



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

**Análisis de la aplicación de las NEIS en la  
información de sostenibilidad. Un enfoque  
desde la igualdad de género**

*Analysis of the Application of ESRS in Sustainability  
Reporting: A Gender Equality Approach*

Autor

**María Muruzabal Laborda**

Directora

**Rebeca Herrero Morant**

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA  
MÁSTER UNIVERSITARIO DE AUDITORÍA

2025

# ÍNDICE:

<b>ABREVIATURAS:</b> .....	4
<b>1. Introducción</b> .....	6
<b>2. Marco teórico</b> .....	8
2.1. Definición de sostenibilidad .....	8
2.2. Definición de auditoría .....	9
2.2.1. Auditoría de sostenibilidad.....	10
2.3. Las normas europeas de información aplicadas a la información de sostenibilidad (NEIS) .....	11
2.3.1. Origen y contexto .....	11
2.3.2. Objetivos de las NEIS .....	15
2.4. Igualdad de género en la información sobre sostenibilidad .....	16
2.4.1. La igualdad de género como objetivo de sostenibilidad.....	16
2.4.2. La igualdad de género en el contexto empresarial .....	17
<b>3. Papel que juega el auditor en la verificación de la información de sostenibilidad</b> .....	22
3.1. El papel de las NEIS en el trabajo de los auditores de sostenibilidad.....	22
3.2. Limitaciones y desafíos en la auditoría de sostenibilidad con perspectiva de género .....	24
<b>4. Análisis de la aplicación de las NEIS en la igualdad de género</b> .....	28
4.1. Indicadores obligatorios sobre igualdad de género según las NEIS.....	28
4.2. Comparación y similitud de los requisitos de las NEIS con otros marcos de reporte.....	31
<b>5. Conclusiones</b> .....	35
<b>6. Bibliografía</b> .....	37

**Resumen:**

Este trabajo aborda la transformación normativa que está experimentando el tratamiento de la información no financiera en Europa, centrándonos en las Normas europeas de información de sostenibilidad (NEIS) y, en especial, con un enfoque en la igualdad de género. Dichas normas son impulsadas por la Directiva CSRD y desarrolladas por el EFRAG, implantadas en las grandes empresas con la obligación de divulgar la información detallada sobre su impacto social, ambiental y de gobernanza, bajo el principio de la doble materialidad.

El principal objetivo del trabajo es estudiar como la adecuada implementación de las NEIS puede suponer un cambio en las organizaciones contribuyendo a visibilizar, medir y corregir las desigualdades estructurales de género en el ámbito empresarial, especialmente a través de la auditoría de sostenibilidad. También se pone en valor el papel de la auditoría como principal responsable del cumplimiento de estos nuevos marcos de reporte, destacando los retos técnicos, metodológicos e institucionales que supone incorporar una perspectiva de género en los procesos de verificación.

**Abstract:**

This paper addresses the regulatory transformation that the treatment non-financial information is undergoing in Europe, focusing on the European Sustainability Reporting Standards (ESRS) with a special emphasis on gender equality. These standards are driven by the CSRD Directive and developed by EFRAG, implemented in large companies with the obligation to disclose detailed information on their social, environmental, and governance impact, under the principle of double materiality.

The main objective of the work is to study how the proper implementation of the ESRS can bring about change in organizations, contributing to the visibility, measurement, and correction of structural gender inequalities in the business world, especially through sustainability auditing. It also highlights the role of the auditor as the main person responsible for compliance with these new reporting frameworks, emphasizing the technical, methodological, and institutional challenges involved in incorporating a gender perspective into verification processes.

## ABREVIATURAS:

CE	Comisión Europea
CSRD	Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
EFS	Entidades Fiscalizadoras Superiores
ESG	<i>Environmental, social and governance</i>
ETF	Entidades Fiscalizadoras Superiores
GRI	Global Reporting Initiative
INTOSAI	Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores
IR	Integrated Reporting
ISSB	International Sustainability Standards Board
Ley 22/2015	Ley de Auditoría de Cuentas, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas
Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad	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
LO 3/2007	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LO 2/2024	Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres
Ley de Auditoría de Cuentas	Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas
NEIS/ESRS	Normas europeas de información aplicadas a la información de sostenibilidad / <i>European Sustainability Reporting Standards</i>
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NFRD	Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modificó la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas / Naciones Unidas

PYMES	Pequeñas y medianas empresas
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SFDR	Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles
TFCF	<i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i>
UE	Unión Europea
UNDESA	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas

## **1. Introducción**

En los últimos años, la sostenibilidad ha dejado de ser cuestión opcional y voluntaria para convertirse en una obligación tanto normativa como estratégica para el entorno empresarial, esto se produce a causa de la creciente conciencia sobre las desigualdades sociales y las expectativas éticas de todos los grupos de interés dando lugar a una gran transformación en la manera que las organizaciones reportan la información de sostenibilidad y actúan en materia ambiental, social y gobernanza (ESG). Dentro de este contexto, la auditoría y la información de sostenibilidad reportada por las empresas cobran un papel principal tanto para mejorar la transparencia y credibilidad de los informes como para fortalecer la rendición de las cuentas ante los diferentes grupos de interés.

A raíz de dichas exigencias, la Unión Europea (UE) ha adoptado un nuevo marco normativo obligatorio para las grandes empresas: las normas europeas de información de sostenibilidad (NEIS), desarrolladas por el EFRAG (el European Financial Reporting Advisory Group) y derivadas de la Directiva de información sobre sostenibilidad corporativa (CSRD), la cuales exigen que las empresas revelen con detalle todos los impactos más significativos de su actividad, teniendo en cuenta tanto la materialidad financiera como la materialidad de impacto, lo que se conoce como doble materialidad. Todo esto supone reforzar la obligación de proporcionar información útil para la toma de decisiones económicas y, a la vez, es relevante para la sociedad y el medio ambiente.

Uno de los aspectos más peculiares de estas normas es su enfoque transversal, el cual obliga a las empresas a tener en cuenta los indicadores económicos y medioambientales y, al mismo tiempo, los sociales, entre los que se encuentra la igualdad de género. Este aspecto, destacado como uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), en concreto el número cinco de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se considera como un derecho humano fundamental y una condición indispensable para un desarrollo sostenible y justo. Así, las NEIS recogen y operan con este objetivo, incluyendo indicadores como son la brecha salarial, oportunidades de promoción equitativas dentro de los puestos de alta dirección y medidas contra el acoso y la discriminación.

Como veremos a lo largo del trabajo, las NEIS no son solo el único marco de reporte. A lo largo de los años han ido surgiendo otros marcos de referencia internacional

que permiten a las empresas organizar y divulgar su información no financiera, como el Global Reporting Initiative (GRI), el cual prioriza la materialidad desde una perspectiva de impacto social; el Integrated Reporting (IR) que se orienta a la creación de valor a corto, medio y largo plazo; y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), que enfatiza la información que sea más útil para los inversores. El SASB se encuentra desde agosto de 2022 bajo control de la ISSB (International Sustainability Standards Board) y se trata del órgano que desarrolló y publicó el marco más reciente de información en materia de sostenibilidad: las NIIF S1 y S2. Estas normas consideran un enfoque contable más global de los riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad. Aunque cada marco de reporte ofrece diferentes herramientas y ventajas, no todos, abordan la doble materialidad de manera completa, lo que pone a las NEIS como uno de los marcos más integradores y exigentes que hay en la actualidad.

El presente trabajo de fin de máster parte de la idea de que una adecuada implementación de las NEIS puede ayudar significativamente a visibilizar, medir y corregir las desigualdades estructurales que hoy en día persisten en el entorno empresarial, en concreto, en lo que se refiere a la desigualdad que hay entre hombres y mujeres. Por esto, este trabajo analiza cómo afecta las normas en la igualdad de género dentro del contexto empresarial, además de hacer una comparativa de los requisitos que aportan la NEIS con los de otros marcos de reporte y todos los procesos de verificación a través de la auditoría de sostenibilidad.

Se considera imprescindible que la igualdad no se quede en declaraciones simbólicas, sino que se convierta en un principio operativo que transforme las prácticas organizativas y empresariales (Zubiaurre, 2015). Desde esta perspectiva, la auditoría de sostenibilidad no solo tiene que garantizar que las normas se cumplan, sino también su contribución real a una transformación estructural en materia de justicia social.

## 2. Marco teórico

### 2.1. Definición de sostenibilidad

Hoy en día, entre los diversos objetivos que tienen las naciones, en particular los más de 140 países que forman parte de la ONU, se encuentra el propósito de buscar la forma de satisfacer sus propias necesidades de desarrollo sin que tenga un efecto negativo en las generaciones futuras. En concreto, es así, como lo era ya en 1987 con la Comisión Brundtland de la ONU la cual definió la sostenibilidad como “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias.” Por tanto, podemos entender que el desarrollo sostenible es ese pequeño equilibrio entre satisfacer las necesidades de hoy sin que corran peligro los recursos del futuro.

A partir de este momento, la definición de desarrollo sostenible ha sido un concepto considerablemente debatido, generando así tanto apoyo como críticas, especialmente en los últimos tiempos, como se puede observar en algunas de las últimas medidas adoptadas por el gobierno estadounidense del presidente Trump. En general, parte de las críticas, según algunos autores, se deben al carácter ambiguo de este concepto. En este sentido, Naredo (1996) lo describe como una “especie de conjuro para solucionar los problemas en el mundo y permitir a los países industrializados soslayar los problemas ecológicos que existen en la realidad, así como las connotaciones éticas que se derivan del crecimiento económico”.

Con esta visión en mente, para que tanto los países, como sus sociedades, pudieran mejorar las vidas de todas las personas que lo componen, en 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la cual contiene 17 objetivos cuyo propósito reside en la persecución de un crecimiento económico socialmente inclusivo y medioambientalmente sostenible<sup>1</sup>. Dichos objetivos (conocidos por su abreviatura ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU) son desarrollados por estrategias sólidas que impulsan el crecimiento económico y abordan diversas necesidades como son la salud y el bien estar, la educación de calidad y la igualdad de género, entre otros. Además, juegan un papel fundamental en las organizaciones internacionales y operadores económicos con alcance global y que deben implantar los ODS en sus estrategias y

---

<sup>1</sup> Pueden consultarse estos Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en: <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

operaciones para proporcionar así a la sociedad soluciones innovadoras que respondan al gran reto que supone el desarrollo sostenible hoy en día.

El desarrollo sostenible es un desafío global que requiere la acción organizada de países, organizaciones y ciudadanos. La Agenda 2030 y sus 17 ODS representan un marco clave para equilibrar el crecimiento económico, el bienestar social y la protección ambiental. En concreto, de entre todos ellos, nos vamos a centrar en el objetivo 5, la igualdad de género como derecho fundamental para construir el mundo en un lugar seguro, con sociedades más justas y sostenibles, con oportunidades y derechos equitativos para todos. En particular, este trabajo se centrará en analizar su impacto en la aplicación de las normas europeas de información aplicadas a la información de sostenibilidad en la información de sostenibilidad.

## 2.2. Definición de auditoría

Antes de continuar nos parece conveniente hacer una pequeña digresión para indicar que es la auditoría y que papel tiene en el proceso de verificación de los informes de sostenibilidad. De esta forma, podemos decir que la auditoría se entiende como un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva, las evidencias sobre la información financiera, operativa o de cumplimiento sobre actividades económicas con el propósito de evaluar si refleja de manera correcta la realidad económica de la empresa. Es una herramienta fundamental para garantizar la transparencia, fiabilidad y veracidad de los estados financieros.

En la actualidad, según la RAE, algunas aceptaciones de la definición de “auditoría” serían: “Revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos a que aquellas deben someterse.” o “Revisión y verificación de las cuentas y de la situación económica de una empresa o entidad.”

Así se define también en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley de Auditoría de Cuentas (Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas) al indicar que se trata de una: “Actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación, siempre que dicha actividad tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que pueda tener efectos frente a terceros”.

Por otro lado, según Porter, Simon and Hetherly (2009) y Madariaga (2000), los trabajos de auditoría pueden ser clasificados atendiendo a diferentes criterios, el objetivo primario de la auditoría (auditoría de estados financieros, de cumplimiento y operativa) o los principales beneficiarios de estas (auditoría externa o interna), también pueden ser clasificados atendiendo al campo de actuación (control interno, riesgo operacional, de crédito o de mercado, entre otros).

### 2.2.1. Auditoría de sostenibilidad

Centrándonos en el objeto de nuestro trabajo, acerca de la auditoría de sostenibilidad, esta es una herramienta fundamental para evaluar y verificar el desempeño de una organización en términos de su impacto social, ambiental y económico. A día de hoy, en muchos casos ya no es proceso voluntario, sino obligatorio gracias a la Directiva CSRD (UR2022/2464) que obliga a las empresas a que informen y verifiquen sus informes de sostenibilidad, al igual que lo hacen con sus estados financieros. Y, dicha verificación, la realizan auditores acreditados.

A diferencia de la auditoría tradicional, la cual se centra en indicadores financieros, la auditoría de sostenibilidad tiene como objetivo examinar como una organización gestiona sus recursos, minimiza su huella ambiental y asume su responsabilidad social corporativa, entre otros aspectos, asegurando el cumplimiento de normativas y estándares internacionales, como son los citados ODS o los criterios ESG (*environmental, social and governance*), en terminología más propia de las finanzas.

Este proceso permite identificar áreas de mejora, alcanzar objetivos ambiciosos y porque no, contribuir a la construcción de un mundo más justo y sostenible. Por ello, cada vez más organizaciones, incluso cuando no están obligadas jurídicamente, buscan alinear sus actividades y operaciones con los principios de sostenibilidad, procurando buscar el equilibrio entre generar valor a largo plazo con la conservación de recursos naturales y el bienestar de sus grupos de interés.

De hecho, diversas instituciones financieras y organismos reguladores están impulsando marcos de reporte obligatorios, incentivando a las empresas a integrar criterios sostenibles en su gestión y estrategia corporativa.

Además, esta rama de la auditoría es un proceso dinámico, ya que las empresas deben adaptar sus estrategias y políticas en función de cómo evolucionan las condiciones del mercado, las regulaciones gubernamentales y las expectativas de la sociedad.

Cada día surgen nuevos retos y realidades, lo que exige un fuerte compromiso por parte de toda la organización para integrar la cultura empresarial con principios de responsabilidad corporativa y unas iniciativas sostenibles. En este sentido, el papel de los auditores cobra especial relevancia, ya que no solo verifican que se cumple la normativa, sino que también asesoran a las empresas sobre buenas prácticas, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.

### 2.3. Las normas europeas de información aplicadas a la información de sostenibilidad (NEIS)

#### 2.3.1. Origen y contexto

Las NEIS establecen unos requisitos para la divulgación de información ambiental, social y de gobernanza. Desde el 1 de enero de 2024 son de aplicación obligatoria en todos los estados miembros de la UE para ciertas empresas en los ejercicios que comiencen a partir de esa fecha. Formadas por doce normas tienen como objetivo mejorar la comparabilidad, calidad y transparencia de los informes de sostenibilidad, con unos criterios comunes para los países de la UE y que todas las empresas deben seguir.

Pero ¿cómo surgen las NEIS? Una de las principales críticas que recibió la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, que modificó la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad (NFRD) es que no logró generar un flujo constante de información comparable y fiable sobre sostenibilidad por parte de las empresas sujetas a su cumplimiento.

Debido a estas deficiencias la NFRD esta norma fue sustituida por la Directiva 2022/2464, una nueva Directiva de divulgación de información sobre sostenibilidad corporativa (la CSRD), la cual tiene como objetivo mejorar la transparencia y la comparabilidad de la información sobre sostenibilidad que las empresas deben reportar. Esto incluye aspectos ESG, lo cual es crucial para que los inversores y otras partes interesadas puedan tomar decisiones informadas basadas en datos fiables y comparables (Garrigues, 2022). Para entender la evolución entre ambas normas, de forma sistemática,

podemos señalar que las diferencias más significativas entre ambas directivas son las siguientes:

**Cuadro 2.3.1:** Diferencias Directiva 2014/95/UE y Directiva 2022/2464

	NFRD	CSRD
Alcance	Era de aplicación para unas 11.000 empresas consideradas de interés público con un número de empleados superior a 500.	Es de aplicación para más de 50.000 empresas, ya que incluye a todas las grandes empresas (250 empleados, un balance de 20M de € y un volumen de negocio de 40M de €), a todas las sociedades que estén reguladas en la UE tanto empresas cotizadas como no cotizadas, entre ellas PYMES cotizadas, excluidas las microempresas (menos de 10 empleados, menos de 700.000€ de facturación y menos de 350.000€ de activos totales).
Denominación	Información no financiera.	Información sobre sostenibilidad.
Obligatoriedad en las normas	No establece un marco de normas unificado para la presentación de la información, permite a las empresas elegir entre GRI o SASB <sup>2</sup> .	Introduce las NEIS, normas comunes para todas las empresas, con información más homogénea y comparable.
Contenido de la información	Divulgación flexible y con menos detalle.	Amplía la información requerida a las empresas en materia de sostenibilidad y financiera y aumenta el detalle.
Exigencia de verificación de la información	No era obligatoria.	Tienen que ser verificadas por un auditor.

Fuente: Elaboración propia.

De forma paralela, dos años antes de la entrada en vigor de la Directiva 2022/2464, en 2020, la Comisión Europea (CE), encargó al *European financial reporting advisory group* (EFRAG), el desarrollo de unas normas que pudieran guiar a las empresas a preparar y divulgar la información sobre sostenibilidad. Una vez aprobadas pasaron a ser de aplicación directa en todos los países de la UE, lo que ocurrió, como hemos indicado, a partir del 1 de enero de 2024. Esto supuso un paso en adelante muy importante para la armonización de este tipo de información no financiera, ahora llamada de sostenibilidad.

<sup>2</sup> GRI (Global Reporting Initiative), SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Entrando en detalle sobre el encargo al EFRAG podemos señalar que este se divide en tres fases:

- **1ª fase (noviembre 2022):** desarrollo del primer conjunto de normas (NEIS), que son aplicables a todas las grandes empresas sujetas a la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), donde se incluyen normas transversales, temáticas (ambientales, sociales y de gobernanza) y sectores preliminares.
- **2ª fase (junio 2024):** centrada en la elaboración de normas sectoriales específicas y para empresas de menor tamaño y normas proporcionales para empresas no cotizadas. También incluye normas voluntarias aplicables a empresas fuera del ámbito obligatorio de la CSRD.
- **3ª fase (2024):** enfocada en la actualización y mejora continua de las normas existentes, asegurando su alineación con el resto de los estándares internacionales, como son el SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) y la GRI (*Global Reporting Initiative*). También se considera la armonización con marcos regulatorios internacionales y europeos, garantizando la coherencia con la evolución del marco normativo.

En noviembre de 2022, el EFRAG envió a la CE el primer grupo de NEIS. Este paquete estaba formado por doce normas de aplicación general para empresas de todos los sectores de actividad. Un año después, la CE publicó una versión revisada de las doce normas, en ella se redujeron las obligaciones de información exigida a las empresas y aumentaron la importancia de analizar la materialidad.

Asimismo, para garantizar la transparencia y la participación de las partes interesadas la CE abrió un periodo de consulta pública durante cuatro semanas, durante el cual se recibieron comentarios de diversas organizaciones, empresas y expertos en sostenibilidad. Finalmente, en agosto de 2023, la CE adoptó el texto definitivo de las NEIS, estableciendo las directrices que las empresas deben seguir para la divulgación de información en materia de sostenibilidad.

En concreto, el primer grupo de normas se divide de la siguiente manera:



Fuente: ESRS - Normas Europeas de Información de Sostenibilidad.

Todas las NEIS siguen una estructura similar, basada en los cuatro pilares de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD). Se trata de una organización mundial creada para desarrollar un conjunto de recomendaciones de divulgación de información sobre las consecuencias financieras de los riesgos relacionados con el clima de las empresas y que las instituciones financieras pueden utilizar para informar mejor a inversores y accionistas. Estos pilares son:

- **Gobernanza:** la empresa debe proporcionar detalles sobre como su consejo supervisa estos asuntos y el papel de la alta dirección en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos y oportunidades asociados al clima. También deben explicar cómo se incorpora la sostenibilidad en los sistemas de incentivos y toma de decisiones estratégicas.
- **Estrategia:** cómo la empresa integra la sostenibilidad en su estrategia y modelo de negocio, así como los riesgos y oportunidades climáticos que enfrenta en el corto, mediano y largo plazo. A su vez, deben detallar los impactos potenciales de estos factores en su planificación financiera y estructura del gobierno. Además de evaluar su capacidad de adaptación ante diferentes escenarios climáticos.
- **Gestión de riesgos:** las empresas tienen que revelar sus procedimientos para identificar, analizar y mitigar los riesgos vinculados al clima y la sostenibilidad. Asimismo, es imprescindible explicar cómo estos procesos se integran en el marco general de gestión de riesgos de la organización.

- **Parámetros y objetivos:** información acerca de las estrategias establecidas por la empresa para realizar un seguimiento de los aspectos vinculados a la sostenibilidad que son considerados materiales.

### 2.3.2. Objetivos de las NEIS

El mercado de la información sobre sostenibilidad está creciendo rápidamente, y el papel de los proveedores de datos externos se vuelve cada vez más importante debido a las nuevas exigencias que deben cumplir los inversores y gestores de activos. Además, los operadores de los mercados requieren información comparable para poder tomar sus decisiones.

En este sentido, como decíamos, a partir de la CSRD se han desarrollado un conjunto de 12 normas que son altamente interoperables con otros marcos y estándares internacionales de sostenibilidad, como son el GRI o SASB. Al mismo tiempo, con esta norma se busca ofrecer información consistente con otras normativas de finanzas sostenibles, como son la taxonomía de la UE<sup>3</sup> y el Reglamento de Divulgación de Finanzas Sostenibles (SFDR)<sup>4</sup>.

De esta forma, el objetivo fundamental de las NEIS es establecer un marco estandarizado y coherente para la presentación de información no financiera relacionada con aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo por parte de las empresas. Estas normas persiguen:

- **Estandarización y consistencia:** Ofrecer un marco homogéneo que permita a las empresas reportar sus prácticas sostenibles de manera coherente, facilitando la comparación entre organizaciones y sectores. Esto proporciona una visión clara a inversores, consumidores y otras partes interesadas (*stakeholders*) para poder evaluar el desempeño sostenible de una empresa.
- **Transparencia y confianza:** Fomentar una mayor claridad al exigir una divulgación exhaustiva y detallada de información relacionada con la sostenibilidad. Esta transparencia fortalece la confianza y credibilidad entre

---

<sup>3</sup> La taxonomía de la UE es un sistema de clasificación de actividades económicas que contribuyen a una transición justa hacia una economía más sostenible, según lo establecido en el Pacto Verde Europeo.

<sup>4</sup> El SFDR estandariza las métricas para evaluar el impacto ambiental, social y de gobernanza de las inversiones, garantizando la comparabilidad de los perfiles de sostenibilidad de los fondos.

inversores, clientes y la comunidad en general, demostrando un compromiso auténtico con prácticas sostenibles.

- **Impacto en la evaluación empresarial:** Proporcionar herramientas para una evaluación más integral y objetiva del desempeño de una empresa en términos de sostenibilidad, lo que puede influir en la toma de decisiones de inversión, asociaciones comerciales y preferencias de los consumidores.
- **Reputación y competitividad:** Mejorar y potenciar la reputación de una empresa al demostrar su compromiso con la sostenibilidad y ética empresarial. Esto no solo permite diferenciarse en el mercado, sino que también atrae a clientes y socios alineados con valores sostenibles, fortaleciendo así su ventaja competitiva.

En general, podemos decir que con la implementación de las NEIS se pretende superar las dificultades a las que se enfrentan las empresas al evaluar adecuadamente su impacto ambiental y social, promoviendo la transparencia y la digitalización de la información. Además, se busca facilitar la comparación del rendimiento en cuestiones de sostenibilidad al seguir criterios comunes y estandarizados.

#### 2.4. Igualdad de género en la información sobre sostenibilidad

##### 2.4.1. La igualdad de género como objetivo de sostenibilidad

El objeto central de este trabajo es analizar, en concreto, la igualdad de género como pieza imprescindible en el desarrollo sostenible y un derecho humano fundamental. Así, podemos señalar que su importancia ha sido reconocida a nivel internacional siendo uno de los ODS, en concreto, el número 5 (ODS 5), de la Agenda 2030, el cual busca alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Aunque es una materia en la que aún hay trabajo pendiente, podemos destacar que desde la creación de la ONU hace 70 años se han logrado importantes avances en el concepto de igualdad de género. Podemos partir de la creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946, siendo este el órgano principal intergubernamental mundial dedicado a la promoción y divulgación de la igualdad de género hasta la aprobación de acuerdos históricos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, el 18 de diciembre de 1979 y entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27. Disponible en

En este sentido, se han ido implementando acciones con el objetivo de que las mujeres y niñas de todas las partes del mundo tengan las mismas oportunidades y derechos para alcanzar una vida libre de violencia y discriminación. No obstante, poder lograr la igualdad antes de 2030 como se propuso en la Agenda 2030, requiere adoptar fuertes medidas para eliminar la discriminación que hoy en día sigue existiendo para las mujeres. Así, algunas de las medidas clave para acelerar el proceso pasarían por la necesidad de eliminar las barreras institucionales, como las leyes discriminatorias, apostar por las mujeres en puestos de liderazgo e incrementar la inversión destinada a promover la igualdad de género.

A pesar de los avances logrados, las mujeres de todo el mundo siguen sin vivir en condiciones de igualdad de derechos. Actualmente, 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres frente a la violencia doméstica<sup>6</sup>, y en 39 países está prohibido la igualdad sucesoria de derechos entre hijos e hijas. Además, en 87 países, una de cada cinco mujeres ha experimentado menores de 50 ha sido víctima de violencia física y las practicas nocivas como es el matrimonio infantil siguen privando a alrededor de 15 millones de niñas del derecho a una infancia plena<sup>7</sup>.

#### 2.4.2. La igualdad de género en el contexto empresarial

Como decíamos, a pesar de las cuestiones pendientes, en las últimas décadas, en materia de igualdad de género, se ha experimentado una mejora mundial gracias al gran compromiso de las empresas para potenciar el cambio. Las compañías adoptan una postura activa en la promoción de igualdad y diversidad y a través de políticas eficaces contribuyen de manera significativa a generar transformaciones profundas y duraderas. Dichas empresas juegan un papel fundamental para alcanzar el objetivo de igualdad, con una influencia inigualable en el sector privado y público.

---

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

<sup>6</sup> Naciones Unidas (s.f.) *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Disponible en: [https://www.unwomen.org/en/node/36060?utm\\_source](https://www.unwomen.org/en/node/36060?utm_source).

<sup>7</sup> Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

Naciones Unidas. (s.f.). *Gender equality and women's empowerment*. Departamento de Economía <https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment>.

Eurofound (2021) *European Working Conditions Survey (2016-2021). Sixth European Working Conditions Survey: 2015 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-working-conditions-survey-2015>.

La igualdad de género se trata de un tema complejo y multifacético que abarca desde la igualdad salarial hasta la representación de género en cargos de liderazgo, pasando por la flexibilidad laboral y la lucha contra el acoso y la discriminación (Chang & Milkman, 2020).

Ya a finales del siglo XIX, y primera mitad del siglo XX, empieza a regularse, en los países más avanzados, el reconocimiento del derecho de voto femenino o el acceso a la educación. Desde entonces, poco a poco se ha ido considerando la igualdad de género como un principio jurídico fundamental, tanto en el ámbito nacional como internacional.

En el contexto social y empresarial, en España, desde la promulgación de la Constitución Española en 1978 se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así lo asegura el artículo 14 de dicha constitución, “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Este precepto sienta las bases del ordenamiento jurídico español en materia de igualdad.

Posteriormente, la LO 3/2007 (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), estableció medidas concretas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un punto de inflexión ya que introdujo por primera vez obligaciones de aplicación obligatoria para las empresas. Entre las principales medidas que establece la ley se encuentran, que las empresas de más de 250 trabajadores/as tuvieran que implantar planes de igualdad, el acceso igualitario al empleo y la formación, y la garantía de condiciones laborales. Establece a su vez, que las empresas estén obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación.

Esta Ley se amplió en el año 2019 con la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disposición que vino a reforzar el marco normativo anterior, ya que, desde su aprobación todas las empresas de más de 50 empleados debían elaborar un plan de igualdad. Añade medidas como el registro salarial obligatorio, con el objetivo de reducir la brecha salarial de género.

Esta última medida, la brecha salarial de género, se desarrolla con mayor detalle en 2020, con la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La cual regula el contenido de los registros salariales, las auditorías retributivas y los sistemas de valoración de puestos de trabajo, estableciendo además procedimientos para la elaboración, negociación y contenido de los planes de igualdad elaborados por las empresas.

También podemos citar la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuenta con protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Por último, más centrado en las grandes sociedades y, en cierta medida, en entidades públicas, contamos también con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres que viene a transponer la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Esta Ley no se limita a regular a las sociedades cotizadas, sino que también se extiende a todas las entidades públicas, así como órganos judiciales, militares, administrativos y políticos, establece un objetivo del 40% de representación del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración, con un procedimiento específico de selección en caso de que no se alcanzara el mínimo porcentaje, busca evitar sesgos y promover la diversidad. La ley fija plazos máximos para su cumplimiento, el 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades de mayor cotización y el 30 de junio de 2027 para el resto de las sociedades cotizadas.

La evolución de estas normas a lo largo de los últimos años ha supuesto un gran avance para alcanzar la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, eliminando a su vez las discriminaciones existentes por género. Así, aunque hoy en día, todavía existen ciertas discriminaciones salariales, de acceso a puestos directivos o segregación horizontal y vertical. En España, las mujeres perciben un 71,6% del salario que ganan los hombres, así lo asegura los datos de la European Working Conditions Survey<sup>8</sup>, esto supone una diferencia media mensual de 376,44€. Esta diferencia no solo se debe a la discriminación directa, sino también a factores estructurales como la mayor

---

<sup>8</sup> La citada encuesta del Eurofound disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-working-conditions-survey-2015>

participación de mujeres en empleos a tiempo parcial o que las mujeres tengan menor presencia en los sectores mejor remunerados.

Otra de las discriminaciones entre hombre y mujeres que persiste hoy en día es el conocido como “techo de cristal”, el cual limita el acceso de las mujeres a puestos directivos, solo el 6,4% de las mujeres en España lidera a grupos de personas, frente al 10,6% de los hombres. Asimismo, el 68% de los jefes inmediatos son hombres, lo que refleja una clara masculinización del poder en el ámbito empresarial (García-Cabrera & Cedres-Hernández, 2024).

A su vez se aprecia un fenómeno denominado “pared de cristal”, en el que hombres y mujeres se concentran en diferentes sectores laborales, lo hombres predominan en sectores como la industria, la construcción o el transporte, en cambio, las mujeres en sectores como la educación, sanidad y servicios sociales. Esta segregación horizontal afecta al desarrollo profesional de las mujeres y está fuertemente condicionada por estereotipos de género aún vigentes en la sociedad y en las prácticas empresariales.

Por último, los sesgos inconscientes afectan a la contratación y promoción a puestos de trabajo para las mujeres por la creencia de que estén menos disponibles por hacerse cargo de responsabilidades familiares. Aunque las mujeres tengan igual compromiso y capacidad es percibida como menor, lo que afecta negativamente a su imagen profesional.

Para hacer frente a estas desigualdades y promover un entorno laboral más equitativo, resulta fundamental implementar acciones proactivas, como las que se muestran a continuación en el Cuadro 2.4.1.

**Cuadro 2.4.1:** Medidas para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral

Políticas de igualdad salarial	Es imprescindible crear un sistema que evite las brechas salariales entre hombres y mujeres para evitar posibles sesgos de género o posibles desigualdades en el momento de aplicar políticas salariales.
Oportunidades de promoción equitativas	Fomentar en las empresas prácticas de selección y reclutamiento igualitario para las mujeres, al igual que hay que facilitar

	la contratación de hombres en sectores donde exista menor representación.
Denunciar y sancionar acoso y discriminación	Es un requisito legal que las empresas tengan medidas preventivas contra el acoso, aunque, más allá de esto debe estar presente debe ser aplicado de forma efectiva y ser conocido por toda la plantilla. De esta forma se muestra una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual y de género.
Incentivar la diversidad	Promover activamente la contratación y promoción de personas de diferentes perfiles para enriquecer el entorno laboral.

Fuente: Elaboración propia.

La Organización Internacional del Trabajo (2016), asegura que implementando las mejores prácticas de forma continua y con la colaboración y compromiso de toda la organización se puede lograr la igualdad de oportunidades para todos.

La elaboración de los planes de igualdad formulados por las empresas ha fomentado la implantación de medidas específicas para mejorar la igualdad salarial, la promoción de mujeres en altos cargos directivos, la conciliación de la vida, personal y familiar, entre otros.

### **3. Papel que juega el auditor en la verificación de la información de sostenibilidad**

#### **3.1. El papel de las NEIS en el trabajo de los auditores de sostenibilidad**

La promulgación de la CRSD junto con la implantación de las NEIS ha supuesto un cambio en la forma en la que se verifica y se reporta la información de sostenibilidad en las empresas. En el caso de España, si se aprueba el proyecto de ley por el que se transpone la CRSD<sup>9</sup>, los auditores de cuentas que hasta el momento revisaban los estados financieros de las empresas pueden encargarse también de verificar la información sobre sostenibilidad, lo que se considera ayuda a que exista una coherencia entre la información financiera y la información sobre sostenibilidad, si bien es posible que ambos auditores sean distintos.

No obstante, nuestro legislador nacional también admite que esta función de verificación sea realizada por prestadores independiente, siguiendo lo dispuesto en la CSRD en la que se da libertad a que otros expertos profesionales, aunque no sean auditores de cuentas, puedan verificar esa información siempre y cuando estén acreditados como prestadores de servicios de verificación.

Ambos, auditores y prestadores independientes de servicios de verificación, se inscribirán en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas y de Verificadores de la Información sobre sostenibilidad (tal y como queda redactado en el art. 9 del Proyecto de Ley por el que se transpone la CRSD, y que modifica el art. 8 de la Ley de Auditoría de Cuentas). Indicándose en el art. 11 del citado Proyecto de Ley, las condiciones para la autorización e inscripción en el mencionado Registro. De lo dispuesto se desprende que los auditores que cumplieran las condiciones hasta el momento podrán inscribirse sin más requisitos. Para nuevas inscripciones las condiciones que incluyen, entre otros aspectos, contar con formación específica tanto jurídica como de las normas aplicables a la sostenibilidad, incluidas las NEIS. Además de una formación práctica de al menos 8 meses en verificación de la información anual individual y consolidada sobre sostenibilidad y superar un examen de aptitud profesional respecto a estas materias.

---

<sup>9</sup> Nos referimos al Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas. Proyecto de ley aprobado el 28 de octubre de 2024 por el Consejo de ministros y que se encuentra en tramitación parlamentaria, tal y como se puede consultar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del Congreso de los Diputados de 15 de noviembre de 2024 ([https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-38-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-38-1.PDF)).

En este contexto, las NEIS son una herramienta fundamental para facilitar la labor de los auditores de sostenibilidad, ya que proporcionan un marco normativo, claro, estructurado y exigente que permite evaluar si las empresas han facilitado información sobre todos los aspectos relevantes que se incluyen en estas normas. Tal y como señalan los considerados (49) y (60) de la CRSD, las NEIS deben servir como base para una verificación estructurada y coherente, garantizando que la información divulgada sea comprensible, comparable, relevante y fiable.

Los aspectos que verificar en los informes de sostenibilidad son más numerosos, variados y complejos, en comparación con la auditoría financiera. Las NEIS requieren la evaluación de aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza que engloban desde el cambio climático y la biodiversidad, hasta la igualdad de género, los derechos humanos o la conducta empresarial, por tanto, obliga a los auditores de cuentas a potenciar sus competencias y metodología para abordar un análisis con un enfoque global de la sostenibilidad.

En concreto, los auditores podrán comparar lo reportado por las empresas con lo exigido por las NEIS, lo que les permite no solo evaluar la calidad y fiabilidad de la información, además identificar riesgos relevantes y analizar la evolución de las empresas en términos de sostenibilidad (Vercher, 2025). El juicio personal del auditor resulta clave en esta fase, ya que debe comprobar el análisis de materialidad seguido por la empresa como los resultados obtenidos.

En la anterior Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, en lo relativo a la información no financiera, la verificación externa careció de un marco normativo sólido y de unos estándares técnicos específicos como lo hacen las actuales NEIS, esto generó inconsistencias y limitaciones en la calidad del aseguramiento, así como la incompatibilidad entre ambos informes. Gracias a la CSRD y a las NEIS, se busca una armonización europea que fortalezca la fiabilidad de reportar la información de sostenibilidad, lo que, a su vez incrementa las responsabilidades de los auditores.

Cabe destacar que, en una primera fase, el aseguramiento exigido será de nivel limitado, como establece el considerado (62) del Reglamento delegado (UE) 2023/2772<sup>10</sup>,

---

<sup>10</sup> Reglamento Delegado (UE) 2023/2772 de la Comisión, de 31 de julio de 2023, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad.

hasta que se desarrollen normas más completas. En este sentido, la Comisión Europea deberá adoptar, antes del 1 de octubre de 2026, normas más desarrolladas, las cuales nos permitirán avanzar de forma progresiva a un nivel razonable de aseguramiento.

A diferencia de otros marcos normativos internacionales como puede ser el del ISSB, las NEIS abarcan aspectos más detallados y específicos, lo que puede suponer un reto para las multinacionales a la hora de elaborar sus informes de sostenibilidad (Koskelainen, 2024). Esto ocurre especialmente en su aproximación al enfoque de impacto y en su fuerte orientación a los derechos humanos y a la cadena de valor. Tener estos claros objetivos, facilitarán la tarea de los auditores ya que tendrán mayores referencias a la hora de verificar la información reportada por las empresas.

En resumen, las NEIS se consolidan como un pilar fundamental para el trabajo de los auditores de sostenibilidad, las cuales permiten no solo establecer una base común de revisión y aseguramiento, sino que además exigen una especialización creciente del auditor en la materia.

### 3.2. Limitaciones y desafíos en la auditoría de sostenibilidad con perspectiva de género

La auditoría de sostenibilidad se ha convertido hoy en día en una herramienta clave para conseguir la fiscalización de las cuentas sobre los compromisos que asumen tanto empresas como gobiernos en relación con los ODS. En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género aumenta la complejidad, ya que implica no solo evaluar los resultados cuantitativos, sino también los procesos institucionales, culturales y estructurales que perpetúan desigualdades históricas (Villalobos & Zambrano, 2024)

Uno de los principales desafíos a los que se enfrentan es la *falta de indicadores integrados y comparables*, como indican Villalobos & Zambrano (2024). Aunque muchas Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS)<sup>11</sup> han avanzado en auditorías coordinadas para evaluar el cumplimiento del ODS 5, continúa habiendo grandes vacíos en la calidad de los datos, en su desagregación por sexo y en su vinculación con los demás indicadores socioeconómicos importantes. La falta de calidad de estos datos impide asentar bases sólidas, dificultando así la medición de avances reales en políticas de igualdad de género.

---

<sup>11</sup> Las entidades fiscalizadoras superiores son órganos públicos encargados de auditar y controlar la gestión económica y financiera del sector público, su objetivo es garantizar la legalidad, eficiencia y transparencia en el uso de los recursos públicos.

Además, esta carencia no solo es técnica sino también institucional, ya que se requiere de coordinación entre múltiples actores y sistemas de información (Guillán Montero, 2024).

Otro de los límites estructurales es la *resistencia cultural y política* dentro de las organizaciones auditadas y, en ocasiones dentro de las propias instituciones auditadas. El enfoque transversal de la igualdad de género supone cuestionar las prácticas anteriormente implantadas, en las que pueden encontrar resistencias explícitas o implícitas, especialmente en sectores que tradicionalmente son masculinizados como puede ser la infraestructura, transporte o energía (INTOSAI, 2022). A todo esto, se le suma la necesidad de fortalecer las habilidades técnicas de los equipos encargados de auditar para incorporar herramientas que analicen la igualdad de género y los derechos humanos en todas las fases del ciclo de auditoría.

La *limitada asignación de recursos* es otro de los factores que impide el alcance y la profundidad de la fiscalización de políticas de igualdad (Villalobos & Zambrano, 2024). En concreto, estos autores enfatizan que muchos países, y las entidades en general, tienen falta de presupuestos para poder financiar las auditorías con enfoque de género, esto dificulta la posibilidad de realizar evaluaciones detalladas y frecuentes. Como consecuencia, la auditoría de sostenibilidad sigue siendo dependiente en gran parte de proyectos internacionales, memorandos de entendimiento (como los suscritos entre OLACEFS<sup>12</sup> y ONU mujeres)<sup>13</sup> y la cooperación multilateral.

En cuanto a la metodología, la auditoría de sostenibilidad con enfoque de igualdad de género asume el reto de *medir impactos cualitativos y estructurales*, ya que no solo verifican las cifras de participación femenina en puestos directivos o brechas salariales, sino que también analizan si las políticas auditadas provocan cambios transformadores en los roles de género, en la posibilidad de alcanzar un alto cargo y en materia de igualdad de oportunidades. Dicho análisis requiere de metodologías mixtas y marcos evaluativos

---

<sup>12</sup> OLACEFS, es la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores, organismo regional autónomo e independiente tiene como misión fortalecer la gobernanza pública mediante auditorías, cooperación técnica y capacitación.

<sup>13</sup> En marzo de 2022, OLACEFS y ONU mujeres firmaron un memorándum de entendimiento, en el cual se establece un marco de cooperación para incorporar la igualdad de género en la fiscalización superior, añadiendo auditorías coordinadas y fortalecimiento de Grupo de Trabajo sobre Igualdad y No Discriminación. Documento disponible en: <https://olacefs.com/gtg/document/memorando-de-entendimiento-entre-la-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-ele-empoderamiento-de-las-mujeres-y-la-organizacion-latinoamericana-y-del-caribe-de-entidades-fiscalizad/>.

que integran los principios de derechos humanos, participación y no discriminación (Guillán Montero, 2024) (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2018).

En este sentido, cabe señalar que algunas cuestiones no solo son *soft law*, ni tampoco meros valores a revisar dentro de un listado de ítems, sino que, a lo largo de los años, muchas cuestiones en materia de igualdad de género se han positivizado y han pasado a ser cuestiones de obligado cumplimiento (*hard law*). Así lo hemos tratado en el epígrafe 2.4.2. cuando hemos hecho referencia a normas como la propia Constitución Español, la Ley Orgánica 3/2007 de medidas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (incluida su reforma de 2019 y el desarrollo posterior de 2020 en materia de brecha salarial que hemos comentado previamente), la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, cuenta con protocolos específicos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y, más recientemente, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que dota de un régimen jurídico para tratar de encontrar un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y entidades públicas. Aspectos todos ellos cuyo cumplimiento también tendrán que revisarse, convenientemente, en la auditoría del informe de sostenibilidad.

Otro de los desafíos clave se centra en el *alineamiento con estándares internacionales*. Así, la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI) y su Iniciativa de Desarrollo han creado directrices como la ISSAI 5130, aprobada de 2016. Esta establece como los EFS tienen que contribuir a la implementación, seguimiento y revisión de la Agenda 2030 y los ODS. También es el caso de la ISSAI 5800, aprobada en 2010, que ofrece una guía para auditorías cooperativas, imprescindibles para poder abordar la igualdad de género o la sostenibilidad. Aun con todos los avances la mayoría de los EFS siguen centrándose en el control financiero tradicional, y tan solo unas pocas han realizado auditorías sobre el ODS 5.

Por último, la pandemia de la COVID-19 ha puesto en evidencia la fragilidad de los avances en materia de igualdad de género, además de la necesidad de mejorar los sistemas externos de control para asegurar que las medidas de recuperación económica no supongan desigualdades estructurales. Ya que, varias auditorías recientes han manifestado retrocesos en políticas de género durante la crisis sanitaria, lo que recalca la

importancia de adoptar marcos de auditoría flexibles y adaptativos (Guillán Montero, 2024; UNDESA, 2021).

En resumen, como hemos visto a lo largo del apartado, la auditoría de sostenibilidad, en cuanto a la igualdad de género, asume desafíos técnicos, metodológicos, institucionales y políticos que exigen una serie de estrategias para mejorar la formación de los equipos de auditores, un desarrollo de marcos indicadores robustos, asegurar la independencia institucional y reforzar la cooperación internacional para asegurar las buenas prácticas. Así conseguiremos avanzar hacia auditorías que no solo regulen el cumplimiento formal de las políticas de igualdad, sino que evalúen la efectividad real de estas.

## 4. Análisis de la aplicación de las NEIS en la igualdad de género

### 4.1. Indicadores obligatorios sobre igualdad de género según las NEIS

Desde la aprobación de la CRSD ha habido un gran avance en la regulación de la información que las empresas deben publicar en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG). Como ya hemos comentado anteriormente, esta directiva obliga a que las empresas sujetas a esta normativa divulguen su información no financiera conforme a las NEIS.

Dentro del ámbito social, una de las áreas que adquiere mayor importancia dentro de las NEIS, es la relacionada con la igualdad de género, que ocupa un lugar central dentro de estándar NEIS S1 – Personal Propio, la cual establece obligaciones de transparencia y rendición de cuentas en materia de gestión de personas y sus derechos laborales. En concreto, el objetivo de esta norma es permitir entender a los usuarios del estado de sostenibilidad de qué forma las empresas impactan positiva o negativamente en su personal propio y como gestionan estos impactos.

**Cuadro 4.1.1: NEIS S1**

NEIS S1.	Personal propio.	Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"><li>— Empleo seguro.</li><li>— Tiempo de trabajo.</li><li>— Salarios adecuados.</li><li>— Diálogo social.</li><li>— Libertad de asociación, la existencia de comités de empresa y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.</li><li>— Negociación colectiva, incluida la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos.</li><li>— Conciliación laboral.</li><li>— Salud y seguridad.</li></ul>
----------	------------------	-------------------------	---

		Igualdad de trato y oportunidades para todos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Igualdad de género e igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.</li> <li>— Formación y desarrollo de capacidades.</li> <li>— Empleo e inclusión de las personas con discapacidad.</li> <li>— Medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.</li> <li>— Diversidad.</li> </ul>
		Otros derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Trabajo infantil.</li> <li>— Trabajo forzoso.</li> <li>— Vivienda adecuada.</li> <li>— Privacidad.</li> </ul>

Fuente: Eur-lex Europa<sup>14</sup>.

En materia de igualdad de género, los indicadores obligatorios abarcan múltiples aspectos cuantitativos y cualitativos que las empresas deben reportar, estos indicadores se enmarcan principalmente en los siguientes requisitos de divulgación.

- **Parámetros de diversidad (S1-9):** las empresas tienen que informar sobre la diversidad de su personal, incluyendo a su vez la distribución que han seguido por género en cada nivel jerárquico, en concreto en niveles de dirección. Con este indicador se pretende detectar brechas de representación y fomentar políticas inclusivas.
- **Brecha salarial de género (S1-16):** la divulgación de la brecha salarial entre hombres y mujeres es obligatoria, entendida como la diferencia de salario por un trabajo de igual valor. Este indicador es clave para evaluar la igualdad retributiva y para poder aplicar medidas correctivas en caso de discriminación indirecta o estructural.

<sup>14</sup> Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:02023R2772-20231222#anx\\_I](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:02023R2772-20231222#anx_I)

- **Igualdad de oportunidades (S1-1 y S1-4):** las políticas por las que opta la empresa deben incluir específicamente la no discriminación por razón de género, además de establecer mecanismos de corrección ante incidencias detectadas. No obstante, se tiene que comunicar los compromisos en igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y los procesos que han seguido para cumplirlo.
- **Formación y promoción (S1-13):** las empresas tienen que informar sobre la formación y el desarrollo profesional dividido por género, para evaluar posibles barreras estructurales dentro de la empresa.
- **Conciliación laboral y corresponsabilidad (S1-15):** medidas que incluyen las empresas para facilitar la conciliación laboral, personal y familiar de los trabajadores de la plantilla, un apartado con gran impacto en materia de igualdad ya que las cargas de cuidados recaen mayoritariamente en las mujeres.
- **Representación en el diálogo social (S1-8):** las empresas además tienen que informar sobre la representación de género en los mecanismos de dialogo social y negociación colectiva, garantizando que las voces femeninas estén presentes en la toma de decisiones laborales.

Todos estos indicadores van de la mano de instrumentos internacionales en perspectiva de derechos humanos y laborales, como los Principios Rectores de la ONU sobre las empresas y Derechos Humanos<sup>15</sup>. Estos principios se basan en el reconocimiento de las obligaciones actuales de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos; el papel que juegan las empresas como órganos especializados en la sociedad; y la importancia de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados.

Otro de los instrumentos internacionales son los convenios fundamentales de la OIT y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE<sup>16</sup>. Y, además, la divulgación obligatoria responderá al principio de doble materialidad, es decir, tanto a los impactos

---

<sup>15</sup> Estos principios fueron creados por el Representante Especial del secretario general, en materia de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf).

<sup>16</sup> Las comunidades europeas al crear cada vez lazos más estrechos han decidido compartir un futuro en paz basado en valores comunes que recogen en esta carta. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf).

de la empresa en igualdad de género como a los riesgos que las desigualdades suponen para la sostenibilidad del modelo de negocio.

Pero ¿Qué es el principio de doble materialidad?

Aunque volveremos sobre el mismo, de forma breve podemos indicar que el principio de la doble materialidad es un enfoque fundamental en la nueva Directiva de la UE sobre información en sostenibilidad (CSRD) que obliga a las empresas a reportar no solo como las cuestiones de sostenibilidad que afectan a la situación financiera de las empresas (materialidad financiera), sino también como sus actividades impactan en el medio ambiente y en la sociedad (materialidad de impacto). Esta doble materialidad implica evaluar riesgos, oportunidades e impactos relevantes en términos económicos, sociales y medioambientales, considerando así, tanto los efectos sobre los *stakeholders* como la creación o destrucción de valor para la organización, a su vez, aumenta la transparencia informativa, propone procesos alternativos de evaluación y priorización, y se convierte en un elemento estratégico imprescindible para alinear la gestión empresarial con los ODS y los criterios ESG.

Por todo lo expuesto, podemos indicar que la NEIS S1 pone en evidencia que los indicadores de igualdad de género no son meros requisitos formales, sino que son herramientas imprescindibles para evaluar el compromiso que las empresas tienen en materia de sostenibilidad. Para ello no solo se requieren datos numéricos, sino también una explicación detallada de todas las políticas que la empresa ha adoptado, la efectividad y el cumplimiento de estas y con una gestión más equitativa e inclusiva.

#### 4.2. Comparación y similitud de los requisitos de las NEIS con otros marcos de reporte

Los diferentes marcos normativos y estándares internacionales respaldan el análisis de materialidad como herramienta para la gestión empresarial sostenible. Estas directrices permiten a las organizaciones identificar y divulgar información relevante sobre los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (es decir, ESG), al igual que los riesgos financieros relacionados con la sostenibilidad.

Estos estándares internacionales se diferencian principalmente por su enfoque de la materialidad, donde las NIIF y las normas SASB se centran en la materialidad financiera, al contrario que el estándar GRI que promueve una visión basada en el impacto. Esta divergencia ha dado lugar al concepto de doble materialidad, que busca

integrar ambas visiones y ha sido adoptado, como hemos anticipado, por la normativa europea de sostenibilidad (NEIS).

Las NEIS incluyen tanto la materialidad financiera como la materialidad del impacto, es decir, informan sobre cómo los aspectos de sostenibilidad pueden afectar financieramente a la empresa, pero no solo se limitan a esto, sino que también exigen la divulgación de como las actividades empresariales impactan en el entorno y la sociedad. Esta doble perspectiva permite una visión integral del papel de las empresas en el desarrollo sostenible, tal y como se concreta en la NEIS S1 y dentro del marco de la CSRD, pero, para la Comisión Europea la doble materialidad no es la intersección del impacto social y ambiental versus los aspectos financieros, sino la evaluación integral de estos aspectos

Estas normas implantadas por el EFRAG no imponen una metodología única, sino que ofrecen flexibilidad para adaptar el proceso de materialidad al contexto específico de cada empresa. La guía EFRAG IG 1 propone una estructura basada en cuatro etapas: comprensión del texto, identificación de impactos y riesgos, análisis y determinación de materialidad y presentación de la información conforme a los requerimientos de las NEIS, todas estas fases permiten una mayor transparencia y rendición de las cuentas.

Por otro lado, GRI, especialmente el estándar GRI 3 sobre temas materiales, se enfoca también en la materialidad del impacto, pero sin la necesidad de integrar los riesgos financieros salvo que sean detectados durante el análisis. Por eso, sostiene que, aunque muchos de los impactos identificados a través de los análisis de materialidad deriven en cuestiones importantes de materialidad financiera, es fundamental que la organización incluya dentro de sus informes de sostenibilidad todos los temas materiales que hayan detectado según los estándares GRI, ya que no deben perder importancia por el mero hecho de no considerarse financieramente relevantes para la empresa (GRI 3: Temas Materiales 2021 Estándar Universal, 2023). No obstante, los estándares GRI han servido de referencia para las NEIS en cuanto a su estructura y principios de reporte. Este estándar cuenta con un proceso de tres etapas: análisis del contexto organizacional, identificación de impactos reales y potenciales (positivos o negativos, reversibles o no) en aspectos económicos, ambientales y sociales y evaluación de la significancia de dichos impactos. Las empresas deben priorizar los temas relevantes, independientemente de si los gestiona ya o no, además de revisar periódicamente los temas materiales para reflejar los cambios en el entorno o la actividad empresarial.

Por otro lado, el marco internacional de informe integrado (IR) se centra en que los informes tienen que basarse en los temas que afectan significativamente a la capacidad de una organización para crear valor en corto, medio y largo plazo, combina el análisis financiero y no financiero, evaluando así el impacto potencial como la probabilidad de que ocurra.

En cambio, el único interés de los estándares internacionales de informe financiero NIIF está constituido por la preocupación financiera, no la protección de la naturaleza, ya que se enfocan en revelar información sobre riesgos y oportunidades que pueden afectar a los flujos de caja, el coste de capital o el acceso a la financiación. Dejando así fuera de su alcance el análisis de los impactos ambientales y sociales que no se traduzcan en consecuencias que afecten al ámbito financiero directamente. Desde este enfoque el ISSB es un instrumento del Consejo de estándares internacionales de contabilidad IASB, así lo reconoce el ISSB a la hora de señalar que la “divulgación de información sobre sostenibilidad es una ampliación del alcance de la importancia relativa utilizado en el proceso de determinación de qué información debe incluirse en los estados financieros de la empresa” (Punto 47 del citado Reglamento delegado (UE) 2023/2772).

Durante el proceso de análisis de la materialidad también se encuentran diferencias entre las NEIS y la IFRS Foundation<sup>17</sup>, ya que unos de los puntos fundamentales de las NEIS es el desarrollo sistemático del análisis de doble materialidad, en el cual se identifican, evalúan y priorizan tanto los impactos financieros como los de las personas y el entorno. Dicha práctica se encuentra detallada en la guía EFRAG IG 1 y esta alineada con las directrices de la OCDE y ONU sobre empresas responsables. En contraste, la Fundación IFRS considera que solo debe divulgarse la información cuya omisión influya notablemente en las decisiones económicas de los inversores, lo cual, como hemos nombrado anteriormente, reduce la importancia de la perspectiva ética en la toma de decisiones de la empresa.

Si es cierto que ambos reportes están de acuerdo en la importancia que tiene asegurar ciertos atributos cualitativos en la información que presentan las empresas. Así, tanto NEIS como NIIF comparten algunas características como son la comparabilidad, la verificabilidad, la representación fiel y la comprensibilidad. La información de las NEIS incluye todas estas características propuestas desde la perspectiva de la contabilidad

---

<sup>17</sup> Fundación responsable de las IFRS que depende del IASB.

multidimensional<sup>18</sup> ya que permiten que los usuarios puedan entender la información con claridad y poder contrastarla con la de otros perdidos y empresas. El marco conceptual del IASB es similar, pero con una ligera variación ya que incluye atributos de mejora como la oportunidad de que la información esté disponible a tiempo para ser útil.

---

<sup>18</sup> La contabilidad multidimensional se refiere a que la información no debe ser solo fiel y relevante, sino que también transparente, accesible, completa, consistente, precisa y predictiva, entre otros atributos diferentes.

## 5. Conclusiones

La adopción de las NEIS ha sido un punto de inflexión en el proceso de transformación hacia una economía más transparente, equitativa y responsable, ya que no solo es necesario armonizar la información no financiera en el entorno empresarial europeo, sino que también integrar la igualdad de género dentro de los sistemas de gobernanza corporativa, siendo las NEIS un instrumento potencial para llevarlo a cabo.

A lo largo del trabajo se ha demostrado como la sostenibilidad empresarial no puede abordarse únicamente desde una perspectiva medioambiental o económica, sino que también es fundamental considerar los impactos sociales, entre los que la igualdad de hombres y mujeres ocupa un lugar central. La NEIS, en concreto, su estándar S1 sobre el personal propio, la desarrolla de manera específica y medible, ya que en ella se incluyen indicadores obligatorios sobre la brecha salarial, la representación femenina en la toma de decisiones, promoción equitativa e igualdad de condiciones para optar a cargos directivos, conciliación laboral y prevención contra el acoso.

En este sentido, el principio de doble materialidad permite integrar la visión financiera de los riesgos y oportunidades derivados de la desigualdad, con la necesidad legal, social y ética de erradicar todas las prácticas discriminatorias, consiguiendo así reforzar el valor estratégico de la sostenibilidad como un elemento generador de confianza y legitimidad ante inversores, consumidores y de otros grupos de interés.

Como se ha dicho a lo largo de este trabajo, existen diversos marcos de reporte internacional como GRI, SASB, IR o NIIF S1 y S2, aunque si es cierto que, de entre ellos, las NEIS se posicionan como el estándar más completo e integrador, ya que exige un enfoque que combina la transparencia, la coherencia informativa y la comparabilidad entre diferentes empresas y sectores. Es un marco normativo que favorece a la rendición de las cuentas y empuja a las organizaciones a interiorizar la igualdad de género como un compromiso operativo para estas, y no solo como un valor simbólico.

En cuanto al papel del auditor, las NEIS han supuesto un cambio sustancial para el trabajo que desempeñan los auditores, ya que no se trata de verificar únicamente las cuentas económicas sino también de evaluar detalladamente las políticas, los procesos e impactos sociales de las organizaciones, exige por lo tanto una capacitación técnica específica en materia de sostenibilidad, además de la incorporación de criterios de

derechos humanos, éticos, corporativos y de indicadores sociales. Se consolida una figura de auditor con un perfil multidisciplinar, capaz de emitir juicios y opiniones fundadas sobre cuestiones estructurales como la discriminación de género, además, se establecen nuevas responsabilidades y retos en la independencia, en las técnicas y metodologías de trabajo, que tendrán que ser desarrolladas cuidadosamente.

Sin embargo, también es importante considerar las limitaciones que este marco de reporte tiene, como puede ser, la falta de calidad y desagregación de los datos, la escasa cultura organizacional en torno a la igualdad de género y la resistencia institucional a asumir auditorías transformadoras, especialmente en sectores masculinizados, siguen siendo barreras importantes. No solo eso, sino también los escasos recursos y la limitada formación específica en igualdad en los equipos de auditores ponen en manifiesto, la dificultad de una implementación efectiva de los principios de justicia social, por todo esto, es necesario avanzar con urgencia en políticas pública de formación y refuerzo institucional para que la auditoría de sostenibilidad no pase a ser una formalidad vacía, sino una herramienta verdades de transformación.

En conclusión, las NEIS representan una oportunidad única para reconfigurar el papel de la empresa en la sociedad, incorporando de forma transversal principios de igualdad y sostenibilidad, ya que esta no debe de ser concebidas solo como un área más dentro del informe de sostenibilidad, sino como una dimensión estructural dentro de toda la actividad empresarial. Ahora el reto es triple; que las empresas apliquen de forma honesta y profunda las obligaciones establecidas; que los auditores cuenten con herramientas, formación y autonomía necesaria para fiscalizar estos compromisos; y que las instituciones tanto europeas como nacionales aseguren un marco normativo, técnico y financiero solido que respalde todo este proceso, solo así, la información de sostenibilidad, y en concreto la de igualdad de género, pasará a ser una obligación normativa a un auténtico cambio estructural.

## 6. Bibliografía

- Chang, E. H., y Milkman, K. L. (2020). “Improving decisions that affect gender equality in the workplace”. *Organizational Dynamics*, 49(1), 100709. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.03.002>.
- García-Cabrera, A. M.; y Cedrés-Hernández, Y. (2024). “Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional”. *Revista de ciencias sociales*, 30(1), 77-96.
- Guillán Montero, A. (2024). “La contribución de las Entidades Fiscalizadoras Superiores a los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. *Revista Española de Control Externo*, 26(77), 10-33.
- Garrigues. (2022). *Directive On Corporate Sustainability Reporting Is Published*. [https://www.garrigues.com/en\\_GB/new/directive-corporate-sustainability-reporting-published?utm\\_source](https://www.garrigues.com/en_GB/new/directive-corporate-sustainability-reporting-published?utm_source).
- Koskelainen, M. (2024) *Study of the novel European sustainability reporting standards (ESRS) – Changes and impact on the case company*. Master’s thesis – Häme University of Applied Science. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/856196/Koskelainen\\_Maria.pdf;jsessionid=101ECD6E335997C76548F805B33D634C?sequence=5](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/856196/Koskelainen_Maria.pdf;jsessionid=101ECD6E335997C76548F805B33D634C?sequence=5).
- Madariaga Gorocica, J. M. (2000). *Manual práctico de auditoría*. Barcelona: Deusto.
- Naredo, J. M. (1996). “Sobre el origen, el uso y el contenido del término ‘sostenible’”. *Documentación Social – Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*. 102, 129-148. <https://www.caritas.es/main-files/uploads/1996/11/DS100102-HUMANIDAD-Y-NATURALEZA-ocr.pdf>.
- Porter, B.; Simon, J.; y Hetherly, D. (2009). *Principles of external auditing (3.ª ed.)*. Nueva Jersey: John Wiley & Sons.
- Vercher Moll, J. (2025). *La verificación de la información sobre sostenibilidad*. Madrid: Marcial Pons.
- Villalobos Sarmiento, M. y Zambrano, M. J. (2024). “Auditando la Igualdad de Género: Desafíos en la Fiscalización Superior para el cumplimiento del ODS 5”. *Revista Española de Control Externo*, 26(77), 54-71.
- Zubiaurre Gurrirxagca, A. (2015). “El Aseguramiento de los Informes de Sostenibilidad: Diferencias Sustanciales con la Auditoría de Cuentas”. *Oñati Socio-Legal Series*, 5(5), 1401-1422. <https://www.ssrn.com/abstract=2690158>.

## DOCUMENTACIÓN

- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2018). *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*.
- ICAC. (2024). *NEIS IMPLEMENTACIÓN. Plataforma Q&A*. Editorial MIC. [https://www.icac.gob.es/sostenibilidad/normativa?utm\\_source](https://www.icac.gob.es/sostenibilidad/normativa?utm_source).
- Eurofound (2021) *European Working Conditions Survey (2016-2021). Sixth European Working Conditions Survey: 2015 | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/european-working-conditions-survey-2015>.
- Garrigues. (2022). *Directive On Corporate Sustainability Reporting Is Published*. [https://www.garrigues.com/en\\_GB/new/directive-corporate-sustainability-reporting-published?utm\\_source](https://www.garrigues.com/en_GB/new/directive-corporate-sustainability-reporting-published?utm_source).
- Global Reporting Initiative (GRI). (2021). *GRI 3: Temas materiales 2021 (Estándar Universal, 2023)*. [https://www.globalreporting.org/standards/?utm\\_source](https://www.globalreporting.org/standards/?utm_source).
- INTOSAI (2022). *Planes estratégicos y directrices ISSAI. Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores*. [https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822\\_SP\\_2023-2028\\_INTOSAI\\_Strategic\\_Plan.pdf?utm\\_source](https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf?utm_source).
- Naciones Unidas y OLACEFS (2022). *Memorando de entendimiento ONU Mujeres 2021*. <https://olacefs.com/gtg/document/memorando-de-entendimiento-entre-la-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres-y-la-organizacion-latinoamericana-y-del-caribe-de-entidades-fiscalizad/>.
- Naciones Unidad (s.f.). *SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. Disponible en: [https://www.unwomen.org/en/node/36060?utm\\_source](https://www.unwomen.org/en/node/36060?utm_source).
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.
- Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf).
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *La mujer en las empresas: Cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*. <https://www.ilo.org/es/publications/la-mujer-en-las-empresas-como-impulsan-la-igualdad-de-genero-las>.

UNDESA (2021). *Informe Global del Sector Público*. [https://www.un.org/en/desa/world-public-sector-report?utm\\_source](https://www.un.org/en/desa/world-public-sector-report?utm_source).

Unión Europea (2000), *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf).