

## **INFLUENCIA DE LA REPRESENTACIÓN DE CONSEJERAS EN LA INFORMACIÓN EMPRESARIAL SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE**

### **Francisco Javier Jimeno de la Maza**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad Facultad de CC. Económicas y Empresariales  
Avda. Valle de Esgueva, 6  
47011 Valladolid

### **Mercedes Redondo Cristóbal**

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid Campus de Palencia. Avda. de Madrid, 44.  
34004 Palencia

**Área temática:** H) Responsabilidad Social Corporativa

**Palabras clave:** Diversidad de género, Objetivos de Desarrollo Sostenible, Información no financiera

**Workshop 1:** Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: colaboración público-privada

## **Influencia de la representación de consejeras en la información empresarial sobre desarrollo sostenible**

### **Resumen:**

En distintos estudios empíricos previos se ha examinado la influencia potencial de la diversidad de género del consejo de administración sobre la divulgación de información sobre sostenibilidad, ofreciéndose resultados ambiguos o contradictorios. Partiendo de un enfoque multiteórico, en el presente trabajo se analiza si la participación de consejeras en empresas cotizadas españolas constituye un factor de impulso para la revelación de información que específicamente se halle relacionada con actuaciones e iniciativas corporativas vinculadas a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con base en la información no financiera contenida en los informes de gestión de una muestra de firmas para el ejercicio 2018, nuestros resultados indican que la divulgación de información en relación con ODS se ve favorecida por niveles superiores de diversidad y por una mayor proporción de mujeres que formen parte del consejo.

# **Influencia de la representación de consejeras en la información empresarial sobre desarrollo sostenible**

## **1. Introducción**

En el campo de los estudios organizacionales, las temáticas relacionadas con sostenibilidad e información sobre responsabilidad social corporativa suscitan un considerable interés en los últimos tiempos. Dentro de las cuestiones de esta índole, una de las específicas que hoy en día parece despuntar es la relacionada con el compromiso que se asume por parte de agentes de distinta naturaleza con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, adoptada en 2015 en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas. Estos ODS fueron planteados con la intención de que el ámbito de los negocios se sumase a los esfuerzos de la esfera gubernamental y a las iniciativas surgidas en la sociedad civil, con el fin de afrontar conjuntamente una serie de retos colectivos de naturaleza socioambiental que afectan al mundo global contemporáneo. Bajo la idea de que el paradigma de la responsabilidad social ya se encuentra plenamente consolidado en el actual panorama corporativo, la divulgación de señales de la constatación de progresos en lo que afecta al compromiso de la empresa con los ODS no solamente adquiriría trascendencia en lo concerniente a canalizar la comunicación para satisfacer las demandas de las partes interesadas que se hallan involucradas, sino que también es posible que resulte oportuna de cara a la planificación e implementación de hipotéticas actuaciones que contribuyan a los ODS, que tal vez las propias organizaciones pretendan acometer en el futuro.

De acuerdo al contexto expuesto, son varias las investigaciones académicas que nos preceden que han destacado a ciertas características empresariales por su vinculación con la existencia de diferencias en la orientación organizacional hacia un compromiso con la sostenibilidad. Igualmente, y situando el foco de atención en la revelación de información sobre aspectos de responsabilidad social, la literatura destaca a una serie de elementos de incidencia en la inclinación que las firmas exhiben hacia un mayor grado de transparencia, o en una predisposición hacia una divulgación de alcance más extenso en relación con este tipo de cuestiones, o a veces de superior profundidad. A su vez, varios de estos catalizadores habitualmente señalados incumben directamente al área de gobierno corporativo (Pavlopoulos et al, 2017), en virtud de las típicas funciones estratégicas que convencionalmente se encomiendan al consejo de administración.

En este sentido, distintas contribuciones previas han sugerido la conexión que se aprecia entre la divulgación de información sobre sostenibilidad y la apertura del gobierno corporativo a la diversidad de género, así como a la presencia y participación de mujeres en los consejos. No obstante, y pese a la existencia de sólidos argumentos teóricos que apoyan la idea de que tanto un mayor nivel de diversidad como una participación significativa de consejeras favorecen una mejor gobernanza y permiten reforzar la implicación de las firmas con la revelación de información sobre responsabilidad social y sobre sostenibilidad, en los estudios empíricos llevados a cabo hasta el momento se ofrecen resultados ambiguos o incluso contradictorios, como se pone de relieve en el meta-análisis de Lagasio y Cucari (2019).

Dando continuidad a esta línea de investigación, el presente trabajo tiene como objetivo analizar empíricamente si la representación de mujeres que forman parte del consejo de administración de empresas españolas constituye un factor que influye favorablemente en la divulgación de información sobre sostenibilidad, y más en concreto de aquella que se halle relacionada específicamente con actuaciones e iniciativas vinculadas a los 17 ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Las

aportaciones esperables de dicho estudio son varias: (1) se profundiza en un aspecto concreto de la sostenibilidad, como es el relativo a la contribución empresarial a los ODS, cuestión de incontestable importancia hoy en día, pero que ha sido relativamente poco tratada, con escasos trabajos como los de Rosati y Faria (2019a, 2019b) o el de Calvo Centeno et al (2018), en este caso centrándose en empresas cotizadas del IBEX-35; (2) se plantea sobre la base de distintos modelos en los que se incluyen variables alternativas de diversidad de género en el consejo y de representación de consejeras, a fin de contrastar posibles alternativas explicativas respecto al potencial elemento de incidencia (e. g.: participación equilibrada, representación significativa, presencia femenina o masa crítica de mujeres); y (3) el estudio empírico es novedoso en cuanto a que se articula en torno a la información no financiera que, desde el cierre del ejercicio 2018, determinadas empresas españolas han de presentar en su informe de gestión, de conformidad con la vigente Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, que supone la transposición al ordenamiento jurídico nacional de una Directiva europea en esta materia.

El resto del trabajo se organizará de la siguiente forma: en el segundo apartado, se procederá a exponer el marco teórico al que se ha recurrido, incluyendo una revisión de la literatura previa, y se formularán las hipótesis a contrastar en el análisis empírico. En el tercer apartado se dará cuenta de los aspectos básicos de la muestra y de las variables utilizadas, describiéndose también la metodología empleada. El cuarto apartado se dedicará a presentar los principales resultados obtenidos mediante el análisis empírico, comentándolos a la luz de su congruencia con los argumentos teóricos y con la literatura empírica previa. A continuación, se finalizará con las principales conclusiones.

## **2. Marco teórico e hipótesis**

A fin de fundamentar la hipótesis que en el presente estudio se contrasta, y como planteamiento de partida, se ha optado por la adopción de un enfoque multiteórico, lo cual es bastante usual en los trabajos sobre diversidad de género en el gobierno corporativo (Hillman y Dalziel, 2003; Redondo, 2016). Mediante el recurso a esta multiplicidad de perspectivas, se facilita una variedad de argumentos explicativos que sirven para establecer una conexión racional que, en última instancia, puede justificar que la participación significativa de consejeras (o, en su caso, la diversidad de género en el consejo, e incluso la mera presencia femenina) se configure como un elemento que vaya a servir de impulso para favorecer un mayor compromiso empresarial con la divulgación de información suficiente y de calidad sobre políticas, resultados y riesgos en materia de sostenibilidad y de responsabilidad social.

### **2.1 Aspectos generales sobre la influencia de la composición del consejo de administración en la orientación hacia la responsabilidad social**

En primera instancia, ha de tenerse presente que la diversidad de un consejo de administración se conforma de acuerdo a la combinación variada de atributos, características o habilidades de sus componentes (Van der Walt e Ingley, 2003). Por ello, y considerando una característica demográfica de sencilla distinción, se podría determinar el nivel de la diversidad de género de un consejo a partir del cómputo de la distribución de los hombres y mujeres que lo integran. Aunque el empleo de la acepción de “género” en la literatura organizacional pueda envolver una pluralidad de

interpretaciones<sup>1</sup>, lo cierto es que en el ámbito de estudio del gobierno corporativo se encuentra plenamente aceptada la asimilación de que la referencia al género alude a un simple recuento poblacional de hombres y mujeres, normalmente con la intención de reflejar el grado de diversidad del consejo de administración, a fin de dirigir el foco hacia la heterogeneidad como fuente de algún tipo de impacto (Bear et al, 2010). La validez de este tipo de planteamiento encuentra soporte en los enfoques tradicionales de la demografía organizacional, de acuerdo a los cuales parece que sea razonable admitir que exista una conexión entre muchos de estos atributos de diversidad demográfica y otros subyacentes más difícilmente observables, sirviendo de ejemplo recurrente el de la edad de una persona y su experiencia atesorada (Lawrence, 1997). Así, el balance que resulte de la composición de perfiles de un grupo, determinado a partir de ciertas características demográficas, puede acabar explicando ciertos efectos diferenciales en el desempeño de las funciones que tenga atribuidas, en la medida en que sus procesos internos se condicionen por su nivel de diversidad (Chattopadhyay et al, 2004).

De igual manera, las bases teóricas de los paradigmas conductuales al uso facilitan argumentos suficientes para asumir que sea posible que determinadas categorizaciones prominentes de identidad social individual puedan inferirse de un recuento basado en características demográficas de los componentes de un grupo organizacional (Strauss y Connerley, 2003). A su vez, estas categorías también se asocian a patrones de comportamiento prototípico, tanto a nivel individual como a escala de interacciones con otros individuos pertenecientes al mismo grupo (Ben-Ner et al, 2009). Más en concreto, algunas de las pautas económicas y productivas que son inherentes a connotaciones de identidad social pueden incidir en factores intrínsecos que intervienen recurrentemente a la hora de afrontar un proceso decisorio, como ocurre con la propensión al riesgo o con la tendencia al conservadurismo (Mannix y Neale, 2005). Por otra parte, también hay una conciencia generalizada en cada individuo respecto a la conveniencia de vigilar la congruencia entre las manifestaciones externas de conducta y ciertas características de percepción prominente conforme a las que saben que serán escrutados, a fin de preservar el estatus en el seno del grupo organizacional y de reafirmar el sentido de pertenencia (Tsui et al, 1992). Por ejemplo, parece razonable presumir que un miembro que pertenezca a un consejo de administración cuide de la sintonía entre la expresión de actuaciones y el perfil, habilidades o capacidades (incluidas las de liderazgo) por las que se presupone que fue escogido para ocupar esa posición (Ely y Padavic, 2007).

Con todo, las investigaciones previas sugieren que la diversidad de género en los grupos organizacionales con funciones decisorias actúa a modo de lo que metafóricamente se denomina como “espada de doble filo” (Hambrick et al, 1996; Parola et al, 2015), al combinar unos impactos positivos (por la mayor variedad disponible de competencias, el impulso de las sinergias, o el aumento de las posibilidades de actuaciones cooperativas y colaborativas) con otros efectos que cabe que sean perjudiciales (debido a la articulación espontánea de subgrupos que confrontan y requieren de consensos, ralentizan la toma de decisiones, o generan escenarios de polarización y aislamiento de perfiles minoritarios). No obstante, existen sólidos argumentos teóricos que conducen a plantearse que se produce una prevalencia de los beneficios de las composiciones heterogéneas del consejo, en la medida en la que están suponiendo la incorporación de perfiles que implican sumar talento diverso que mejora el desempeño (Redondo, 2016).

Por añadidura, una aproximación de los planteamientos de las teorías del liderazgo, contemplados desde el prisma del género, permite considerar los potenciales efectos

---

<sup>1</sup> En algunos discursos ajenos al campo académico que suelen aparecer con cierta asiduidad, la idea de “género” enlaza principalmente con perspectivas sociológicas críticas y de corte reivindicativo (véase Redondo, 2016).

de la incorporación de perfiles femeninos al consejo en relación con la orientación que la empresa pueda mostrar hacia un mayor compromiso con la sostenibilidad y con la divulgación de información relativa a responsabilidad social. A este respecto, son numerosos los estudios experimentales llevados a cabo en el campo de la psicología social que ponen de relieve que las categorizaciones según el género influyen en una común asignación a los líderes empresariales de características estereotipadas. Por ello, no es infrecuente que se sugiera un perfil femenino cuyo esquema se acomoda a una inclinación hacia aspectos éticos, relacionales, colaborativos o éticos, junto a una elevada preocupación por preservar intangibles reputacionales y una predisposición a la facilitación altruista de bienestar (Redondo, 2016). En el mismo sentido, la presencia relevante de consejeras se asocia con la preferencia por las iniciativas filantrópicas y de responsabilidad social (Williams, 2003; Orij, 2010), al igual que con una mayor vigilancia por las cuestiones que conciernen al entorno laboral, en particular en aspectos de igualdad y de no discriminación (Galbreath, 2011; Landry et al, 2016).

## **2.2 Diversidad de género, gobierno corporativo y sostenibilidad: argumentos teóricos**

El campo de estudio del gobierno corporativo parece el adecuado para proporcionar un marco argumental de soporte que permita establecer una relación entre la participación de consejeras y la apuesta de la firma por la sostenibilidad, habida cuenta de que las recomendaciones para el fomento de la diversidad de género en los consejos han sido recogidas en muchas de las reformas de los códigos de buen gobierno de distintos países.

En tal sentido, es posible fundamentar un primer apoyo explicativo en la combinación de propuestas estratégicas y conductuales que caracterizan a la dependencia de recursos (Pfeffer y Salancik, 1978), cuyo enfoque remite a las condiciones del entorno corporativo, por el papel que juega a la hora de imponer límites a las opciones estratégicas que permiten el suministro o la retención de ciertos recursos clave que las firmas precisan. Este planteamiento concede un papel de relevancia al consejo de administración, en virtud del rol estratégico de servicio que le corresponde (Johnson et al, 1996), al situar en el centro de atención a las vinculaciones relacionales que la empresa mantiene con el entorno. Así, los consejeros han de facilitar el suministro de capital relacional, a fin de contar con la capacidad de allegar recursos críticos que otorguen ventajas competitivas, posibilitando una vinculación directa y preferente con agentes externos, conseguida con la acumulación de confianza y legitimidad, factores que bien pueden ser promovidos cuando la empresa es proclive a exhibir transparencia y sensibilidad ambiental. De esta manera, cuando la composición de un consejo promueva la acumulación de capital relacional, también estará logrando una optimización de la función de dependencia de recursos (Hillman y Dalziel, 2003).

Algunas aportaciones a la literatura han resaltado la existencia de una correspondencia entre una alta variedad de perfiles demográficos diversos en el consejo de administración y un más intenso establecimiento de vínculos relacionales con agentes del entorno (Ruigrok et al, 2007). En concreto, el tema del respeto a la igualdad de género en las estructuras de gobierno corporativo aparece con habitualidad como una destacable fuente de dependencia de recursos, sobre todo en lo que se refiere a legitimidad y reputación corporativa (Van der Walt e Ingley, 2003; Hillman et al, 2008). Asimismo, bajo esta óptica pueden considerarse también las ventajas relacionales que se obtienen con los casos de multipertenencia a consejos, habiéndose observado que esta situación parece darse con mayor frecuencia relativa en consejeras, quizá porque históricamente se ofrecían menores oportunidades para esos cargos a las candidaturas femeninas (Kaczmarek et al, 2014). Incluso la exposición visible al escrutinio público de un consejo heterogéneo es susceptible de convertirse por sí mismo en un recurso

distintivo y valioso, en la medida en la que transmite un mensaje de innovación, de adecuación a valores de la modernidad ampliamente reconocidos, o de integración de talento, enviando una señal que es fácil que acabe siendo percibido favorablemente por parte de algunos de los actores involucrados en el entorno empresarial (Nielsen y Huse, 2010; Jizi, 2017).

Por otra parte, y compartiendo la concepción subyacente de la continua interrelación que se produce entre las firmas y su entorno en el marco de las economías globalizadas, en el enfoque de los *stakeholders* se propone la conveniencia del desarrollo de unos procesos de gobierno que se muestren más abiertos a la satisfacción de demandas que surgen de una multiplicidad de objetivos que es factible que persigan las distintas partes interesadas en la organización. También bajo este prisma teórico el consejo de administración desempeña un papel primordial, al menos en lo que toca a la preservación de la reputación corporativa; más todavía teniendo presente que, como consecuencia del incremento de presiones sociales e institucionales, parece incontestable que hoy en día hay cuestiones que van a indicar por sí mismas un compromiso de las compañías con la responsabilidad social, como sucede con la diversidad de género o la incorporación de consejeras (Bear et al, 2010; Ben-Amar et al, 2017; García-Meca y Palacio, 2018; Grosser y Moon, 2019).

Además, en la medida en la que las empresas se sienten cada vez más preocupadas por objetivos de sostenibilidad, esa orientación puede potenciar la presencia de mujeres en consejos, dado que es a este órgano al que se le atribuye la tarea de la formulación de estrategias (Jamali et al, 2008). Así, y en aras de mejorar la reputación empresarial, esa opción por estrategias que muestren un compromiso corporativo con la responsabilidad social podría extenderse igualmente hacia la revelación y divulgación de información de calidad que integre cuestiones de este tipo, lo cual se conforma como una vía directa y presumiblemente efectiva de enviar otra señal hacia los *stakeholders* (Calabrese et al, 2015). De hecho, la literatura parece coincidir a la hora de sugerir la influencia favorable de la presencia de consejeras en la inclinación hacia el desarrollo de iniciativas de responsabilidad social (Bear et al, 2010; Galbreath, 2011; Zhang et al, 2012), lo cual encontraría encaje en una de las ya anteriormente comentadas características distintivas del prototipo de liderazgo femenino, como es el de la proclividad hacia una orientación ética.

### **2.3 Evidencias previas**

Una revisión de las aportaciones que tratan acerca de la influencia que ejercen variables que miden la diversidad de género en el consejo de administración, o que contemplan la proporción de consejeras que forman parte del mismo, sobre la divulgación y revelación de información en materia de sostenibilidad y responsabilidad social puede encontrarse en el reciente meta-análisis llevado a cabo por Lagasio y Cucari (2019). Entre los estudios de este tipo predominan los que en general, consideran que los consejos más diversos o con mayor participación femenina suponen un impulso para el compromiso con la difusión de mayor alcance de información de tipo social o ambiental. Al respecto, cabe mencionar el de Frías-Aceituno et al (2013), en el que se considera que la representación de consejeras aparece como uno de los factores de mayor importancia a la hora de explicar una más extensa revelación de información, o los de Rao y Tilt, 2016, Arayssi et al (2016), Hussain et al (2018) o Pucheta y Gallego (2019). Asimismo, Rupley et al (2012) o Al-Shaer y Zaman (2016) inciden en que la diversidad y la incorporación de perfiles femeninos al consejo repercuten positivamente en la calidad de la información ambiental y de sostenibilidad, mientras que Jizi (2017) concluye que la diversidad de género influye positivamente en la confianza de la información sobre responsabilidad social. En sentido opuesto, en Cucari et al (2018) se encuentra una relación negativa entre la proporción de mujeres que forman parte del

consejo y la divulgación de información voluntaria con contenido de aspectos sociales, ambientales y de gobernanza. Por lo que se refiere a estudios específicos relativos a información sobre ODS, hasta donde conocemos, solamente se ha considerado tal cuestión en los trabajos de Rosati y Faria (2019a, 2019b), que utilizan una muestra de más de cuatrocientas organizaciones mundiales, poniéndose de relieve el efecto positivo que deriva de una superior participación femenina en el consejo.

## 2.4 Hipótesis

De acuerdo al marco teórico considerado, planteamos las siguientes hipótesis:

H1: La mayor diversidad de género en el consejo de administración va a favorecer e influir positivamente en la revelación y divulgación de información relativa a ODS.

H2: La mayor participación de mujeres en el consejo de administración va a favorecer e influir positivamente en la revelación y divulgación de información relativa a ODS.

H3: La presencia femenina en el consejo de administración va a favorecer e influir positivamente en la revelación y divulgación de información relativa a ODS.

H4: La existencia de una masa crítica significativa, de tres o más mujeres presentes en el consejo de administración, va a favorecer e influir positivamente en la revelación y divulgación de información relativa a ODS.

## 3. Muestra y metodología

La muestra con la que se ha realizado el estudio empírico se compone de 81 sociedades españolas cotizadas, que han presentado información no financiera y de diversidad en el ejercicio 2018, bien en el informe de gestión o bien en un anexo, de acuerdo a lo estipulado en la vigente Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad. La información para el análisis se ha extraído a partir de la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), que en ciertos casos redirigía a la página web de la compañía, complementándose con datos obtenidos de la base ORBIS, que facilita información de empresas de distintos países. La muestra final se compone de las empresas para las que se ha conseguido información completa para todas las variables contempladas en el análisis.

De cara a realizar el contraste de las hipótesis, se han aplicado técnicas de regresión lineal múltiple, cuya especificación se indica en la ecuación [1], según el clásico modelo de mínimos cuadrados ordinarios, en las cuales se han ido considerando como variables dependientes las representativas de la divulgación de información por cada empresa relacionada con cada uno de los 17 ODS. Se ha denotado por  $D$  a la variable representativa del nivel de diversidad demográfica en el consejo de administración, mientras que  $X$  serían los vectores de las variables de control consideradas.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot D + \beta_2 \cdot X + \mu \quad [1]$$

En lo relativo a la variable dependiente, se ha construido un indicador sintético cuantitativo, con dos alternativas, al objeto de reflejar la información que proporciona cada empresa en su informe de gestión (si bien en determinadas firmas se facilita en un anexo), y que se refiera a la contribución a cada uno de los 17 ODS de la Agenda 2030.



A tal efecto, se realizó un análisis del contenido de la documentación sobre información no financiera, del cual se obtuvo una medida del grado de divulgación, según una escala preestablecida que valoraba la información relativa a las iniciativas y actuaciones de cada empresa en materia de contribución a los ODS. La primera opción para el indicador sintético, denotada por “ODS cumple”, se limita a comprobar si la empresa informa de actuaciones sobre cada uno de los 17 ODS, y solamente en el caso de que así se refleje, se asignará la puntuación de la unidad, mientras que en el caso contrario, como es obvio, no puntuaría. Para una más fácil interpretación, la puntuación total asignada a cada empresa se divide entre el máximo de 17 y se extrapola a una escala entre cero y uno.

Una segunda alternativa, denotada como “ODS global”, ha consistido en realizar un examen más refinado sobre el contenido de la información facilitada que corresponde a cada ODS, diseñándose de manera que quepa asignar tres posibles puntuaciones: (i) puntuación de cero, si no se informa de actuaciones al respecto del ODS; (ii) puntuación de 0,5, cuando se informe de contribuciones a un ODS, pero no se detalle o se profundice en la aportaciones de datos, o bien en aquellos casos en los que las cantidades en unidades monetarias recogidas aparentan ser insignificantes para las dimensiones de una empresa cotizada, y (iii) puntuación de la unidad, se otorgará solamente cuando se recoge información detallada y de calidad, tanto de actuaciones sobre ODS como de cuantías económicas destinadas, que transmitan o aparenten que se ha producido una contribución que es de relevancia. También en el caso de esta variable “ODS global”, la proporción entre la puntuación conseguida y el máximo posible de 17 se ha extrapolado a un rango que oscila entre cero y uno, a fin de interpretar más fácilmente la medición del indicador del grado de divulgación.

La medida primaria de diversidad de género del consejo de administración se ha establecido mediante el índice de Blau, de común uso en trabajos empíricos de demografía organizacional, como referencia de la heterogeneidad grupal. La formulación se indica en la ecuación [2], siendo  $B$  el índice de Blau y  $p$  el porcentaje de miembros en cada  $i$ -ésima categoría de las  $k$  existentes, con lo que  $k=2$ . La diversidad es superior cuanto mayor sea el valor de  $B$ , que variará entre 0 y  $(k-1)/k$ , por lo que la diversidad máxima se conseguirá cuando el valor de  $B$  arroje la cifra de 0,5.

$$B = \left[ 1 - \sum (p_i)^2 \right] \quad [2]$$

Para disponer de variables adicionales referidas a la participación de consejeras, se ha calculado la proporción de mujeres en el consejo, así como otras dos más de tipo dicotómico, una de las cuales considera la mera presencia o, en su caso, la ausencia femenina, mientras que la otra contempla que se haya alcanzado la masa crítica de al menos tres consejeras en una misma empresa o si, en sentido opuesto, no se ha conseguido alcanzar ese mínimo de representación (al respecto, véase Konrad et al, 2008; Fernandez-Feijoo et al, 2014).

Como variables de control, y tras una revisión de trabajos empíricos, se han incorporado varias de las habituales en la literatura previa (Jimeno y Redondo, 2018), escogiéndose las siguientes: (1) tamaño del consejo, según el número de integrantes que lo componen; (2) rentabilidad económica (ROA), expresado en porcentaje, calculado como la proporción entre el resultado antes de intereses e impuestos y el activo total; (3) ingresos explotación, obtenido de las Cuentas Anuales de 2018; (4) total del activo, también facilitado en los estados financieros; (5) número medio de empleados en el ejercicio; (6) margen bruto, ratio calculado a partir de la relación entre resultado antes de impuestos del ejercicio y el importe neto de la cifra de negocios; (7) Q de Tobin, que se ha determinado de acuerdo a la relación entre capitalización bursátil y valor contable;

(8) variable que corresponde a la multipertenencia, a partir del número de cargos en órganos de gobierno societario que los componentes de un consejo desempeñan en otras empresas distintas, estén o no incluidas en la muestra, dividido entre el tamaño del consejo; y (9) coeficiente Beta, que mide el riesgo sistemático de mercado, a partir de la volatilidad en un año del precio de la acción de cada compañía con relación al índice bursátil del mercado en el que cotiza.

#### 4. Resultados y discusión

En primer término, se han calculado una serie de estadísticos descriptivos de la distribución de las variables contempladas, que han sido recogidos en la tabla 1, a fin de ofrecer una primera aproximación a la caracterización de los rasgos que distinguen a la muestra de empresas utilizada.

Tabla 1. Descriptivos de las variables (N = 81)

VARIABLE	Promedio	Desv. Estándar	Mediana	Mínimo	Máximo	Asimetría est.	Curtosis est
ODS cumple	0,337	0,325	0,353	0	1	1,932	-1,553
ODS global	0,292	0,286	0,294	0	1	2,141	-1,026
tamaño consejo	11,17	2,85	11	5	18	-0,24	-0,90
Nº consejeras	2,33	1,40	2	0	5	0,68	-1,18
% consejeras	20,53	11,38	20	0	41,70	49,07	-138,41
índice Blau	0,301	0,140	0,32	0	0,486	-2,885	-0,428
ROA (%)	6,00	14,48	2,72	-35,27	80,67	9,19	23,25
ing. explot. (mil €)	6,07E+06	1,17E+07	1,34E+06	29.776	5,09E+07	10,04	12,74
total activo (mil €)	4,70E+07	1,84E+08	3,27E+06	34.115	1,46E+09	23,66	84,67
Nº empleados	23.086	43.424,7	6.903	120	202.713	10,84	15,37
Margen beneficio	10,28	20,85	8,01	-94,25	80,07	-4,69	17,16
Q Tobin	0,729	0,782	0,54	0,01	4,1	7,935	10,123
multipertenencia	2,55	1,79	2,11	0,2	7,92	5,08	2,55
Beta	0,700	0,331	0,68	-0,01	1,5	0,547	-0,486

Entre los aspectos más destacables de los resultados de los descriptivos de la muestra, y por lo que se refiere a los indicadores sintéticos que se han construido para medir la divulgación de información sobre ODS, cabe considerar que el nivel exhibido es más bien bajo, teniendo presente que el rango potencial de ambas variables oscila entre cero y uno. Apenas se llega a un 33% de promedio de los 17 ODS sobre los que existe mera información (si se atiende a la variable “ODS cumple”), o bien se alcanza un promedio de 35,3% si se introduce una apreciación más sofisticada sobre información de ODS que incluya también valoraciones monetarias de las actuaciones (lo cual se reflejaría en “ODS global”). Las medianas se sitúan en valores parecidos, con un 35,3% para “ODS cumple” y con un 29,4% para “ODS global”.

En lo referente a variables que representan a la diversidad de género, la media para la muestra es de 2,33 consejeras, para un consejo cuyo tamaño medio se sitúa en 11,1 puestos por cada compañía, esto es, dentro del rango aceptable de entre cinco y quince que recomiendan las directrices de buen gobierno de las sociedades cotizadas en

España. En línea con lo que señala el índice de Blau, que oscila entre el mínimo posible de cero y el máximo de 0,5, y cuyo promedio en la muestra es de 0,30, se observa que la proporción de consejeras supera el 20%, por encima de algún otro trabajo reciente que podría servir de referencia, como el de Jimeno y Redondo (2018), que apunta al casi 18% para el ejercicio 2016, aunque incluye en su cómputo también a empresas españolas que no cotizan. La comparación con el estudio mencionado sugiere al menos dos hipótesis justificativas, siendo una de las más inmediatas la relativa a que quizá se deba a los progresos que, en general, se estén experimentando en cuanto a incorporación femenina a los consejos. La otra explicación bien podría remitir al hecho perceptible de que las firmas cotizadas, al verse sometidas a una visible exposición pública, soportan una mayor presión ambiental del entorno en favor de que sus cúpulas muestren diversidad.

En cuanto los descriptivos calculados para variables representativas de las dimensiones de la empresa, apreciables a través de los ingresos de explotación, del total del activo o del número medio de empleados en plantilla, los resultados reflejan que la muestra se compone de firmas de gran tamaño, como en principio cabría esperar de sociedades cotizadas. La rentabilidad económica promedio se situaría en un más que aceptable nivel del 6%, si bien ha de destacarse que el 50% de observaciones de la muestra no supera la cota del 2,72%

Ante el previsible problema de la multicolinealidad entre las variables que representan al tamaño (es decir, total activo, ingresos de explotación y número de empleados, en virtud de las evidentes correlaciones que tienen que existir entre esas magnitudes, se ha procedido a realizar en primer término un análisis factorial, a fin de reducirlas a un número más limitado de factores incorrelacionados que conserve la mayor parte posible de información originaria, en términos del porcentaje de la varianza total que explica el modelo. Obviamente se ha extraído un único factor, aplicando el método de componentes principales, conforme al criterio de Kaiser, que establece que han de conservarse los componentes principales cuyos valores propios asociados resulten mayores que la unidad, obteniéndose en este caso el autovalor de 2,185, con una varianza explicada del 72,86% de la información. La técnica resulta pertinente a la luz de que la prueba de factorabilidad de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) arroja un valor de 0,654, que supera al 0,6 que significaría que es aceptable<sup>2</sup>. Tras una rotación ortogonal de tipo *varimax*, expresada en la ecuación [3] se interpreta fácilmente al factor rotado como el representativo del tamaño.

$$\text{TAMAÑO} = 0,873 \times \text{Ing. Explot.} + 0,803 \times \text{Activo Total} + 0,881 \times \text{N}^\circ \text{ empleados} \quad [3]$$

A continuación se han planteado distintos modelos de regresión, a fin de contrastar la hipótesis formulada que presupone una influencia de las variables de diversidad de género sobre los indicadores de divulgación de información sobre ODS por parte de las empresas. Los principales resultados obtenidos se recogen en la tabla 2.

Tabla 2. Estimadores del modelo de regresión

---

<sup>2</sup> La integración de los ratios considerados en el análisis factorial no satisfacía la condición del indicador KMO, por lo que se ha optado por no incluir tales variables en dicho análisis.

PANEL A	Variable dependiente: ODS Global			
	(1)	(2)	(3)	(4)
CONSTANTE	0,071	0,085	0,172	0,208
BLAU	0,603***			
PORCCONS		0,790***		
PRESENCIAF			-0,072	
MASACR				-0,061*
ROA	0,0008	0,0008	0,0007	0,0001
MARGEN	-0,002	-0,002	-0,001	-0,001
Q_TOBIN	-0,008	-0,008	-0,013	-0,009
MULTIPERT	-0,007	-0,007	-0,007	-0,008
BETA	0,135	0,141	0,168	0,194
TAMAÑO	0,032**	0,032**	0,034**	0,027*
Control SECTOR	Sí*	Sí*	Sí*	Sí*
R <sup>2</sup> ajustado (%)	26,20	27,56	20,16	22,12

  

PANEL B	Variable dependiente: ODS Cumple			
	(5)	(6)	(7)	(8)
CONSTANTE	0,114	0,129	0,213	0,248
BLAU	0,572**			
PORCCONS		0,746**		
PRESENCIAF			-0,056	
MASACR				-0,066*
ROA	0,001	0,001	0,001	0,001
MARGEN	-0,003	-0,003	-0,002	-0,002
Q_TOBIN	-0,024	-0,024	-0,030	-0,022
MULTIPERT	-0,011	-0,011	-0,012	-0,012
BETA	0,188	0,194	0,223	0,239
TAMAÑO	0,029	0,029	0,031*	0,023
Control SECTOR	Sí	Sí	Sí	Sí*
R <sup>2</sup> ajustado (%)	21,33	22,24	16,68	19,31

\*\*\* significativo al 1%, \*\* significativo al 5%, \* significativo al 10%

BLAU: Índice de Blau; PORCCONS: Porcentaje de consejeras; PRESENCIAF: variable *dummy* cuyo valor es uno si hay al menos una consejera; MASACR: variable *dummy* cuyo valor es uno si hay al menos tres mujeres en el mismo consejo; ROA: rentabilidad económica; MARGEN: margen bruto de beneficio; Q\_TOBIN: valor de la Q de Tobin; MULTIPERT: nº cargos de miembros del consejo en otros consejos; BETA: riesgo sistemático de mercado a un año; TAMAÑO: factor obtenido del análisis factorial previo; SECTOR: sector de actividad según clasificación de Bolsas y Mercados Españoles

De acuerdo a los resultados reflejados en la tabla 2, se confirma la hipótesis H1, que suponía la influencia positiva de una mayor diversidad de género en el consejo de administración, puesto que el índice de Blau que mide esa diversidad resulta significativo a un nivel de confianza del 1%, tanto si se considera como variable dependiente al indicador “ODS global” (panel A), como en el caso de que la variable dependiente sea “ODS cumple” (Panel B). De la misma forma, en ambas regresiones se acepta la hipótesis H2, que planteaba el efecto favorable de una mayor representación de consejeras. Como puede comprobarse, la variable que corresponde a la proporción de consejeras resulta significativa al 1%. En todos los resultados mencionados que afectan a las hipótesis H1 y H2, el signo del estimador es el positivo esperable. Los resultados son congruentes con el trabajo que nos sirve de referencia (Rosati y Faria, 2019a, 2019b), llevado a cabo a partir de una muestra de empresas internacionales, y en el que

también se pone de manifiesto la existencia de una influencia positiva de la diversidad de género en el consejo sobre la revelación y divulgación de información relativa a ODS. También los resultados obtenidos guardan coherencia con las expectativas que derivan de las argumentaciones en torno a los efectos de la composición de grupos organizacionales y el liderazgo femenino, en combinación con los prismas teóricos considerados (enfoque de recursos y de los *stakeholders*), que apuntaban al mismo sentido de esa propensión hacia la difusión de mejor información y de mayor profundidad por la que estarían inclinándose los consejos más diversos o con una superior representación femenina.

En lo que respecta a la hipótesis H3, debería rechazarse, pues la variable dicotómica que considera la mera presencia de alguna consejera no se observa que repercuta significativamente sobre los indicadores de divulgación que se han contemplado, ni en el caso de la variable dependiente “ODS global” (panel A), ni tampoco cuando la variable dependiente es “ODS cumple” (Panel B). Para la hipótesis H4, que se plantea la influencia de una masa crítica de tres o más mujeres en el mismo consejo, la evidencia obtenida sería muy débil, siempre que el nivel de confianza se relaje hasta el 10%, además de que el signo negativo del estimador sería contrario al predecible, habiendo de ser interpretado como perjudicial.

## 5. Conclusiones

Recurriendo a una combinación de argumentos que proceden de distintos enfoques teóricos, parece plausible encontrar unas justificaciones razonables para presuponer que la mayor diversidad de género en los consejos de administración, así como la participación mayor de consejeras, puedan convertirse en factores catalizadores para que la empresa opte por la divulgación de información sobre sostenibilidad y sobre responsabilidad social que acabe teniendo un más amplio alcance o una superior calidad.

Con las cautelas derivadas de la limitación de datos a un único período, el correspondiente a 2018, y partiendo de una revisión de la información no financiera de una muestra de 81 firmas españolas de entre aquellas que, desde el cierre del dicho ejercicio 2018, han de presentar información no financiera en su informe de gestión, de conformidad con la vigente Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, el presente trabajo se ha centrado en el análisis empírico de la cuestión concreta de la revelación de información que concierne específicamente a actuaciones e iniciativas vinculadas con los 17 ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A tal efecto, se ha construido un indicador sintético cuantitativo del grado de divulgación de cada firma, que oscila entre cero y uno, con dos alternativas, una que se limita a comprobar si la empresa meramente informa de actuaciones sobre cada uno de los 17 ODS, y otra construcción que distingue entre los informes en los que solamente se haga mención a un ODS, o bien se profundice en el contenido que se difunde, incluyendo un cierto detalle sobre valoraciones monetarias con las que se sufraga la iniciativa vinculada a un ODS.

En coherencia con el marco teórico planteado y con alguna de las aportaciones empíricas que nos preceden y que han tratado la misma cuestión de la información sobre ODS, los resultados obtenidos confirman las principales hipótesis que se formularon. En este sentido, se pone en evidencia la existencia de una influencia positiva de una mayor diversidad de género en el consejo de administración sobre la divulgación de información no financiera relacionada con ODS, resultando significativo el análisis de regresión tanto en lo que respecta a las variables que representan a los indicadores de alcance como en lo que toca al indicador que estima la profundidad de la información y el detalle facilitado. De igual manera, la repercusión positiva en la revelación de

información sobre ODS que derivaría de una mayor proporción de consejeras resulta significativa, como a priori se presuponía. Con todo, y a fin de que las conclusiones obtenidas puedan interpretarse como suficientemente sólidas, la investigación acerca del tema queda abierta a que en el futuro se pueda extender la recopilación de datos a un mayor número de ejercicios económicos, así como a una más amplia muestra de firmas.

## Referencias bibliográficas

- AL-SHAER, H.; ZAMAN, M. (2016): Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3): 210-222.
- ARAYSSI, M.; DAH, M.; JIZI, M. (2016): Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 7(3), 376-401.
- BEAR, S.; RAHMAN, N.; POST, C. (2010): The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, 97: 207-221.
- BEN-AMAR, W.; CHANG, M.; MCILKENNY, P. (2017): Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the Carbon Disclosure Project. *Journal of Business Ethics*, 142(2): 369-383.
- BEN-NER, A.; MCCALL, B.P.; STEPHANE, M.; WANG, H. (2009): Identity and in-group/out-group differentiation in work and giving behaviors: Experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(1): 153-170.
- CALABRESE, A.; COSTA, R.; ROSATI, F. (2015): A feedback-based model for CSR assessment and materiality analysis. *Accounting Forum*, 39(4): 312-327
- CALVO CENTENO, M. E.; GRAGERA PIZARRO, E.; ROMERO RAMOS, E.; ROPERO MORIONES, E. (2018): Información no financiera divulgada por las empresas del IBEX 35: Análisis de la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. *XVIII Encuentro AECA*, Lisboa.
- CHATTOPADHYAY, P.; TLUCHOWSKA, M.; GEORGE, E. (2004): Identifying the in-group: A closer look at the influence of demographic dissimilarity on employee social identity. *Academy of Management Review*, 29(2): 180-202.
- CUCARI, N.; DE FALCO, S.E.; ORLANDO, B. (2018): Diversity of board of directors and environmental social governance: Evidence from Italian listed companies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(3): 250-266.
- ELY, R.J.; PADAVIC, I. (2007): A feminist analysis of organizational research on sex differences. *Academy of Management Review*, 32(4): 1121-1143.
- FERNANDEZ-FEIJOO, B.; ROMERO, S.; RUIZ-BLANCO, S. (2014): Women on boards: do they affect sustainability reporting?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 21(6): 351-364.
- FRÍAS-ACEITUNO, J. V.; RODRIGUEZ-ARIZA, L.; GARCIA-SANCHEZ, I. M. (2013): The role of the board in the dissemination of integrated corporate social reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 20(4): 219-233.
- GALBREATH, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management & Organization*, 17(1): 17-38.
- GARCÍA-MECA, E.; PALACIO, C. J. (2018): Board composition and firm reputation: The role of business experts, support specialists and community influentials. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 111-123.
- GROSSER, K.; MOON, J. (2019): CSR and feminist organization studies: Towards an integrated theorization for the analysis of gender issues. *Journal of Business Ethics*, 155(2): 321-342.

- HAMBRICK, D.C.; CHO, T.S.; CHEN, M.J. (1996): The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative Science Quarterly*, 41(4): 659-684.
- HILLMAN, A.J.; DALZIEL, T. (2003): Boards of directors and firm performance: Integrating agency and resource dependence perspectives. *Academy of Management*, 28(3): 383-396.
- HILLMAN, A.J.; NICHOLSON, G.; SHROPSHIRE, C. (2008): Directors' multiple identities, identification, and board monitoring and resource provision. *Organization Science*, 19: 441-456.
- HUSSAIN, N.; RIGONI, U.; ORIJ, R. P. (2018): Corporate governance and sustainability performance: Analysis of triple bottom line performance. *Journal of Business Ethics*, 149(2): 411-432.
- JAMALI, D.; SAFFIEDINE, A.M.; RABBATH, M. (2008): Corporate governance and corporate social responsibility synergies and interrelationships. *Corporate Governance: An International Review*, 17: 573-593.
- JIMENO DE LA MAZA, F.J.; REDONDO CRISTÓBAL, M. (2018): Enfoques competitivos y concurrentes sobre la influencia de la diversidad en el gobierno corporativo: análisis en empresas españolas. *XVIII Encuentro AECA*, Lisboa.
- JIZI, M. (2017): The influence of board composition on sustainable development disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 26(5): 640-655.
- JOHNSON, J.L.; DAILY, C.M.; ELLSTRAND, A.E. (1996): Boards of directors: A review and research agenda. *Journal of Management*, 22(3): 409-438.
- KACZMAREK, S.; KIMINO, S.; PYE, A. (2014): Interlocking directorships and firm performance in highly regulated sectors: the moderating impact of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 18(2): 347-372.
- KONRAD, A.M.; KRAMER, V.W.; ERKUT, S. (2008): Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2): 145-164.
- LAGASIO, V.; CUCARI, N. (2019): Corporate governance and environmental social governance disclosure: A meta-analytical review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. <https://doi.org/10.1002/csr.1716>
- LANDRY, E. E.; BERNARDI, R. A.; BOSCO, S. M. (2016): Recognition for sustained corporate social responsibility: Female directors make a difference. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 23(1): 27-36.
- LAWRENCE, B.S. (1997): The black box of organizational demography. *Organization Science*, 8(1): 1-22.
- MANNIX, E.; NEALE, M.A. (2005): What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2): 31-55.
- NIELSEN, S.; HUSE, M. (2010): The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2): 136-148.
- ORIJ, R. (2010): Corporate social disclosures in the context of national cultures and stakeholder theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 23(7): 868-889.
- PAROLA, H. R.; ELLIS, K. M.; GOLDEN, P. (2015): Performance effects of top management team gender diversity during the merger and acquisition process. *Management Decision*, 53(1): 57-74.
- PAVLOPOULOS, A.; MAGNIS, C.; IATRIDIS, G. E. (2019): Integrated reporting: An accounting disclosure tool for high quality financial reporting. *Research in International Business and Finance*, 49: 13-40.
- PFEFFER, J.; SALANCIK, G. (1978): *The external control of organizations: A resource-dependency perspective*. New York: Harper & Row.
- PUCHETA-MARTÍNEZ, M. C.; GALLEGO-ÁLVAREZ, I. (2019): An international approach of the relationship between board attributes and the disclosure of corporate social responsibility issues. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3): 612-627.

- RAO, K.; TILT, C. (2016): Board diversity and CSR reporting: An Australian study. *Meditari Accountancy Research*, 24(2): 182-210.
- REDONDO, M. (2016): *Análisis de las relaciones entre la diversidad de género en los consejos de administración y las características económico-financieras de la firma*. Tesis Doctoral. Universidad de Valladolid.
- ROSATI, F.; FARIA, L. G. (2019a): Business contribution to the Sustainable Development Agenda: Organizational factors related to early adoption of SDG reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(3): 588-597.
- (2019b): Addressing the SDGs in sustainability reports: The relationship with institutional factors. *Journal of Cleaner Production*, 215: 1312-1326.
- RUIGROK, W.; PECK, S.; TACHEVA, S. (2007): Nationality and gender diversity on Swiss corporate boards. *Corporate Governance*, 15(4): 546-567.
- RUPLEY, K. H., BROWN, D., & MARSHALL, R. S. (2012): Governance, media and the quality of environmental disclosure. *Journal of Accounting and Public Policy*, 31(6): 610-640.
- STRAUSS, J.P.; CONNERLEY, M.L. (2003): Demographics, personality, contact, and universal diverse orientation: An exploratory examination. *Human Resource Management*, 42(2): 159-174.
- TSUI, A.S.; EGAN, T.D.; O'REILLY III, C.A. (1992): Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4): 549-579.
- VAN DER WALT, N.; INGLEBY, C. (2003): Board dynamics and the influence of professional background, gender and ethics diversity of directors. *Corporate Governance*, 11: 218-234.
- WILLIAMS, R. (2003): Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1): 1-10.
- ZHANG, J. Q.; ZHU, H.; DING, H. B. (2013): Board composition and corporate social responsibility: An empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114(3): 381-392.