Lee & Pollitzer, 2020).

Gure kasuan, ulertzen dugu enpresetan 5. helburua betetzen saiatzen garenean bete-beteaz sartzen garela 8. helburuarekin, zeinak hazkunde ekonomikoa, inklusioa eta iraunkorra lortzea duena xedetzat. Inplementazioa bermatzeko eta arduraz egiten dela segurtatzeko ezinbestekoak dira gobernuaren eta beste erakunde batzuen lankidetzak, eta beraz, azken helburuaz baliatuko ginateke (17. helburua).

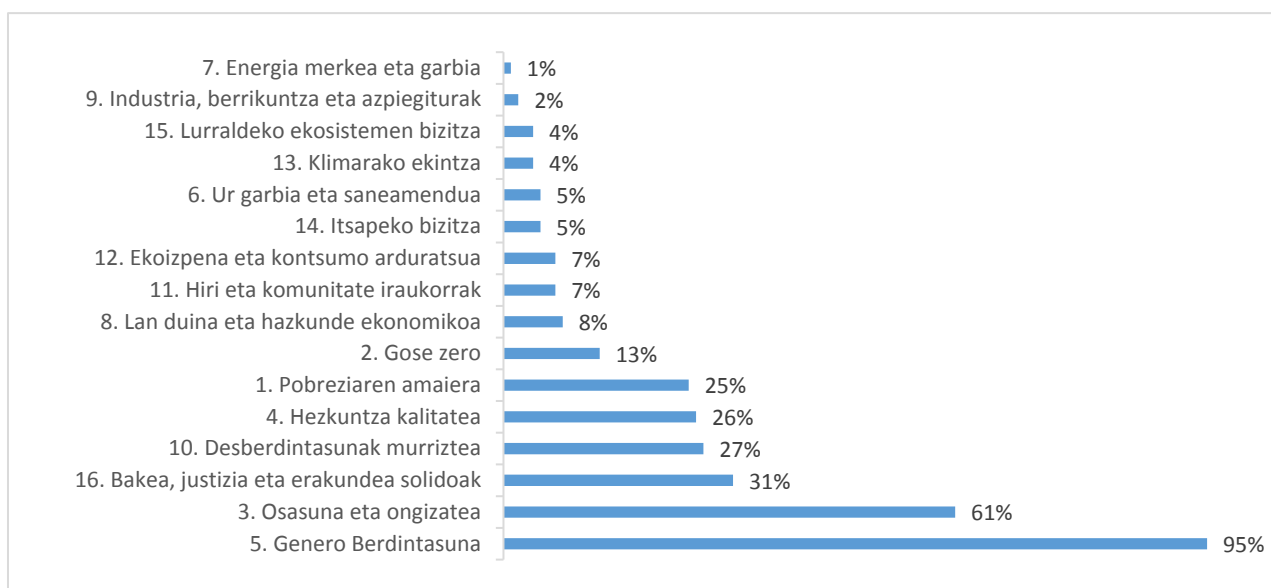
Modu sotilago batean beste helburu batzuetan ere, nahiz eta neurri txikiagoan, eragina izango luke. Nolabait, enpresetan berdintasuna sustatuz, herrialdeetako



desberdintasunak murriztea lortuko genuke (10. helburua). Baita industrian, industrializazio inklusiboa eta jasangarriago bat (9. helburua), bai gizarte baketsuak eta inklusiboagoak (16. helburua), eta kontsumo eta ekoizpen jasangarriago bat lortzea (12. helburua) ere.

Aipatu den bezala, 5. helburua orokorrean modu batez edo bestez beste helburu guztiekiko gainerako helburuekin lotura dauka. Hala ere, beste helburuak lantzerakoan ez da kontuan hartzen existitzen den korrelazioa (1. grafikoa).

**1. GRAFIKOA: Sexuari eta generoari buruzko gako-hitzak dituzten GIHei buruzko 2018ko argitalpenen proportzioa**



Iturria: Lee & Pollitzer (2020); Herbert et al. (2020)

5. GIH berez ez da nahikoa. GIHen ezagutzan (literatura zientifikoan, datuetan eta estatistiketan, eta GIHen analisten eta modelatzaileen artean) dauden genero-hutsuneek, emakumeen beharrak baztertzen laguntzen dute. Horrela, agenda 2030en asmoa, inor atzean ez uztea, ez da benetako errealitate bat emakumeentzako (Lee & Pollitzer, 2020).

**2.1.2 Genero-berdintasunaren gaineko egoera esparru ekonomikoan**

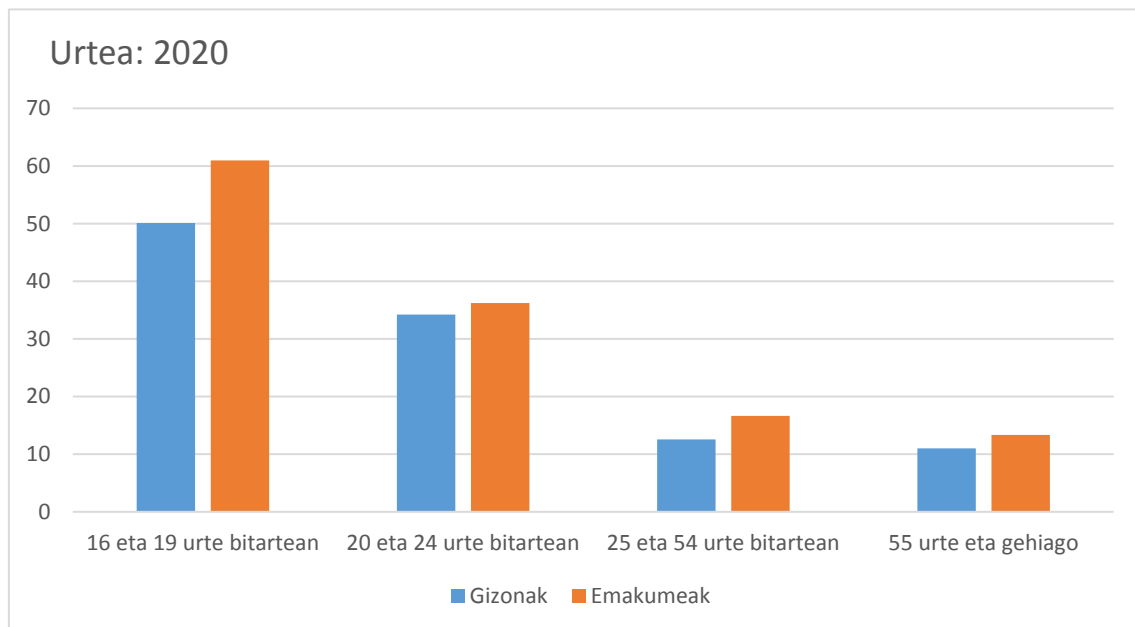
Langile, zuzendari edo lider arrakastatsuen ideiak oraindik arau maskulino baten inguruan eraikitzen dira. Enpreetan "arrakastatsutzat" jotzen den norbait definitzeko, orokorrean lantzen diren genero atributuak, normalean modu ezin ikusian eraikitzen dira langile ideala genero maskulino gisa (Billing, 2011). Sexuagatiko diskriminazioa aurreko garaietan baino askoz gutxiago nabaritzen da eta horrek desberdintasunari aurre egiteko borondate politiko eta herrikoiaren zati bat neutralizatu du, diskriminazioa askorentzat ikusezina bihurtuz. Edonola ere, genero

diskriminazioaren emaitza asko ukaezinak dira. Hala nola, soldata desberdintasunak eta administrazio kontseiluetan emakumeen eskasia. Hauek gizarte eredu historikoen aztarna gisa arrazionalizatzen dira (Dashper, 2019).

Gizonentzat askoz errazagoa da laneko arrakastari lotutako ezaugarri, portaera eta praktika maskulinoak gorpuztea emakumeentzat baino. Dashper (2019)en ustez, emakume askok maskulinitatea interpretatzen dute lantokian, eta gehienak uste dute beharrezkoa dela lanean identitate femeninotik aldentzea. Izan ere, identitate femenino hori lorpenera bideratutako gogortasunarekin baino gehiago, zaintzarekin, enpatiarekin eta errukiarekin lotzen baita. Negozioen eta lidergoaren munduan, emakumeak denbora luzez zigortu dituzte "hotzak", "maltzurak" eta antipatikoak izateagatik, eta askoz ere aukera gutxiago dute beren arrakasta profesionalak balioesteko.

IVIE (2019)k BBVA Fundaziorako egindako ikerketa baten arabera, unibertsitateko ikasleen erdia baino gehiago emakumeak dira, %55a 2018-2019 ikasturtean. Unibertsitatera prestatuago sartzen dira, emaitza hobekien lortzen dituzte eta gizonezkoek baino denbora gutxiagoan amaitzen dituzte ikasketak. Hala ere, lan desberdintasunak bereziki desagokiak izaten jarraitzen dute emakumeentzat. Estatistikako Institutu Nazionala (2020)ren arabera, zehazki GIHtarako landutako adierazle batek, erakusten du langabezia tasa oraindik dezente handiagoa dela emakumeengan (2. grafikoa).

2.GRAFIKOA: 8.5.2.1 azpi-adierazlea. Langabezia tasa sexuaren eta adinaren arabera



Iturria: EIN (2021)

Horri diskriminazio horizontala gehitu behar diogu, lanpostuen sailkapena gizonezko edo emakumezko gisa banatzen duena. Hau da, emakumeen lan jarduerak, gehienak zaintzarekin zerikusia dutenak, soldata baxuagoak, langabezia handiagoa, balio sozial txikiagoa eta egonkortasun txikiagoa izaten dute. Eta bestetik, diskriminazio bertikala dugu, "beirazko sabaia" bezala ezagunagoa. Honek emakumeak goi postuetara iristea eragozten duten oztopo ikusezinak aipatzen ditu, haien lorpenak eta merezimenduak kontuan hartu gabe. Piramide hierarkikoan gora egin ahala, emakumeen proportzioa txikitu egiten da. Beraz, haien presentzia botere postuetan eta erantzukizuneko postuetan oso txikia da (Barbera et al. 2002). Nahiz eta alderdi horretan aurrera pausuak eman izan, Estatistikako Institutu Nazionalaren arabera, oraindik 2019an emakumeen proportzioa zuzendaritza postuetan %33,23koa zen. Gainera, lanean dauden emakumeen soldata txikiagoa izan ohi da. Ogasun eta Finantza Ministerioko teknikariek Gestha (2020) eskaintako datuen arabera, emakumeek %28,6 gehiago irabazi beharko zuketean gizonen soldatarekin parekatzeko.

Bestetik, ingurumen edo bestelako krisien aurrean, emakumeen etxeko lanen eta ordaindu gabeko zainketen zamak areagotzen dira. Frogatuta dago, emakumeak direla egungo sistemaren eragin negatiboak, desberdintasun nahiz diskriminazio gehien pairatzen dituztenak (Reyes, 2017). Estatu Batuetan egindako ikerketa baten arabera, emakumeek lehen mailako langile gisa, COVID-19 hartzeko arriskuaz gain, zailtasun ekonomiko handiagoak dituzten industrietako langileak dira. Gainera, etxeko lanen zaintzaren zama handiagoa dute ikastetxeak eta eguneko arreta zentroak itxi direlako (Christin Landivar et al. 2020). Hau horrela mundu guztian izan den arren, Espainiaren kasuan, NBERen Global Compact inkestan jasotako datuen arabera, inkestatutako enpresak (Espainiako 33 enpresa) Europa guztiaren batez bestekoaren aurretik daude genero politikak COVID-19ren testuingurura egokitzeko (SIRSE, 2020). Hala ere, datu itxaropentsu horiek emaitza zehatz gutxi dituzte. Mugimendua azkenean egiten diren ekintzekin eta emaitzekin ez dugu nahastu behar. Izan ere, politiken alde garrantzitsua haien aplikazioa da.

## 2.2 Emakumeen Berdintasuna enpresen Administrazio Kontseiluan

### *2.2.1 Enpresetako berdintasunari buruzko araudia*

Espainian, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak murriztea helburu duten erregulazioen artean, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa dugu. Haren helburua emakumeen diskriminazio zuzen eta zeharkako oro ezabatzea izan zen. Baina emaitzak ia hutsalak izan ziren. Hala, desberdintasunek bere horretan jarraitzen zuten, enpleguari eta okupazioari buruzko testu integral berri bat egin zen, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa beteko zela bermatzeko. Berdintasun-eskubidea eta sexuagatiko diskriminazio zuzen edo zeharkako ororen gabezia ziurtatzeko, bereziki amatasunak, familia-betebeharrak bere gain hartzeak eta egoera zibilak eragindakoak,

martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua argitratu zen (Medina, 2019). Honetan, enpresa txikiei ere (50 langile baino gehiago) ezartzen zaie berdintasun-plan bat egiteko eta abian jartzeko bai erregistratzeko betebeharra (Aretéactiva, 2020).

Berdintasun Plan hau, enpresak gauzatuko dituen ekintzen multzo ordenatu bat da. Lehen aipatutako legean bezala, enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzeko eta sexuagatiko diskriminazioa ezabatzeko. Berdintasun-planek, espresak lortu nahi dituen berdintasun-helburuak finkatzen eta zehazten dituzte. Helburuak lortzeko, ezarri beharreko estrategiak eta praktikak, bai finkatutako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorrak ezartzen dituzte (Aretéactiva, 2020).

Bestalde, emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua daukagu. Honen bidez, gizonen eta emakumeen arteko ordainsari-berdintasunaren printzipioa gardentasunaren bidez indartzen da. Dekretu honekin aurrera egiten da Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren 8.5 azpi helburua betetzeko. Hau da, enplegu osoa eta produktiboa eta lan duina lortzea emakume eta gizon guztientzat, gazteak eta desgaitasuna duten pertsonak barne, bai eta balio bereko lanagatiko ordainsari-berdintasuna lortzeko ere (Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2020).

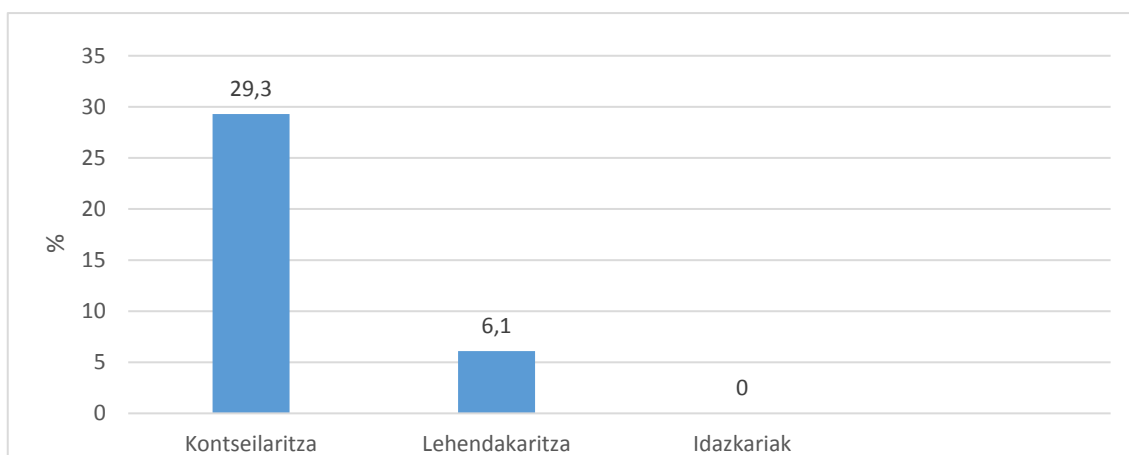
### *2.2.2 Administrazio Kontseiluak eta genero berdintasuna*

Azken urteotan emakumeek botere politikoan duten parte-hartzeak nabarmen gora egin badu ere, partaidetza hori Berdintasunerako Legeak ezartzen duen emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren ehuneko berrogeiko gutxieneko muga horretara ez da iristen. Gainera, esparru ekonomikoan parte hartzeak esan nahi du emakumeek erabaki ekonomiko garrantzitsuenak hartzen diren karguetara iristeko aukera dutela, hala nola, enpresetako goi postuetara eta, bereziki, administrazio-kontseiluetarako postuetara (EIGE, 2020).

Administrazio-kontseiluak enpresako zuzendaritza-batzordearen aholkulari, ikuskatzaile eta bultzatzaile gisa jarduten du. Zuzendaritza-batzordearen ekintzen gainbegirale den aldetik, kontseilua izan behar da batzordeari proiektu eta erronka berriak bultzatuko dizkion motorra. Misioa eta balioak definitzen ditu, estrategia onartzen du eta finantza- eta estrategia-kontrola du (Guerrero, 2018). Uztailaren 2ko 1/2010 Legegintzako Errege Dekretuaren arabera (Kapital Sozietateei buruzko Legearen testu bategina), administrazio-kontseilua gutxienez hiru kidek osatuko dute. Estatutuetan administrazio-kontseiluko kideen kopurua zehaztuko da, bai gehienekoa edo bai gutxienekoa; kasu horretan, bazkideen batzarrari dagokio kideen kopuru zehatza zehaztea. Erantzukizun mugatuko sozietatearen kasuan, kontseiluko kideen gehieneko kopurua ezin izango da hamabi baino handiagoa izan (Estatuko Aldizkari Ofiziala, 2007).

Balore Merkatuaren Batzorde Nazionalaren (2021) (aurrerantzean BMBN) arabera, Espainiako balore-merkatuak gainbegiratzeaz eta ikuskatzeaz arduratzen den erakundea dena, 2020. urtearen amaieran, kotizatutako enpresen administrazio-kontseiluetan emakumeen presentzia guztizkoaren %26,10ekoa izan zen, urtebete lehenago baino hiru puntu gehiago. 2012ko %11,2tik ibilbide luzea egin duen arren, zalantzarik gabe dio oraindik ez dela nahikoa. Adibidez, Ibex 35 osatzen duten enpresetan, enpresa handienak diren arren eta azken zazpi urteetan kontseilarien emakumezko ehunekoa bikoiztu egin den arren, emakumeen presentzia oso eskasa da (EIGE, 2020) (3. Grafikoa).

### 3. GRAFIKOA: Emakumeak Ibex 35eko enpresetako lehendakaritzan eta administrazio-kontseiluetan (%)



Iturria: EIGE (2020)

BMBNk (2021) estrategikotzat jotzen du kotizatutako konpainiek erantzukizun handieneko postuetan emakume gehiago sartzeari, batez ere goi-zuzendaritzako postuetan eta kontseilari exekutibo gisa. Hori ez da soilik genero-aniztasuna bultzatzeko, baizik eta erakunde jaulkitzaileen eskura dagoen talentua maximizatzeko.

Santos eta Palacios (2021)en ustez, emakumeek ezin dute zuzendaritza-postuetan gutxiesle izaten jarraitu; hain zuzen ere, ez dago justifikaziorik babesten duenik, emakume izateagatik, prestakuntzagatik eta praktikagatik beraienak diren edo beraiek lortzen dituzten lanpostuetara iristeko oztopoak daudenik. Dagoeneko nahikoa azterlan egin dira, eta azterlan horien arabera, zuzendaritzan emakumeak ordezkatzeari balio erantsia da enpresentzat.

Van Vo et al. (2020) ikerketaren arabera, herrialde garatuetan, emakume zuzendari exekutiboak dituzten enpresa gehienek, gizon zuzendari exekutiboak duten lehiakideek baino emaitza hobekien lortzen dituzte eta arrisku gutxiago izaten dituzte; nahiz eta emakumeek zuzentzen dituzten enpresak handiagoak izan, zor gutxiago dute eta aktibo ukigarri gutxiago dituzte.

Lidergoaren teoriari buruzko azterlanek agerian uzten dute emakumeek ikuspegi, esperientzia eta lan-estilo bakarrak dituztela, gizonetakoekin alderatuta, eta horrek eraginkortasun-maila desberdinak sortzen ditu emakumeen eta gizonen lidergoan. Lehen aipatutako ikerketak dio emakume liderrak demokratikoagoak, kolaboratzaileagoak eta hobeak direla lana kudeatzeko jardunbide egokiak sortzeko. Gainera, psikologia- eta soziologia-azterketek erakusten dute gizonek emakumeek baino gehiegizko konfiantza dutela, eta emakumeek gizonek baino aurkakotasun handiagoa diotela arriskuari. Gehiegizko konfiantza horren ondorioz, zuzendari exekutibo maskulinoek egungo balio garbi negatiboa duten proiektuetan inbertitzen dute, eta, ondorioz, enpresaren irabaziaz murriztu egiten dira eta arriskua handitu. Oro har, hainbat bibliografia dago ondorioztatzen duena emakumezko liderrek ingurune korporatibo bat sustatzen dutela, eta ingurune horrek enpresaren balioa areagotzen laguntzen duela, enpresaren errendimenduaren bidez (Van Vo et al. 2020).

Beste azterlan batzuen arabera, emakume zuzendariak normalean onura pertsonal gutxiago ateratzen dute enpresatik eta, beraz, erabaki etiko gehiago hartzen dituzte lanean gizonek baino. Era berean, emakume liderrak gizonak baino demokratikoagoak, parte-hartzaileagoak eta ez hain autokratikoak direla erakusten dute. Beste ikerketa batzuk, emakumeek kooperatiboagoak eta laguntzaileagoak direla adierazten dute, kudeaketa-jardunbide egokiak sortzen dituztela lantokian, pertsonen arteko komunikazio-kanal gehiago erabiliz eta langileek erabakietan gehiago parte hartuz. Emakumezko zuzendari nagusiek ere, emakumeentzat espazio eroso den lantoki bat lantzen dute, eta soldata bidezkoagoak ordaintzen dizkiete langile kontratatu berriei (Van Vo et al. 2020).

### 2.2.3 *Administrazio Kontseiluak eta transparentzia*

Gobernu Korporatiboak Zuzendaritza-batzordearen, administrazio kontseiluaren, akziodunen eta gainerako alderdien arteko harremanak ezartzen ditu. Gaur egun, inbertsiogileen, kontsumitzaileen eta gizartearen, enpresa-portaerari buruz dituzten eskakizunak areagotu egin dira. Beraz, gardentasuna, benetakotasuna eta jardunbide egokiak aplikatzea ezinbestekoa da enpresaren epe ertain eta luzeko garapen jasangarrirako (Deloitte, 2016).

Horregatik, BMBNak kotizatutako sozietateen Gobernu Onaren Kodea onartu zuen. Eta honen 10. printzipioaren arabera:

*Gomendagarria dirudi administrazio-kontseiluaren tamaina bost eta hamabost kide artekoa izatea. Administrazio-kontseiluak bere funtzionamendu eraginkorra, kontseilari guztien parte-hartzea eta erabakiak hartzeko arintasuna bultzatzeko, dimentsio zehatza izango du, eta kontseilariak hautatzeko politikak bere osieran ezarritakoak, esperientzia, adin eta genero aniztasuna sustatuko du.*

Gainera, 14. gomendioak dio dibertsitatea sustatzeko politika bat izatea, eta, politika horretan, goi-zuzendarien portzentai handiagoa emakumeak izatea sustatzen duten neurriak sartzeari aholkagarri dela (BMBN, 2015).

Horri dagokionez, merkataritza-legerian gai honi buruzko arau programatiko bat sartzeari ekarri du. Testu bategina onartzen duen uztailaren 2ko 1/2010 Legegintzako Errege Dekretuak honela dio Kapital Sozietateen Legearen 529 bis 2 artikuluan:

*Administrazio Kontseiluak zaindu beharko du kideak hautatzeko prozedurek aniztasuna bultzatzen dutela adinari, generoari, desgaitasunari edo lanbide-prestakuntzari eta -esperientziari dagokienez, eta ez dutela inolako diskriminaziorik ekar dezakeen joera inpliziturik izango eta, bereziki, emakumezko eta gizonetzkoen presentzia orekatua lortzea ahalbidetuko duen emakumezko kontseilarien hautaketa errazten duenik.*

Era berean, Gobernu Onaren kodeak, 15. gomendioan esaten du, kontseilariak hautatzeko politikak sustatu behar duela genero-ikuspegitik emakume kontseilarien kopurua administrazio-kontseiluko kideen %40 izatea, gutxienez, 2022a amaitu baino lehen, eta ordura arte, %30 baino gutxiago ez izatea. Gainera, batzordeak urtero egiaztatu beharko du kontseilariak hautatzeko politika betetzen dela, eta horren guztiaren berri emango du gobernu korporatiboaren urteko txostenean (BMBN, Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, 2015). Horrela, enpresek indarrean dagoen araudia betetzen duten gizonen eta emakumeen arteko komentatutako berdintasun-Planak osatu beharko dituzte, zeinak genero-aniztasunari buruzko Informazio Ez Finantzarioaren Agirian ere islatuko da (Medina, 2019).

### 2.3 Enpresen genero berdintasuna bultzatzeko politikari buruzko informazioa eman beharra: Erantzukizun Sozial Korporatiboa, Garapen Iraunkorrerako Helburuak eta informazio ez finantzarioa

Gizarteak gero eta garrantzia handiagoa ematen dio enpresa-kudeaketa arduratsuen berri izateari. Enpresek ulertu dute, halaber, aurkezten duten informazio-motaren kalitatea eta kantitatea, finantza-egoeretako informazioaren gainetik hobetu behar dela. Iraunkortasuna gero eta gehiago hartzen da balioa sortzeko modutzat, eta horrek informazio ez-finantzarioa garatzeko beharra sortzen du (Salido Hernández et al. 2018). Hala, hasiera batean informazio eskaera honek Gizarte Erantzukizun Korporatiboaren (aurrerantzean, GEK) arabera kontzeptualizatu da, eta oraintsuago, Garapen Iraunkorreko Helburuen esparruan (Saitua Iribar, 2017).

Erantzukizun Sozial Korporatiboaren Behatokiak (s.f) horrela definitzen du ESK: "*Enpresak zuzentzeko modu bat, beren jarduerak bezeroengan, enpleguaren, akziodunengan, tokiko komunitateengan, ingurumenarengan eta, oro har, gizartearengan sortzen dituen inpaktuen kudeaketan oinarritua*". Enpresek, oro har, eta

multinazionalak, bereziki, gizarte- eta lan-eskubideetan, ingurumenean eta, azken batean, giza eskubideetan duten eragin negatiboa gutxitzeko tresna gisa balio du.

Europar Batasunak emandako gardentasunari eta gizarte-erantzukizunari buruzko hainbat komunikazio garatu ondoren, Informazio ez-finantzarioari buruzko 2014/95/EB Zuzentaraua onartu zuen, 2013/34/EB Zuzentaraua aldatzen duena. Hala, interes publikoko eta 500 enplegatu baino gehiago dituzten enpresek, bai handitzat jotzeko beste irizpide batzuk betetzen dituzten enpresek, ingurugiro eta sozial arloetako politikei buruzko informazioa jasotzen duen agiri ez-finantzario bat (Saitua Iribar, 2017). Horrela, enpresa handiek egoera-orri bat egin behar dute, informazio ez-finantzario jakin bat jasoko duena, dela kudeaketa-txostenean sartuz, dela txosten bereizi bat eginez eta kudeaketa-txostenarekin batera argitaratuko dute (Salido Hernández et al. 2018).

Espainiaren kasuan, gaur egun 11/2018ko Legea da aplikatzekoa. Baina, hasieran, 18/2017 Errege Lege Dekretua onartu zen, azaroaren 24koa, zeinarekin Merkataritza Kodea, 1/2010 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Kapital Sozietateen Legearen testu bategina eta 22/2015 Legea informazio ez-finantzarioaren eta aniztasunaren arloan aldatzen dituena. Edukiei dagokionez, 11/2008 Legeak enpresak aplikatutako politikei eta politika horien ondorioz lortutako emaitzei buruzko informazioa ematera behartzen du, lanaren antolaketari, lan-osasunari, genero-aniztasunari, Garapen Jasangarriko Helburuekiko konpromisoari buruzko gaietan (Teixeira Silva & Saitua Iribar, 2020).

Lege hau hasiera batean ekitaldian batez beste 500 langile baino gehiago dituzten kapital-sozietateentzat da. Baldintza hauek ez zaizkie enpresa txikiagoei aplikatzen, haien kostuek informazio gehiagoren onurak gaindi ditzaketela ulertzen delako (Saitua Iribar, 2017). Baina 2021etik aurrera, 250 langile baino gehiago dituztenak ere hartu ditu barne. Beraz, 2021etik aurrera, 250 langile baino gehiago dituzten eta, aldi berean, bi baldintza hauetako bat betetzen duten enpresa guztiak behartuta daude: 1) 20 milioi eurotik gorako aktiboa izatea 2) 40 milioi eurotik gorako negozio-zifra (Corresponsables, 2021).

Informatzeko moduari dagokionez, enpresak berak erabakitzen du zer adierazle zehatzi buruzko informazioa emango duen, baina Merkataritza Kodearen 49. Artikuluaren aldaketak argitzen du zabaltzen diren emaitza ez-finantzarioen adierazle hauek enpresaren jardueretara egokitu beharko direla (Teixeira Silva & Saitua Iribar, 2020).

Gida hauek enpresek informazio ez-finantzarioa egitea eta aurkeztea errazteko sortu dira. Espainian adibidez, erakunde kotizatuak kudeatzeko txostena egiteko gida (BMBN, Guía para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas, 2013) edo Espainiako Kontabilitate eta Enpresa Administrazioako Elkarteak (AECA) egindako informazioari buruzko eredu jarrai daiteke (Medina, 2019).

Informazio ez-finantzarioa egiteko nazioarteko erreferentziako estandarrak hartzeari dagokionez, Global Reporting Initiativek (GRI) egindakoa da esparrurik



hedatuena. Ekimen horrek informazioa jakinarazteko arauen esparruan dagoen hutsune bat bete du, homogeneousun handiagoa lortzeko asmoz. (González Pérez & Ortiz Martínez, 2016). GRIren estandarrak elkarrekin lotutako moduluetan banatuta daude eta modulu hauen aukeraketa enpresak egiten duen jardueraren arabera egingo da. Zehazki, guri interesatzen zaigun GRI 405ek aniztasuna eta aukera-berdintasunari egiten dio erreferentzia (Medina, 2019).

Espainiaren kasuan, BMBNak argitaratutako gidak (2013) ematen duen aholku batek zehazten du enplegatuen guztizko kopuruaren eta baita horiei dagozkien klaseen araberrako datuak ere eskaintzea (kategoria, sexuak, desgaitasuna duten pertsonak, etab.), azken ekitalditik izandako aldaketen eta horien arazoien azalpenarekin. Halaber, honako hauei buruzko datuak ematea gomendatzen du: aniztasuna eta aukera-berdintasuna, laneratzeko zailtasunak dituzten taldeak gizarteratzeko politika eta gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko politikak, aldi horretako jarduerari dagozkien zifrak eta zuzendaritza-organoetan duten eragina barne. Baina gida hauen artean berdintasun asko existitzen diren arren, informazioa modu oso desberdinetan eman ahal dela gertatzen da.

Nolanahi ere, edukien eta formatuen erregulaziorik ezak eta giden ugaritasunak homogeneousuna oso zaila egiten dute. Horrek konparagarritasuna murrizten du, eta, beraz, baita zabalduetako informazioaren erabilgarritasuna ere (Teixeira Silva & Saitua Iribar, 2020).

### **3. IKERKETA PRAKTIKOA**

#### **3.1 Azterlanaren helburuak eta metodologia**

##### *3.1.1 Helburuak*

Enpresek zabalduetako informazioa seinaleztat har daiteke enpresen eta haien jardueraren ezaugarri ez-behagarri buruzko informazioa islatzen badu, baina informazioa bera ez ezik, informazioa emateko modua, aldaketak edo informaziorik eza ere aztertu daiteke (Teixeira Silva & Saitua Iribar, 2020). Horrela, lan honen helburu printzipala enpresek generoari buruz zabalduetako informazioa bai hauetan dauden emakumeen presentzia aztertzea da, zehazkiago administrazio-kontseiluei dagokiona, baita Garapen Iraunkorrerako Helburuei ematen zaien garrantzi maila ere.

Araudia berrikusi ondoren, nahiz eta aztertutako informazioa nahitaezkoztat jotzen den, enpresak behartuta baitaude finantzaria ez den informazio-agiria aurkeztera Legean ezarritako tamaina-irizpideak betetzen dituztelako, hautatutako enpresak handiak dira; izan ere, arau honen aplikazioa oso berria da eta enpresa hauei buruz

dugun informazioa zabalagoa da. Gainera, interesik handiena dute beren interes-taldee zuzendutako informazioa argitaratzeko.

### *3.1.2 Metodologia: Lagina hautatzea eta informazioa bilatzea*

Honako bi analisietan banatzen da hurrengo azterketa:

- Lehenengoan, emakumeek 9 enpresatan duten errepresentazioa aztertuko dugu.
- Bigarreanean, aipatutako 9 enpresetatik lauk dibulгатzen duten informazio ez-finantzarioaren mota aztertuko dugu.

Lehenengo aztergai izango den lagina osatzeko hurrengo irizpideak hartu dira:

Alde batetik, 6 jarduera-sektore desberdinetako 9 enpresa hautatu dira. Horrela, gure helburua sektore desberdinen enpresetan, emakumeek duten presentziari dagokionez dagoen aldea ikustea da. Garrantzi handiagoa eman zaio garapen jasangarriarekin inplikazio handiagoa erakusten duten enpresak aukeratzeari, enpresa horiek interesatzen zaigun gaiari buruz informazio gehien dibulгатuko dutenak izango direla suposatuz.

Bestalde, pisu handieneko sektoreetan bi enpresa aukeratu dira, enpresa handienak baitira. Beraz, enpresa horietan azertu beharreko gaiak garrantzi handiagoa hartu beharko zutela ere kontuan hartu dugu.

Horrela, 3. taulan aukeratutako enpresak zerrendatuta erakusten ditugu, dagozkien sektoreka ordenatuta. Lehenengoan, petrolioia eta energia sektorea dugu, zeinean bi enpresa aukeratu ditugu pisu handia duen sektorea izateagatik. Bigarreanean, industria eta eraikuntza sektorean, enpresa bakarra aukeratu dugu emakume ugari ez daudela kontuan hartuz. Hurrengoan, kontsumo ondasunen kasuan ere pisu handiko bi enpresa ditugu, zerbitzuen sektorean ez bezala, enpresa bakarra aurkitzen dena. 5. eta 6. sektoreetan, hau da, finantza zerbitzuetan eta telekomunikazioenetan, arrazoi berdinegatik enpresa bi eta bat ditugu.

3. TAULA: Azterlan honen lagina osatzen duten enpresak, sektoreka

SEKTOREA	ENPRESA
1. Petrolioia eta energia	Repsol, S.A
	Iberdrola, S.A
2. Industria eta eraikuntza	Acerinox, S.A
3. Kontsumo ondasunak	Inmo-Alameda (Mercadona)
	Adolfo Dominguez, S.A
4. Kontsumo zerbitzuak	Codere, S.A
5. Finantza zerbitzuak	Caixabank, S.A
	BBVA, S.A
6. Telekomunikazioak	Euskaltel, S.A

*Iturria: neuk egina*

Bigarren analisi honetan, ikerketaren irismena funtsean, informazio ez-finantzarioaren agirietan transmititutako informazioa aztertzea da, eta, bigarren mailan, 2020ko ekitaldiko jasagarritasun-memoretan eta izaera publikoko beste txosten batzuetan (besteak beste, kudeaketa-txostena, urteko kontuak eta gobernu onaren txostena), 2020ko abenduaren 31n itxitako ekitaldiei buruz, aztertu beharreko enpresek akziodunen batzar nagusietarako banatu zituzten tostenetan.

Enpresa bakoitzak zabalduko informazio ez-finantzarioa aztertzeko, lagina lau enpresatara murriztu dugu, aukeratzeko orduan sektore desberdinak eta tamaina desberdinak dituztela kontuan hartuta. Analisiaren zati honen helburua sektore desberdinetako enpresek eta tamaina desberdineko enpresek hedatutako informazioa aztertzea da. Lagina laburtzeak aukera ematen digu enpresa bakoitzak zabaltzen duen informazio espezifikoa arreta gehiago jartzea; izan ere, lagin handiago batek ikuspegia galtzea ekarriko luke, genero-aniztasunari buruzko informazioa zabaltzeari dagokionez.

Beraz, bigarren eta laugarren sektoreak ezabatu dira, emakumeak ehuneko txikiena diren sektore batean, zabalduko informazioa ez dela hain adierazgarria izango ulertzen dugulako. Gainera, bi enpresa dauden sektoreetatik bakararra aukeratu dugu hauen tamaina gidatuta, eta enpresa-erreferentzia txikiago bat izateko, telekomunikazio-sektorearena utzi dugu.

Hurrengo taulan enpresa bakoitzak aurkezten dituen eta informazioa nondik jaso dugun txosten-motak agertzen dira.

#### 4. TAULA: Enpresek informazio ez-finantzarioari buruz aurkeztutako txosten desberdinak

	<b>AGIRI EDO TXOSTEN MOTA</b>
<b>IBERDROLA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Txosten integratua.</li><li>• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria. Iraunkortasun txostena.</li><li>• Administrazio Kontseiluaren eta haren batzordeen jardueren memoria.</li><li>• Gobernu korporatiboaren urteko txostena.</li></ul>
<b>MERCADONA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria.</li></ul>
<b>BBVA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informazio ez-finantzarioaren egoera-orria.</li><li>• Gobernu korporatiboaren urteko txostena.</li></ul>
<b>EUSKALTEL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Iraunkortasun-memoria eta informazio ez-finantzarioaren egoera</li><li>• Gobernu korporatiboaren urteko txostena</li></ul>

*Iturria: neuk egina*

Ikusten den bezala, enpresek hainbat txosten-motatan aurkezten dute informazioa; batzuek urteko txosten "integral" batean aurkezten dute informazio guztia, beste batzuek dokumentu berezietan, eta beste askok, berriz, batera nahiz berezita.

### 3.2 Genero-politiken emaitzak. Enplegu eta ordainsarietako desberdintasunei buruzko datu nagusiak

Jarraian, hautatutako enpresetako genero-aniztasunari buruzko azterketatik lortutako emaitza nagusiak aurkezten ditugu. Erakundeak lehen aipatutako sektoreen arabera antolatuta daude. Datu batzuk enpresen kudeaketa-txostenetatik lortu dira, eta beste ehuneko batzuk konparazioak egin ahal izateko kalkulatu dira.

Letra lodiz ageri diren ehunekoek erdiak baino gehiago emakumeak direla erakusten duten ehunekoak dira.

5.TAULA: Emakumeen presentzia lagineko enpresetan

ENPRESA	LANGILE KOPURUA		LANGILE EMAKUMEAK %		EMAKUMEAK GOI KARGUETAN %		EMAKUMEAK ADMINISTRAZIO KONTSEILUETAN %		SOLDATA DIFERENTZIEEN RATIOA*	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
REPSOL	25.228	24.125	%37	%37	%30	%31	%33	%33	0,75	0,75
IBERDROLA	35.374	37.127	%23	%23	%20	%20	%43	%36	0,95	0,93
ACERINOX	5.977	8.195	%11	%16	%0	%0	%23	%33	0,85	0,89
MERCADONA	90.925	95.900	<b>%62</b>	<b>%61</b>	%45	%45	<b>%62</b>	<b>%62</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
ADOLFO DOMINGUEZ	1.209	1.031	<b>%80</b>	<b>%79</b>	<b>%53</b>	<b>%53</b>	<b>%57</b>	<b>%57</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>
CODERE	12.529	10.998	%41	%40	%0	%0	%0	%0	0,79	0,79
CAIXABANK	35.736	35.434	<b>%54</b>	<b>%54</b>	%18	%18	%37	%43	0,81	0,82
BBVA	126.973	123.174	<b>%52</b>	<b>%54</b>	%23	%32	%27	%33	0,96	0,96
EUSKALTEL	586	581	%45	%45	%14	%18	%23	%40	0,73	0,86

*Iturria: Neuk egina, enpresek aurkeztutako datuetan oinarrituta*

\* Enpresa batzuek (Repsol, Iberdrola, etab.) kalkulu horretarako erabilitako formulari jarraituz, informazio hori ematen ez zen kasuetan jarraitutako kalkulua honako hau izan da: (Emakumeen bb ordainsaria/gizonen bb ordainsaria) x 100. 1 balioak erabateko berdintasuna esan nahi du.

Lanpostu guztietan emakumeak nagusi diren kasu bakarra, soldata handiagoa jasotzeaz gain, **Adolfo Dominguez**ena da. Izan ere, berdintasun handiena kontsumo industriari ikusi da, zehazki, elikadura saltzen duen enpresa batean eta ehungintzan aritzen den beste batean. Finantzen industrialengandik jarraituta; horietan, emakumeen presentzia erdia baino handiagoa da, baina nabarmen ahultzen da zuzendaritza- eta administrazio-postuetan. Hori horrela izanik ere, **Caixabank**ek, BMBNren gomendioa betetzen du, hau da, 2022a baino lehen kontseilarien %40ra iristea, eta bi kasuetan (**Caixabank** eta **BBVA**) ezarritako gutxienera (% 30) gaitzen dute. **Euskaltelek** ere helburua betetzen duen bitartean, petrolioaren eta energiaren enpresek gutxienera betetzen dute.

**Acerinox**ek gutxienera emakumezko kontseilariak baditu ere, ez du emakumerik zuzendaritza-postuetan, eta langile emakumeen ehuneko oso txikia da, Codere enpresan bezala. Azken bi enpresa hauek gizonen presentzia nagusi den sektore batean aurkitzen dira, zentzu guztietan.

Nahiz eta erakunde guztiek beraien langile kopuruari eta Administrazio Kontseiluaren osakerari buruzko informazio kuantitatiboa aurkeztu, eta langileen batez besteko ordainsariari buruzko informazioa aurkezten duten arren, erakunde bakoitzak adierazle desberdinak erabiltzen ditu, eta horrek konparazioa zailtzen du. Txosten

batzuetan generoaren arabera banaketa funtzionala aurkezten da, beste batzuetan zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen ehunekoa eta besteetan generoaren arabera kontratatu berriekin dauden langileen ehunekoa.

Genero-arrakalarako, enpresa bakoitzak bidezko zatitza jotzen duenera egokitzen du kalkulua; beraz, enpresa bakoitzak parametro desberdinak hartzen ditu kontuan.

Brecha de genero<sup>(1)</sup>

Categoría profesional	Directivos <sup>(2)</sup>		Manager / Gerente		Profesional/ Técnico		Administrativo		Operarios		Brecha ajustada en el país <sup>(4)</sup>	
	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	Mujer / Hombre	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
España	0,79	0,88	0,96	0,95	0,93	0,93	0,97	0,97	0,91	0,92	0,96	0,96

Iturria: Repsol (2020) 152 orr.

**Repsolen** kasuan, nahiz eta arrakala 1etik gertu dagoela iruditu, emakumezko administrazio kontseilari baten batez besteko ordainsaria Espainian 286.966 eurokoa da, eta gizonezko kontseilari batena, berriz, 333.567 eurokoa. Izan ere, eskaintzen den datua arrakala doitu da, eta honela kalkulatu da: emakumeen batez besteko ordainsariaren batez besteko ratio haztatua zati gizonen batez besteko ordainsaria, sozietatearen, lanbide-kategoriaren eta adin-tartearen arabera berezita. Horregatik, herrialde guztietako enpleguak batera hartuta, inolako bereizketarik gabe, emakume guztien batez besteko ordainsaria gizon guztien batez besteko ordainsariekin zatituta 0,75eko arrakala gordina da (Repsol, 2020).

RETRIBUCIÓN MEDIA POR SEXO Y EDAD EN 2019 Y 2020

RANGOS DE EDAD	2019				2020			
	# H / M	H	M	GAP	# H / M	H	M	GAP
< 30 años	3 / 8	27280	29110	-7%	5 / 5	32768	33212	-1%
30-50 años	235 / 227	52432	45171	14%	213 / 212	55503	45514	18%
> 50 años	83 / 29	78066	53721	31%	99 / 46	69983	51655	26%

Iturria: Euskaltel (2020) 80 orr.

**Euskaltelen** kasuan, arrakala kalkulatu dago batzordeburua eta zuzendari exekutiboa azterketatik kanpo utzita, antolaketa-egitura eta zehazten ez dituen beste puntu batzuk kontuan hartuta. Baina batez besteko ordainsarian, sexuaren, adinaren eta lanbide-taldearen arabera banakatuta, soldaten arteko aldea ikus daiteke; esate baterako, erdi-mailako agintarien kasuan, emakume batek 55.166 euro kobratzen dituen bitartean, maila berdinean gizon batek 63.673 euro kobratzen ditu (Euskaltel, 2020).

BRECHA SALARIAL (PORCENTAJE)

	2020	2019
España (BBVA, S.A.)	4,3	4,3
México	(0,3)	(0,1)
Turquía <sup>(1)</sup>	(0,7)	(0,4)
<b>GRUPO BBVA</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>

*Iturria: BBVA, 2020*

**BBVA**ren kasuan, honela kalkulatu du arrakala: gizonen ordainsarien medianaren eta emakumeen ordainsarien medianaren arteko aldea zati gizonen ordainsarien mediana. Gure kalkulua eginez, arrakala 1. baliotik gertu badago ere, adibide gisa kategoria profesional, adin eta genero bakoitzeko ordainsari ertaina hartzen badugu, kudeaketa-taldean eta 45 urtetik gorakoetan, ikus dezakegu emakume baten ordainsaria 70.483 dela, eta gizonarena, berriz, 106.962 dela (BBVA, 2020).

Homogeneizazio falta hori saihesteko, jarraibide eta arau zehatz batzuk ezarri beharko lirakeke ehunekoak kalkulatzeko orduan, gu proposatutakoa bezala, hala nola horiek aurkezteko moduan ere, errazago irakurri eta konparatu ahal izateko.

Postuetan gora egin ahala, arrakala gero eta handiagoa da, eta enpresek erakusten duten ehunekoa arrakalaren batz bestekoa izateaz aparte, gehienetan enpresek ez dituzte postu gorenak kontuan hartu kalkulua egiteko orduan.

Nabarmentzekoa da, halaber, denetan ez bada, gehienetan emakumeek lanaldi murriztagoak dituztela. **Acerinox**en kasuan, 2020ko ekitaldiaren amaieran 8195 langile zituen guztira. Horietatik 1.042 baino ez ziren emakumeak, zeinak 55ek (%5,27) lanaldi partziala zuten. Gizonen kasuan 15 langile (%0,2) zeuden lanaldi honekin guztira 7.153 langile izanda. Horrek zerikusi zuzena du emakumeek ordaindu gabeko beste enplegu batzuetan ematen duten denborarekin, etxeko zaintzari dagokionez (Acerinox, 2020).

**Mercadon**aren kasuan, beste kasu batzuetan ez bezala, emakumeen ehunekoa nabarmen handiagoa da, baina soilik enplegatuen kasuan, eta ez zuzendaritza-postuetan (bai, ordea, administrazio-kontseiluko lanpostuetan, zifrak zehaztu ez arren, langileen aurkezpen laburra egiten baitute). Horren arrazoia enpresa dagoen sektorea izan daiteke, lehen aipatu dugun bezala, emakumeok zaintzarekin oro har zerikusia duten ezaugarriak (osasuna, elikadura, zainketak...) egozten zaizkigu. Nahiz eta soldata-arrakalari buruz informazio handia ez eskaini, hurrengo zehazten du: "2020ko ekitaldian, langileen %95 osatzen duten oinarrizko langileen eta teknikarien lanbide-kategorietako emakumeen hileko batez besteko soldatak 2.042 eta 3.104 eurokoak izan dira, hurrenez hurren (1.926 eta 3.073 euro, 2019an). Kategoria horietan, gizonen soldata baino handiagoak dira, 80 eta 105 euro, hurrenez hurren (57 eta 110 euro, 2019an). Koordinatzaileen kategorian, emakumeen batez besteko soldata, 2020an, 6.173 eurokoa izan da (5.964 euro 2019an), eta gizonena, berriz, 199 euro gehiago (302

euro 2019an)” (Inmo-Alameda, 2020). Deigarria da, nola nahiz eta beste postuetan emakumeen soldatak handiagoak izan, goi-karguetan ez da betetzen. Hori horrela den arren, arrakalarik ez dagoela adierazten dute.

### 3.3 Enpresek generoari buruz aurkeztutako informazio ez-finantzarioaren egoerari buruzko analisia eta emaitzak

Ikertzeko erabilitako teknika informazio-edukiaren analisia izan da. Edukien analisia ohiko teknika da enpresek emandako informazioaren kuantitateari eta kalitateari buruzko azterlanetan (Medina, 2019). Horretarako, lehenik eta behin, genero-aniztasuna sustatzen duten politikak dauden ala ez behatuko dugun arloen sailkapena definituko dugu.

Enpresa gehienek Global Reporting Initiative (GRI, 2016) gida erabiltzen dute. Horregatik, arlo bakoitzean behatu beharreko adierazle gehienak honetan oinarritzen dira. Beste kasu batzuetan AECaK (2019) eta BMBNk (2013) gomendatutako adierazleetan oinarritzen dira.

Medina (2019)ri jarraituz eta esparru teorikoan adierazi dugun bezala, zailtasunak daude enpresek aurkeztutako informazioa alderatzeko. Alde batetik, enpresek zabaltzen duten informazioa bi motatakoa da: kuantitatiboa, GRIren estandarrei jarraituz zenbakizko datuak aurkezten baitituzte, eta kualitatiboa, horietan genero-aniztasuna sustatzeko bultzatzen diren politikei buruz informazioa azaltzen dutelarik. Nolanahi ere, ez dago homogeneousotasunik informazioa aurkezteko erabiltzen diren adierazleen zehaztapenari dagokionez.

Horregatik, beharrezkoa da bildutako datuak kodetzea. Urrats hau egiteko, Teixeira Silva & Saitua Iribar (2020)ren analisia hartu dugu erreferentziatzat. Arlo bakoitzean bildutako informazioa 0 eta 2 arteko balioarekin puntuatu da, eskala honen arabera:

0: enpresak ez du elementuari buruzko informaziorik zabaltzen.

1: enpresak elementuari buruzko informazio kuantitatiboa zabaltzen du.

2: enpresak elementuari buruzko informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa zabaltzen du.

Garapen Iraunkorrerako Helburuen kasuan, 0 GIHaK aipatzen ez baditu, 1 bakarrik aipatzen baditu eta 2 atal bat GIHei buruz eskaintzen badu.



6.TAULA: Erakundeek zabaldutako informazioari buruzko kodetzearen emaitzen rankinga

ADIERAZLEAK	Aniztasuna eta aukeraberdintasuna sustatzeko hartutako neurriak.	405-1b: Enplegatuen guztizko kopurua, adinaren, sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera banakatuta.	Garapen Iraunkorrerako Helburuekiko konpromisoa.	Administrazio kontseiluetan emakumeek betetako ehunekoa eta arrazoiak.	Emakumeek betetako erantzukizuneko lanpostuen ehunekoa eta arrazoiak.	405-2a: Emakumeen oinarrizko soldataren eta ordainsariaren ratioa gizonekin alderatuta lan-kategoria bakoitzean, eragiketa esanguratsuak dituen kokapenaren arabera.	406-1a: Txostenaren xededen ekitaldian izandako diskriminazio-kasuen guztizko kopurua.	TOTALA
ESTANDARRAK	AECA	GRI		CNMV	AECA	GRI	GRI	
IBERDROLA	2	1	2	1	1	2	2	11
EUSKALTEL	2	1	2	2	1	1	0	9
BBVA	2	2	1	1	2	0	0	8
MERCADONA	2	2	1	1	1	0	0	7
TOTALA	8	6	6	5	5	3	2	

Iturria: neuk eginda, enpresek aurkeztutako datuetan oinarrituta

Oro har, Iberdrola da informazio onena ematen duten erakundeen zerrendan lehena, informazio kuantitatiboa (enplegatutako pertsonen kopurua, kontratazio-tasa, etab., sexuaren, adinaren, lanbide-kategoriaren arabera bereizita) eta kualitatiboa (aniztasunaren aldeko politiken deskribapena etab.) aurkezten baititu. Bigarren postuan Euskaltel dago, BBVA eta azken postuan Mercadona atzetik dituela (6. taula).

Egiazta daitekeenez, enpresaren langile kopuruaren arabera tamaina, ez da dibulgazio-mailaren faktore erabakigarria. Mercadona 95.900 langileekin da genero-aniztasunari buruzko informazio gutxien dibulгатzen duena; Euskaltelek, aldiz, 581 pertsona baino ez ditu enpresan, eta Iberdrolaren (37.127 langile) atzetik geratu da. Beraz, enpresen tamaina kontuan hartuta, posizio onean kokatzen da. Bere aldetik, BBVA, langile gehien dituen enpresa (123.431 langile) dena, bigarren postuan kokatu da.

Gainera, lehen aztertutako datu kuantitatiboak kontuan hartzen baditugu (6. taula), orain hautatutako laginaren emaitza onenak Mercadonak izango lituzke. Baina bere enpresako berdintasun-politikak zabaltzeari dagokionez, nahiko atzean geratzen da. Izan ere, oso informazio gutxi zabaltzen du informazio ez-finantzarioari dagokionez, eta dokumentu bakarra aurkezten du (4. taula). Aldiz, Iberdrola berdintasunari eta aniztasunari buruzko informazio gehien zabaltzen duena dela ere, administrazio kontseiluetan emakumeen %40ren helburua ez betetzeaz gain, langile kopuari dagokionez emakumeen ehuneko txikiena duena da. Horrenbestez, argi ikusten da ez duela zerikusirik berdintasunari buruzko informazio ez-finantzarioaren mailak, enpresa bakoitzean aplikatzen den berdintasun errealarekin.

Irakurketa bertikal bat egiten badugu, erakundeek gehien interesatzen zaizkien gaiak zeintzuk diren jakin ahal izango dugu. Enpresek informazio gehien zabaltzen dutenaren arabera antolatutako adierazleen zerrenda honako hau da (lortutako puntuazioaren arabera ordenatuta daude, eta kasu batzuetan puntuazio bera lortu dute):

**1. Aniztasuna eta aukera-berdintasuna sustatzeko hartutako neurriak:** Gehien zabaltzen den adierazlea da, guztiek zifrak eta berdintasuna bermatzeko etorkizuneko ekintzak eta helburuak eskaintzen dituzte.

**2. Enplegatuen guztizko kopurua, adinaren, sexuaren eta lanbide-kategoriaren arabera banakatuta:** Enpresa guztiek zabaltzen dituzte atal horri buruzko datuak, GRIko adierazlerik nagusien adierazle den aldetik. Baina Mercadona eta BBVA eskaintzen dituzten horri buruzko azalpenak eta etorkizuneko helburuak nahiz datuak bakarrak dira, besteek zifra kuantitatiboak baino ez dituzte eskaintzen.

**2. Garapen Iraunkorrerako Helburuekiko konpromisoa:** Enpresa guztiek aipatzen dute beren txostenetan GIHeKin konprometituta daudela, baina Iberdrolak eta Euskaltelek bakarrik eskaintzen dute atal bat beren konpromisoa eta akzioak azaltzeko. Mercadonak horiei buruzko eskema bat eskaintzen du, baina BBVAk aipamen txiki bat baino ez du egiten.

**3. Administrazio kontseiluetan emakumeek betetako ehuneko eta arrazoiak:** BMBNk dibulгатzea gomendatzen duen adierazlea dela eta, guztiek datu kuantitatiboa ematen dute, baina Euskaltelek bakarrik azaltzen du bere inplikazioa.

**3. Emakumeek betetako erantzukizuneko lanpostuen ehuneko eta arrazoiak:** Adierazle hauek hirugarren lekua okupatzen du aurreko adierazlearekin batera. Denek eskaintzen dituzte datuak, baina BBVAk bakarrik ematen digu informazio gehiago. Gainerakoek ez dute arrazoirik ematen BMBNren txostenean.

**4. Emakumeen oinarrizko soldataren eta ordainsariaren ratioa gizonekin alderatuta lan-kategoria bakoitzean, eragiketa esanguratsuak dituen kokapenaren arabera:** Adierazle hau da, hain zuzen ere, enpresek gutxien zabaldu dutenetako bat; gainera, jada esan dugun bezala, enpresa bakoitzak bere irizpideak erabiltzen ditu zifra kalkulatzeko, eta, beraz, ez dira datu oso fidagarriak. Iberdrola da zifra eskaintzen dituen enpresa bakarra, informazio kuantitatibo gehiagoz gain; Euskaltelek, berriz, datuak kuantitatibo baino ez ditu ematen. Azkenik, BBVAk ratioari buruzko informazioa ematen duen arren, ez du kategorien eta merkatarien arabera banakapenik egiten eta Mercadonak dio ez duela soldaten arteko alderik.

**5. Txostenaren xede den ekitaldian izandako diskriminazio-kasuen guztizko kopurua:** Azkenik, lagineko enpresek gutxien zabalitzen duten adierazlea daukagu, Iberdrola izanik datuak eman eta azalpenak ematen dituen bakarra.

## 4. ONDORIOAK ETA MUGAK

Literatura akademikoaren berrikuspenetik eta egindako azterketatik honako hau ondorioztatzen dugu:

- Gaur egunean garapen jasagarriko plan baten beharra dagoela argi dago, baina Agenda 2030en adierazpenaren formulazioak, GIHak inplementatzeko bitartekoek eta jarraipen-mekanismoek ziurgabetasun handia sortzen dute haren ahalmen benetan eraldatzailearen eta bideragarritasunaren inguruan.
- Gainerako GIHen genero-ikuspegiaren eza aurrera egiten uzten ez digun harresi bat suposatzen du. Desberdintasunaren murrizteak guztiontzat dituen onurak frogatu da. Orduan, genero-berdintasunaren erronkak dimentsio sozialean ardaztutako proposamenetatik harago joatea eta dimentsio ekonomiko eta ingurumeneko elementu guztietan artikulatzea eskatzen du.

- Emakumeen gaur egungo egoerak enpresetan ez ditu aurreikuspenak betetzen. Ikusi ahal izan da, bereziki zuzendaritza-postuetan, bai eta administrazio-kontseiluetan oraindik ere genero maskulinoa dela nagusi, eta, beraz, enpresa-kultura oso lotuta dagoela oraindik ere emakumeekiko pentsamendu diskriminatzailearekin eta desberdinarekin, eta, horregatik, bilakaera sozial bat behar da, gizonen eta emakumeen artean oraindik ere dauden desberdintasunak ezabatzeko.
- Era berean, egiaztatu da indarrean dagoen legeria neurriak hartzen ari dela egoera horren aurrean, baina gehienak gomendioak direnez, enpresa guztiak ez dira horiei atxikitzen.
- Hautatutako enpresekin egindako azterketarekin, egiaztatu ahal izan dugu, lehen esan dugun bezala, gizonen nagusitzen jarraitzen dutela goragoko postuetan, nahiz eta enpresa batzuetan emakumeak %30era iristen diren edo gainditzen duten, BMBNren arabera Gobernu Onaren Kodearen 14. gomendioak proposatzen zuenarekin bat etorriz.
- Azken urteotan ikusi dugu enpresek gero eta arreta handiagoa jartzen diotela gardentasunari eta irisgarritasunari, langileek, bezeroek, akziodunek eta, oro har, hirugarrenek, hau da, interes-talde guztiek, enpresaren estrategia eta konpromiso etikoa ezagutu ahal izan dezaten.
- Oraindik ez da nahikoa Informazio Ez Finantzarioaren Estatuaren erregulazioa; izan ere, sartu beharreko informaziorako jarraibideak markatzen diren arren, ildo horiek hain generikoak dira, behartutako erakundeek interpretazio ugari egiten dituztela.
- Informazio Ez Finantzarioaren Estatuaren edukiaren erregularizazio falta informazioaren konparagarritasuna zailtzea dakar. Azken hori horrela dela uste dugu, erakundeek txostenak beren irizpidearen arabera egiteko joera baitute.
- Enpresek informazio kuantitatiboa, nahiz eta GRIren estandarretan oinarritzen diren, hau da elaborazio-gida bera erabiliz, aztertutako enpresek antzekotasuna izan dezakete aurkeztutako informazioan, baina ezin da alderatu, adierazleen espezifikotasuna ez baita berdina erakunde bakoitzean.
- Enpresek ez dute informazio kualitatiborik desberdintasunaren aurka egin beharreko hainbat ekintza edo plan adierazteko orduan. Datu kuantitatiboak desenkusatzeko joera handiagoa dute, zifrak hobetzeko ekintzak erakutsi ordez.

Amaitzeko, enpresek argitaratutako informazio ez-finantzarioa egiteko jarraitu beharreko nahitaezko gida bat ezarri behar dela uste dugu, baldin eta erakundeek benetan abian jarritako planen helburua genero-aniztasuna sustatzea bada. Horrela, informazioaren konparagarritasunik eza ezabatuko dugu eta araudia betetzen dela ikuskatzea erraztuko dugu. Gainera, arautegi zorrotzagoaz gain, beharrezkoa ikusten dugu kontzientzian inbertitzea, desberdintasuna ezabatzea betebehar gisa ikusi ez dadin, baizik eta guztioi mesede egiten digun premia gisa baizik.

## Bibliografía

- Acerinox. (2020). *Informe anual integrado*. PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.  
<https://www.acerinox.com/opencms901/export/sites/acerinox/.content/galerias/galeria-descargas/InformeIntegradoACX2020ltimo.pdf> helbidetik eskuratua
- Acha, A. (2017). Introducción. *Transformar nuestro mundo, ¿realidad o ficción?. Reflexiones sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 11-18.  
[http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar\\_nuestro\\_mundo.pdf#page=105](http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar_nuestro_mundo.pdf#page=105) helbidetik eskuratua
- AECA. (2019). *Enpresen kontabilitate eta administrazioko Espainiako Elkartea*.  
[https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/GuiaModeloAECA\\_Estado\\_No\\_Financiero.pdf](https://is.aeca.es/wp-content/uploads/resources/GuiaModeloAECA_Estado_No_Financiero.pdf) helbidetik eskuratua
- Amayuelas, A. R. (2017). Prólogo. Hacer de la Agenda 2030 una palanca de cambio. *Transformar nuestro mundo, ¿realidad o ficción? Reflexiones sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 5-7.  
[http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar\\_nuestro\\_mundo.pdf#page=105](http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar_nuestro_mundo.pdf#page=105) helbidetik eskuratua
- Aretéactiva. (2020). *A partir de marzo de 2022 todas las empresas de más de 50 trabajadores/as deberán disponer de un Plan de Igualdad*. <https://www.aretectiva.com/servicio-planes-de-igualdad-para-empresas/#1597677850375-c3d36cd5-2552> helbidetik eskuratua
- Aretéactiva. (2020). *Planes de igualdad y auditoría retributiva, alcance tras la última regulación normativa*. [www.aretectiva.com/servicio-planes-de-igualdad-para-empresas](http://www.aretectiva.com/servicio-planes-de-igualdad-para-empresas) helbidetik eskuratua
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Mas allá del techo de cristal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 55-68.
- BBVA. (2020). *Estado de información no financiera*.  
<https://accionistaseinversores.bbva.com/microsites/cuentasanuales2020/informe-de-gestion/estado-de-informacion-no-financiera/index.html> helbidetik eskuratua
- Billing, Y. D. (2011.eko Maiatzak 3). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm? *Gender, Work and Organization*, or. 18(3), 298-317.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x> helbidetik eskuratua
- BMBN. (2013.eko Ekainak 14). Guía para la elaboración del informe de gestión de las entidades cotizadas. *Comision Nacional del Mercado de Valores*.  
[https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Grupo/Guia\\_Gral.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Grupo/Guia_Gral.pdf) helbidetik eskuratua
- BMBN. (2015.eko Otsailak). *Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas*. Eskuratze-eguna: 2020.eko Ekainak. Iturria:  
[https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf)

- BMBN. (2021.eko Maiatzak 18). *La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas sube casi 3 puntos en 2020, hasta 26,10% del total y supera el 30 % en el Ibex*. Nota de prensa. helbidetik eskuratua
- Christin Landivar, L., Ruppner, L., J. Scarborough, W., & Collins, C. (2020.eko Abuztuak 3). Early Signs Indicate That COVID-19 Is Exacerbating Gender Inequality in the Labor Force. United States.
- Corresponsables. (2021). ODS16. El Estado de Información No Financiera como elemento clave en la transparencia empresarial. *Corresponsables*.  
<https://www.corresponsables.com/actualidad/ods16-estado-informacion-no-financiera-elemento-clave-transparencia-empresarial-uhf-fy-co> helbidetik eskuratua
- Dashper, K. (2019.eko Martxoak). Challenging the gendered rhetoric of success? The limitations of women-only mentoring for. *Gender, Work and Organization.*, or. 26 (4). 541-557.
- Deloitte. (2016). *¿Qué es el gobierno corporativo?* Deloitte:  
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html> helbidetik eskuratua
- Doran, P. (2002). *World summit on sustainable development—An assessment for IISD*. Johannesburg: International Institute for Sustainable Development.
- EIGE, G. B. (2020). *8.4 Mujeres en altos cargos públicos y privados*. Instituto Nacional de Estadística:  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888) helbidetik eskuratua
- EIN, (Estatistika Institutu Nazionala). (2021). Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad. España.
- Erantzukizun Sozial Korporatiboaren Behatokia. (s.f). *Qué es RSC*.  
<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/> helbidetik eskuratua
- Estatuko Aldizkari Ofiziala. (2007). *Artículo 242. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julio, texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*.
- Estatuko Aldizkari Ofiziala. (2010.eko Uztailak 3). Legislación Consolidada. *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*. España.
- Estatuko Aldizkari Ofiziala. (2020.eko Apirilak 14). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215&p=20201014&tn=6> helbidetik eskuratua
- Euskaltel. (2020). *Informe de auditoría de Euskaltel, s.a*.  
[https://www.euskaltel.com/webektest/GaleriaCorporativo/Documentos/informacion\\_financiera/2021/euskaltel-cuentas-anales-2020.pdf](https://www.euskaltel.com/webektest/GaleriaCorporativo/Documentos/informacion_financiera/2021/euskaltel-cuentas-anales-2020.pdf) helbidetik eskuratua

- Eustat. (2020.eko Maiatzak 13). GENERO-BERDINTASUNAREN INDIZEA. *Euskal AEko Genero berdintasunaren indizeak aurten ere hobera egin du, eta 100 puntutik 71,1 puntukoa da.*
- Gallach, C. (2018.eko Juliok 18). La Agenda 2030 es profundamente feminista. (A. Agudo, Elkarrizketatzailea)
- GESTHA. (2020). La brecha salarial continúa ensanchándose y las mujeres cobran 4.915 euros menos que los hombres. *Sindicato de técnicos del ministerio de hacienda.*
- González Pérez, M., & Ortiz Martínez, E. (2016). Información no financiera y su verificación externa: GRI. *Responsabilidad Social de la Empresa*, 85-106.
- GRI. (2016). (*Global Reporting Initiative*). <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-spanish-translations/> helbidetik eskuratua
- Guerrero, C. (2018.eko Otsailak 25). *Claves del consejo de administración y el comité de dirección*. guerrerocg: <http://carlosguerrero.es/2018/02/25/gobierno-corporativo/> helbidetik eskuratua
- Herbert, R., Falk-Krzesinski, H. J., & Plume, A. (2020.eko Irailak 8). Sustainability Through a Gender Lens: The Extent to Which Research on UN Sustainable Development Goals (SDGs) Includes Sex and Gender Consideration.
- Herrero, L. M. (2010). La medición de los procesos de sostenibilidad en España mediante indicadores. La experiencia del OSE. *Sostenible?* (11), 69-123.
- INE. (2019). Indicador 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos.
- Inmo-Alameda. (2020). *ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO*. <https://info.mercadona.es/document/es/estado-de-informacion-no-financiera-inmo-alameda-2020.pdf> helbidetik eskuratua
- Ivie. (2019). Las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad, pero acceden a puestos de trabajo menos estables y un 9,5% peor remunerados que los hombres. *Fundación BBVA*.
- Jaén, J. M., & Muñoz, A. P. (2021). IGUALDAD DE GENERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN ¿REALIDAD O UTOPIA? *LA RAZÓN HISTÓRICA*, 16-40.
- Lee, H., & Pollitzer, E. (Edk). (2020.eko Abenduak 31). Applying gender lenses to the interlinkages and synergies between SDGs. Making sure that Agenda 2030 will not leave women behind. Korea: Center for Gendered Innovations in Science and Technology Research.
- Medina, R. (2019). ODS 5 y Reducción de la Brecha de género. Elaboración y verificación de información no financiera sobre políticas y resultados de empresas financieras del IBEX 35. Trabajo Fin de Master defendido para el Master Oficial en Auditoría de Cuentas y Contabilidad Superior de la UPV/EHU, Facultad de Economía y Empresa, Sarriko, Bilbao. Policopiado.
- Nazio Batuak. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication> helbidetik eskuratua



- Nazio Batuak. (2016). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Igualdad de género: ¿Por qué es importante?: [https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5\\_Spanish\\_Why\\_it\\_Matters.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf) helbidetik eskuratua
- Peña, A. d. (2013). Claves explicativas y desarrollo de las políticas de sostenibilidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista española de ciencia política.*, 143-159.
- Polo, P. (2020.eko oktubre 20). Las empresas españolas avanzan en transparencia y conciencia del problema, pero no tanto en resultados concretos. *El País Economía, CincoDías*.
- Repsol, S. (2020). *Urteko finantza-txostena*. PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES, S.L.
- Reyes, E. (2017). Retos y oportunidades para la igualdad de género en el nuevo orden mundial para el desarrollo sostenible. *Transformar nuestro mundo, ¿realidad o ficción?. Reflexiones sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 39-52.
- Sachs, J. D. (2012.eko Ekainak 9). From millennium development goals to sustainable development goals. *The lancet*, or. 379(9832), 2206-2211.
- Saitua Iribar, A. (2017). Diversidad de género como parte de la RSC y sostenibilidad en las empresas. Avances para la mejora de la divulgación de información no financiera sobre las políticas de igualdad y sus resultados. *Lan Harremanak 38*, 178-203.
- Salido Hernández, P. M., Santos Jaén, J. M., & Gracia Ortiz, M. D. (2018). Información no financiera como herramienta de transparencia. *LA RAZÓN HISTÓRICA*, 116-132.
- Sanahuja, J. A., & Tezanos Vázquez, S. (2017). Del milenio a la sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. *Política y Sociedad*, 533-555.
- SIRSE. (2020.eko Irailak 4). Sistema Iberoamericano de Responsabilidad Social Empresarial: [http://sirse.info/las-empresas-espanolas-han-incrementado-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero-durante-la-pandemia/?utm\\_campaign=newsletter-sirse-septiembre-2020&utm\\_medium=email&utm\\_source=acumbamail](http://sirse.info/las-empresas-espanolas-han-incrementado-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero-durante-la-pandemia/?utm_campaign=newsletter-sirse-septiembre-2020&utm_medium=email&utm_source=acumbamail) helbidetik eskuratua
- Teixeira Silva, K., & Saitua Iribar, A. (2020). Nueva normativa de divulgación de información no financiera para grandes empresas. Análisis de casos sobre políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Lan harremanak*, 95-119.
- Van Vo, L., Thu-Hien Nguyen, H., & Le, H. T. (2020). Do female CEOs make a difference in firm operations? Evidence from Vietnam. *Forthcoming in Accounting & Finance*. [https://www.researchgate.net/profile/Lai-Vo/publication/335704113\\_Do\\_female\\_CEOs\\_make\\_a\\_difference\\_in\\_firm\\_operations\\_Evidence\\_from\\_Vietnam/links/5e51c209a6fdcc2f8f58c78d/Do-female-CEOs-make-a-difference-in-firm-operations-Evidence-from-Vietnam.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Lai-Vo/publication/335704113_Do_female_CEOs_make_a_difference_in_firm_operations_Evidence_from_Vietnam/links/5e51c209a6fdcc2f8f58c78d/Do-female-CEOs-make-a-difference-in-firm-operations-Evidence-from-Vietnam.pdf) helbidetik eskuratua
- Zamora, M. G. (2017). Pobreza y Agenda 2030. ¿Qué significa realmente no dejar a nadie atrás? *Transformar nuestro mundo, ¿realidad o ficción?. Reflexiones sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*, 21-35.

[http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar\\_nuestro\\_mundo.pdf#page=1](http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/transformar_nuestro_mundo.pdf#page=1)  
05 helbidetik eskuratua