

IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro Internacional de Administración del Centro de la Rep. "Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM, VILLA MARIA, 2020.

LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS RSE COMO HERRAMIENTA PARA SUPERAR LA PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Sanabria, Verónica Raquel y Mestre, Giselle del Valle.

Cita:

Sanabria, Verónica Raquel y Mestre, Giselle del Valle (2020). *LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS RSE COMO HERRAMIENTA PARA SUPERAR LA PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. IX CV Congreso de Cs Económicas. Congreso de Administración del Centro de la Rep. VI Encuentro Internacional de Administración del Centro de la Rep. "Las Ciencias Económicas en Tiempos de Crisis. IAPCS UNVM, VILLA MARIA.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/ix.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.rep.v.congreso.de.cs.economicas/19>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ebdC/vXu>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



Las Ciencias Económicas en Tiempo de Crisis, su Aporte

V Congreso de Ciencias Económicas
IX Congreso de Administración
VI Encuentro Internacional de Administración
DEL CENTRO DE LA REPÚBLICA

Villa María los días 7, 8 y 9 de octubre 2020

Título:

**LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS RSE COMO HERRAMIENTA PARA
SUPERAR LA PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

Eje Temático: 4. *Los desafíos de la pandemia para la gestión de las organizaciones y la cadena de abastecimiento.*

Autores:

Sanabria, Verónica Raquel

Universidad de Buenos Aires)

veronicarsanabria@gmail.com.

Mestre, Giselle del Valle

Universidad del Salvador

gisellemestre@yahoo.com.ar.

Resumen:

El objetivo de este trabajo es analizar las estrategias de RSE como herramientas para ayudar a las empresas argentinas en situación de crisis, desde una perspectiva de género, diversidad e igualdad de oportunidades. La dimensión social es considerada primordial para poder salir fortalecidos después de los desafíos generados por la pandemia. Las buenas prácticas en revelaciones de información sobre desempeño sustentable son temáticas específicas, que medidas de acuerdo con iniciativas como el GRI, los ODS y el Pacto Global, permiten la revelación de información de calidad para las partes interesadas. Para ello, se desarrollaron estudios sobre bases empíricas, y se analizaron los informes presentados como Reportes de Sustentabilidad, Balance Social o Informes corporativos que revelaron los aspectos bajo análisis. Asimismo, se realizaron análisis cualitativos que incluyeron técnicas crítico-contables a partir del análisis de documentos, e interpretación de bibliografía al respecto. Se recurrió al análisis comparativo que permitió confrontar con situaciones de similares características a fin de aproximar a modelos que contribuyen a interpretar el valor que se crea en la organización con este tipo de buenas prácticas. Asimismo, se identificaron y explicitaron similitudes y diferencias entre las organizaciones analizadas. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las empresas argentinas que conformaron la muestra incluyeron alguna de las variables de género, diversidad e igualdad de oportunidades en sus estrategias de negocios, y desarrollaron acciones específicas en la presente situación de pandemia. Se concluye que las empresas argentinas necesitan seguir trabajando en el desarrollo de estrategias de RSE, especialmente como una herramienta para progresar sustentablemente. La inclusión de variables de diversidad y género en sus estrategias de negocio mejoran su perspectiva del mercado, y permiten brindar información para las partes interesadas que muestra innovación, compromiso, y transparencia hacia un desempeño más sustentable que genera valor para toda la cadena de abastecimiento.

Contenido

LAS ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS RSE COMO HERRAMIENTA PARA SUPERAR LA PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	1
RESUMEN:.....	2
INTRODUCCIÓN:	3
PALABRAS CLAVE: 3 (TRES).	5

OBJETIVOS:	5
METODOLOGÍA:	5
RESULTADOS OBTENIDOS:	6
MARCO TEÓRICO	6
INFORMACIÓN CONTABLE QUE MIDE EL DESEMPEÑO SUSTENTABLE EN CUESTIONES DE GÉNERO, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ESTRATEGIAS DE RSE.....	9
ACCIONES ABORDADAS DE LAS EMPRESAS RSE PARA SUPERAR LA PANDEMIA	18
LA IMPORTANCIA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN REVELACIONES SOBRE LA PROPORCIÓN DE ADQUISICIONES LOCALES Y EL FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES RSE EN LA CADENA DE ABASTECIMIENTO LOCAL.....	21
CONCLUSIÓN:	23
BIBLIOGRAFÍA	23

Introducción:

Por estos días, desde finales del 2019, el mundo entero se encuentra en una situación global de pandemia, el virus COVID que inició en la ciudad China de Wuhan ha llegado prácticamente a afectar a ciudadanos de todos los países del mundo, incluso en nuestro país. Más de 34.6 millones de personas en el mundo se han infectado, 24 millones de personas se han recuperado y más de 1 millón de personas han fallecido. En nuestro país, 779.689 personas se han infectado y han fallecido aproximadamente 20.559.

Todo ello provocó grandes crisis en las compañías y los profesionales en ciencias económicas debieron estar al auxilio de estas nuevas alternativas para evitar el cierre de estas. Esta eventualidad puso de manifiesto la debilidad de las organizaciones ante la escases de recursos para readecuar sus actividades. La falta de dinamismo y de adaptación provocó el deceso de gran cantidad de empresas en nuestro país.

Ante la incertidumbre en la cual, aún estamos inmersos hizo y hace pensar y repensar estrategias para mantener en pie las organizaciones. Los trabajadores debieron forzosamente ser permeables ante esta pandemia y adaptar su rutina a nuevos espacios y metodologías de desarrollo de sus actividades. Lamentablemente, juntamente con aquellas compañías que no pudieron permanecer en el mercado, sus trabajadores quedaron sin su ingreso.

El Estado tomó medidas para mitigar los efectos de esta pandemia en las sociedades y sus trabajadores. Entre ellas:

- Dispuso que embarazadas, mayores de 60 años y grupos de riesgo queden exceptuados de asistir a sus lugares de trabajo.
- Dispuso eximir de las cargas patronales a los sectores afectados por la pandemia y reforzar el seguro de desempleo.
- Otorgó créditos a MiPyMEs a una tasa fija no superior al 24% anual para afrontar capital de trabajo.
- Prohibió los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor.
- Estableció el Programa ATP incorporando créditos a tasa 0 para monotributistas y autónomos, un salario complementario para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado (50% a cargo del Estado), así como un sistema integral de prestaciones por desempleo.
- Lanzó el programa Potenciar Trabajo para la generación de nuevas propuestas productivas, la finalización de procesos educativos y la formación laboral.

Tales medidas no fueron suficientes para detener el cierre de empresas y, por ende, el desempleo. Según datos del INDEC en el segundo trimestre de 2020, la tasa de desocupación se ubicó en 13,1%. En el análisis comparativo de los grupos por sexo y edad para la población de 14 años y más, el mayor incremento de la tasa se registra en las mujeres de 14 a 29 años, para quienes la desocupación aumenta en 5,1 p.p. (23,4% al 28,5%).

Por otro lado, la cadena de abastecimiento tuvo serias rupturas y como consecuencia muchos actores que en ella intervenían fueron severamente perjudicados entre ellos los pequeños proveedores como cooperativas, comunidades originarias, ONG y otros sectores vulnerables en los que destaca la labor y la lucha de las mujeres por la inserción laboral.

Es por lo mencionado precedentemente y a los fines de poder obtener información precisa para proponer posibles soluciones, nos pareció pertinente relevar las empresas argentinas que se encuentran en la base de datos del Global Reporting Initiative, y en la página de la Comisión Nacional de Valores como empresas listadas, que en su totalidad representan a 234 compañías.

En ellas investigamos la Información contable que mide el desempeño sustentable, el Impacto y las Acciones abordadas de las empresas frente a la pandemia y las Buenas Prácticas en Revelaciones en la cadena de abastecimiento todo ello vinculado a las Cuestiones de Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades en las estrategias de RSE.

Palabras clave: 3 (tres).

Responsabilidad social de las organizaciones – Compromiso en la Cadena de Abastecimiento - Género

Objetivos:

El objetivo de este trabajo es analizar las estrategias de RSE como herramientas para ayudar a las empresas argentinas en situación de crisis, desde una perspectiva de género, diversidad e igualdad de oportunidades. La dimensión social es considerada primordial para poder salir fortalecidos después de los desafíos generados por la pandemia. Las buenas prácticas en revelaciones de información sobre desempeño sustentable son temáticas específicas, que medidas de acuerdo con iniciativas como el GRI, los ODS y el Pacto Global, permiten la revelación de información de calidad para las partes interesadas.

Metodología:

Para ello, se desarrollaron estudios sobre bases empíricas, y se analizaron los informes presentados como Reportes de Sustentabilidad, Balance Social o Informes corporativos que revelaron los aspectos bajo análisis. Asimismo, se realizaron análisis cualitativos que incluyeron técnicas crítico-contables a partir del análisis de documentos, e interpretación de bibliografía al respecto. Se recurrió al análisis comparativo que permitió confrontar con situaciones de similares características a fin de aproximar a modelos que contribuyen a interpretar el valor que se crea en la organización con este tipo de buenas `prácticas. Asimismo, se identificaron y explicitaron similitudes y diferencias entre las organizaciones analizadas.

La unidad de análisis de nuestro trabajo son las empresas argentinas que se encuentran en la base de datos del Global Reporting Initiative, y en la página de la Comisión Nacional de Valores como empresas listadas, que en su totalidad representan a 234 empresas.

Las variables de investigación entendidas como parámetros relevantes para abordar la pandemia ya que fomentan aquellas estrategias que estaban activadas en las compañías y favorecen a crear otras sobre la misma línea de acción. Éstas son:

- Igualdad de género (ODS 5),
- Diversidad e igualdad de oportunidades (GRI 405),
- No discriminación (GRI 405),
- Reducción de las desigualdades (ODS 10) y
- Proporción de Gastos en Proveedores locales o cadena de suministro (especialmente la selección de proveedores por cuestiones de fortalecimiento del mercado interno) (GRI 204.1).

Resultados Obtenidos:

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de las empresas argentinas que conformaron la muestra incluyeron alguna de las variables de género, diversidad e igualdad de oportunidades en sus estrategias de negocios, y desarrollaron acciones específicas en la presente situación de pandemia.

Marco Teórico

Una empresa socialmente responsable, como lo define Peter Drucker (1996), debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en toda la cadena de valor, en el contexto directo e indirecto. Estas empresas responsables son las que nuestro mundo, y nuestra sociedad necesita:

En esencia, los ODS pueden ayudar a conectar estrategias de negocio con las prioridades mundiales. Las empresas pueden utilizar los ODS como un marco general para dar forma, dirigir, comunicar e informar sobre sus estrategias, metas y actividades, permitiéndoles así capitalizar una serie de beneficios tales como identificar futuras oportunidades de negocio; mejorar la valorización de la

sostenibilidad corporativa; intensificar el fortalecimiento de las relaciones con las partes interesadas y seguir el ritmo del desarrollo de políticas, estabilizando las sociedades y los mercados; y utilizando un lenguaje común y un propósito compartido por los actores.(WBCSD: 2016, pág. 5).

Una de las iniciativas globales que impulsan el desarrollo de estrategias de negocios responsables son los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas. Estos 17 Objetivos con 169 Metas, buscan presentar los problemas globales existentes con la idea de que cada empresa u organización pueda realizar acciones que brinden de alguna manera soluciones o mejoras en el desempeño sustentable en el mediano plazo hacia el 2030.

Cada empresa que dice aplicar o desea comenzar la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) desde el punto de vista de Carroll (1991) necesita identificar en su responsabilidad económica, legal, ética y filantrópica, e integrar la sustentabilidad en el planeamiento estratégico del negocio, la misión, visión, y en la cadena de valor, definiendo metas y objetivos alcanzables en el corto, mediano y largo plazo.

En nuestro país, el proceso de mejora de las leyes y reglamentaciones existentes avanzan sobre las cuestiones de RSE en los miembros que componen y dirigen las empresas y organizaciones para que incluyan estas cuestiones de género, diversidad e igualdad de oportunidades tanto para las empresas listadas, como para empresas no listadas, tal es el caso de la Resolución General de la Inspección General de Justicia N°34 de 2020. Esta Resolución, en el Artículo 1, establece que en Argentina todas las nuevas sociedades, asociaciones y organizaciones que se constituyan posteriormente al dictado de la misma deberán considerar la igualdad de género en su composición, constituyéndose en uno de los elementos más importantes en relación a la problemática que se analiza en el presente trabajo es como las empresas que poseen estrategias de negocios de RSE incluyen las exigencias referidas a género, diversidad e igualdad de oportunidades de acuerdo con las exigencias de los mercados actuales.

Las empresas responsables y sustentables no solo introducen las variables de la RSE en sus estrategias, sino que además generan información contable que mide su desempeño sustentable a través de indicadores de desempeño cualitativos y cuantitativos, y generan

distintos elementos para su gestión y para comunicar a sus grupos de interés, tales como los informes de sustentabilidad, códigos de ética, códigos de gobierno corporativos, programas de integridad, entre otros.

En este sentido, consideramos que la información contable que mide el desempeño sustentable, en este caso particular en su dimensión social, en los siguientes términos:

“El proceso de medición característico y propio de las ciencias sociales y en especial de la Contabilidad es la cuantificación. Es conveniente destacar que el concepto de medición aquí expresado adhiere a la doctrina ampliamente extendida que trabaja con una idea de medición concebida en un sentido amplio, dentro del cual se incluyen distintos procesos valorativos” (Scavone, G.M y Viegas, J.C.: 2017, pág. 141).

En este trabajo, la dimensión considerada para la medición de la sustentabilidad es la social exclusivamente, y relacionada directamente con la económica. Las unidades de medidas utilizadas en las revelaciones que miden el desempeño en estas dimensiones son:

- **Unidad de medida física:** Total de Personas, Porcentajes de personas, Números de casos, proporción de adquisiciones en el mercado local
- **Unidad de medida monetaria:** las remuneraciones y el valor de las adquisiciones en el mercado local

En el siguiente Cuadro 1 se identifican los Indicadores de Desempeño del Global Reporting Initiative, de sus Estándares Globales de Sustentabilidad, considerados para el análisis de las revelaciones realizadas y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas:

Cuadro 1: Indicadores del GRI y Metas de los ODS para la revelación de información sobre Género, Igualdad de Oportunidades, Diversidad e Inclusión en la cadena de suministro

Indicadores de Desempeño Sustentable del GRI	Información a revelar requerida	Metas de Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas relacionado
405-1	a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables). b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: i. sexo; ii. grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años; iii. otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o grupos vulnerables).	ODS 5.1 ODS 5.5 ODS 5.4
405-2	a. El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas. b. La definición utilizada para “ubicación con operaciones significativas”.	ODS 5.1 ODS 5.4 ODS 10.3
406-1	a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe. b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente: i. caso evaluado por la organización; ii. aplicación de planes de reparación en curso; iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios; iv. caso que ya no está sujeto a acciones.	ODS 5.1 ODS 5.2 ODS 10.3
204-1	a. El porcentaje del presupuesto de adquisiciones de ubicaciones con operaciones significativas que se emplea en proveedores de la localidad de la operación (como el porcentaje de productos y servicios que se compra a nivel local). Es decir, el apoyo de la organización a los proveedores locales o a los que son propiedad de mujeres o miembros de grupos vulnerables. b. La definición geográfica de la organización para “local”. c. La definición utilizada para “ubicaciones con operaciones significativas”.	ODS 9.3

Fuente: elaboración propia basados en los Estándares GRI y Los ODS de Naciones Unidas

Se considera en este trabajo la importancia del análisis de las empresas con RSE como una herramienta para superar la pandemia desde una perspectiva de Género, Igualdad y Diversidad de Oportunidades considerando toda la cadena de suministro o abastecimiento de las empresas. Las empresas RSE no solo aplican estas revelaciones y mediciones en sus empresas, sino que también las trasladan a sus proveedores locales, a quienes les exigen el cumplimiento de las mismas prácticas de RSE.

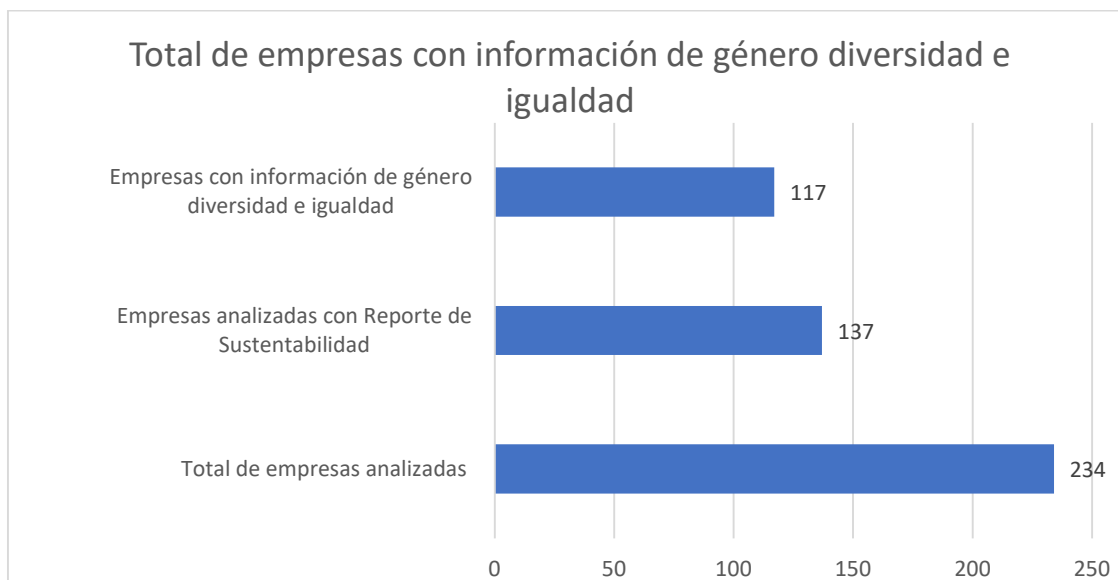
Información contable que mide el desempeño sustentable en cuestiones de Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades en las estrategias de RSE.

La información contable que mide el desempeño sustentable en cuestiones de Género Diversidad e Igualdad de Oportunidades se presenta en los Reportes de Sustentabilidad o Balances Sociales. Estos reportes incluyen información cualitativa e información cuantitativa.

En el Gráfico 1: Empresas analizadas con información sobre Género, Diversidad e Igualdad, se presentan los resultados obtenidos sobre las empresas con información de

género, diversidad e igualdad de oportunidades, en relación con las empresas analizadas que poseen reporte de sustentabilidad sobre la totalidad de empresas analizadas.

Gráfico 1: Empresas analizadas con información sobre Género, Diversidad e Igualdad



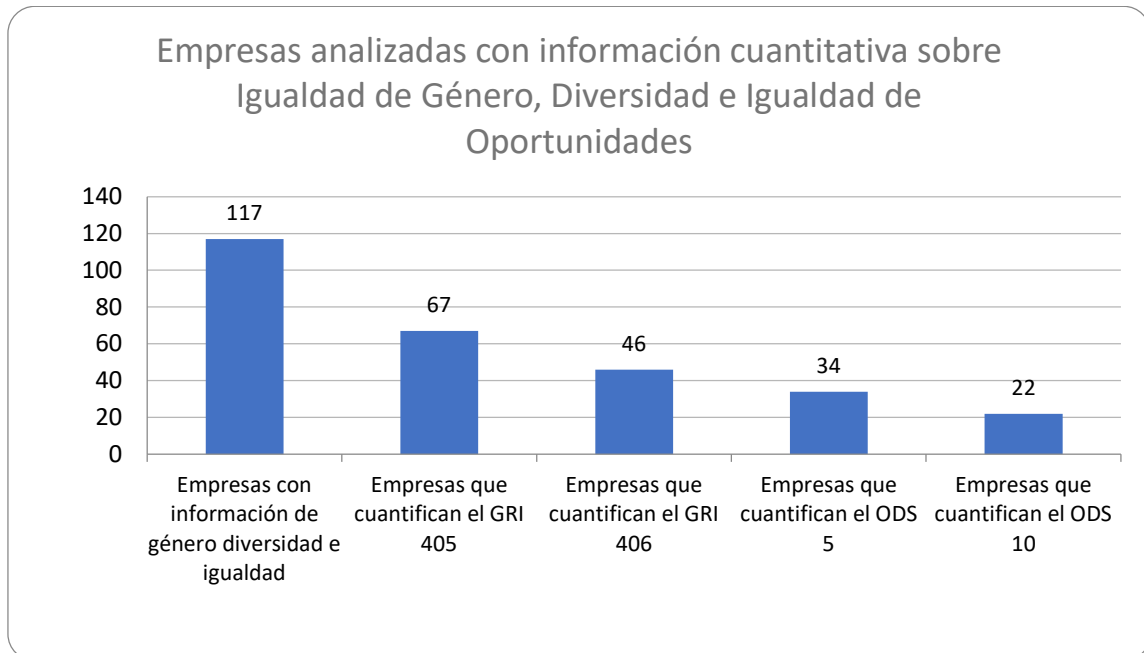
Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 1, se puede observar que 117 empresas han presentado información cualitativa y cuantitativa sobre Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades, esto representa un 50% del total de empresas analizadas y el 85.4% del total de empresas con Reporte de Sustentabilidad.

Consideramos que la revelación de información cuantitativa que mide el desempeño sustentable es de suma importancia, porque muestra en números la realidad de las empresas en relación con la temática bajo análisis, sobre cuestiones de Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades. Por esto, se realizó un análisis a las empresas con información cualitativa y cuantitativa para identificar cuantas empresas miden a través de indicadores cuantitativos la igualdad de género, diversidad e igualdad de oportunidades. Consideramos en este análisis la revelación de información cuantitativa a través de los Indicadores de Desempeño Sustentables relacionados con los ODS 5 y 10, y con Indicadores del GRI 405 y 406, entendiendo que existe una relación directa con la información que miden.

En el Gráfico 2: Empresas analizadas con Indicadores Cuantitativos sobre Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades, se presentan los resultados obtenidos con relación a la medición a través de indicadores de desempeño sustentables señalados.

Gráfico 2: Empresas analizadas con Indicadores Cuantitativos sobre Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades



Fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos en el Gráfico 2, muestran que, de 117 empresas con información presentada sobre Género, Diversidad e Igualdad de Oportunidades, 67 empresas miden su desempeño cuantitativamente a través del IDS del GRI 405, 46 empresas a través del IDS del GRI 406, 34 empresas a través del ODS 5 y 22 empresas a través del ODS 10.

Por otra parte, encontramos las siguientes Buenas Prácticas en revelación de información contable que mide el desempeño sustentable sobre Género Diversidad e Igualdad de Oportunidades:

✓ La mayoría de las empresas reportan sobre la diversidad de género en los totales de miembros de la empresa: % de mujeres sobre totales de empleados. En el Grafico 3 Diversidad de Genero en el total de empleados, se muestra como las empresas en general revelan esta información cuantitativa.

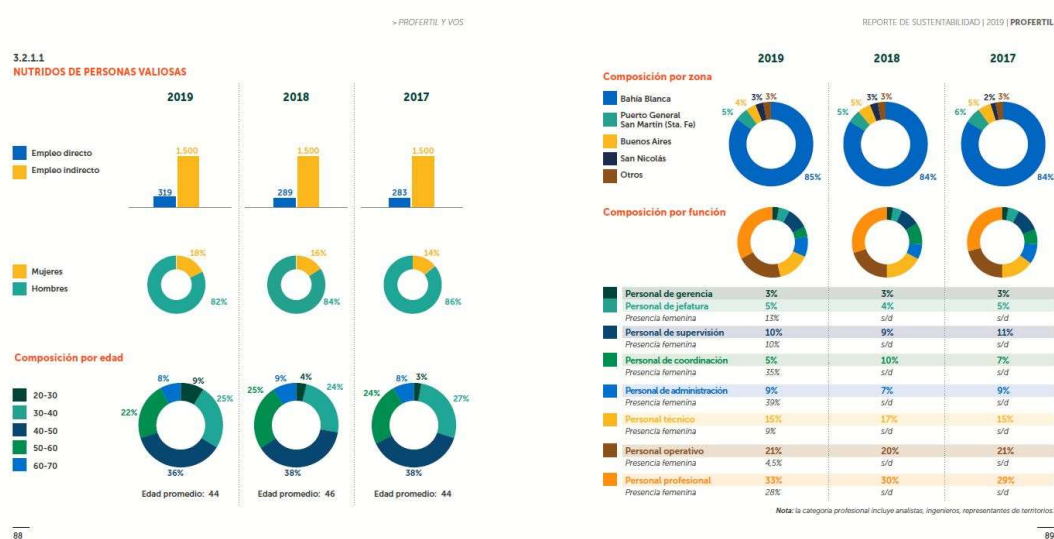
Gráfico 3 Diversidad de Genero en el total de empleados

EMPLEADOS EN NÚMEROS	2016			2017			2018		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Cantidad total de empleados	2.318	496	2.818	2.171	500	2.671	2.042	477	2.519
Cantidad de empleados eventuales (promedio)			421			433			419
Total dotación propia + eventuales			3.237			3.104			2.938
Por categoría profesional									
Alta gerencia	9	2	11	19	2	21	13	2	15
Gerencia	77	28	105	58	26	84	53	28	81
Jefes	127	80	207	124	91	215	115	90	205
Supervisores y Analistas	448	242	690	464	276	740	434	252	686
Empleado	254	37	291	317	15	332	329	16	345
Operario	1.403	109	1.512	1.189	90	1.279	1.098	89	1.187
Por edad									
Menores de 30 años	377	183	560	306	170	476	253	147	400
Entre 30 y 50 años	1.516	267	1.783	1.385	275	1.660	1.304	281	1.585
Más de 50 años	426	49	475	480	55	535	485	49	534
Por edad promedio	41	36	40	41	36	40	42	36	41
Dotación mayor a los 45 años %	33,00%	19,00%	30,00%	37,00%	20,00%	34,00%	39,08%	20,96%	35,65%

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2018 de la empresa Molinos

✓ En relación con la diversidad, las empresas que realizan sus actividades en distintos puntos del país, o en distintos países presentan sus indicadores por diversidad geográfica: % de empleados por región o por país. En algunos casos se presentaron información con relación a la diversidad por rango etario, o por antigüedad en la empresa y diversidad profesional. Como ejemplo podemos incorporar la revelación efectuada por la empresa Profertil en el Gráfico 4 Diversidad por Género, Edad, Geográfica y Puestos de trabajo o Profesión.

Gráfico 4 Diversidad por Género, Edad, Geográfica y Puestos de trabajo o Profesión.



Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2019 de la empresa Profertil

✓ En muy pocos casos se presentó información sobre el salario base, y la igual remuneración entre hombres y mujeres. En el Gráfico 5 Salario Base e Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres de la empresa Telecom.

Gráfico 5 Salario Base e Igualdad de Remuneraciones entre hombres y mujeres de la empresa Telecom.

RATIO DEL SALARIO BASE Y LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES, POR CATEGORÍA PROFESIONAL *	RATIO 2018
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: ANALISTA	
Ratio de salario base	0,92
Ratio de salario promedio	0,92
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: EMPLEADO	
Ratio de salario base	0,83
Ratio de salario promedio	0,83
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: ESPECIALISTA	
Ratio de salario base	1,01
Ratio de salario promedio	1,03
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: JEFE	
Ratio de salario base	0,88
Ratio de salario promedio	0,86
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: RESPONSABLE	
Ratio de salario base	0,87
Ratio de salario promedio	0,86
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: SECRETARIA	
Ratio de salario base	0,78
Ratio de salario promedio	0,77
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: DIRECTOR	
Ratio de salario base	No hay mujeres Directoras
Ratio de salario promedio	No hay mujeres Directoras
POR CATEGORÍA PROFESIONAL: GERENTE	
Ratio de salario base	0,95
Ratio de salario promedio	0,93

* Los salarios corresponden únicamente a personal fuera de convenio. El salario base se calcula a partir del promedio de salarios de los empleados de cada una de las categorías. Para salario promedio se considera el salario promedio con bonos.

Fuente: Reporte de sustentabilidad 2018 de la empresa Telecom

✓ Sólo en 3 empresas hemos encontrado datos cuantitativos de casos sobre discriminación: el Hospital Italiano, Pan American Energy y Naturgy, las empresas que miden este indicador GRI 406, en la mayoría de los casos no ha tenido casos de esta naturaleza. A continuación, presentamos el Gráfico 6 Casos de Discriminación en la empresa Hospital Italiano.

Gráfico 6 Casos de Discriminación en la empresa Hospital Italiano

2.3.2 COMPROMISO DE NO DISCRIMINACIÓN

GRI 406-1

ODS 5-10-16

El Hospital Italiano reconoce la **identidad** de cada una de las personas que integran la comunidad hospitalaria, y garantiza la **libertad de culto y orientación política**, entre otros derechos humanos. Para velar por esta garantía, cuenta con **mecanismos que le permiten recibir e intervenir en casos de discriminación** dentro de la organización. La persona involucrada puede denunciar la situación en la oficina de Relaciones con el Personal (gerencia de Recursos Humanos) o en la Dirección Médica, según corresponda. Estas áreas tienen la función de recibir el reclamo, formalizarlo por escrito, dar curso a la investigación interna y tomar medidas preventivas y otras según los resultados obtenidos. Además, garantizan la confidencialidad de lo hablado y de toda la documentación del caso.

Por otra parte, desde la página web del Hospital y a través de la herramienta "Reporte de incidentes", el personal, los pacientes y la comunidad en general pueden **realizar denuncias anónimas** sobre hechos de discriminación o cualquier otro inconveniente relacionado. La resolución de conflictos éticos que se vinculen con la atención médica de los pacientes es derivada al **Centro de Bioética**, cuya función principal es la de defender los **derechos de este grupo de interés**.

Período 2016-2017

El Hospital recibió cinco reclamos de discriminación ✓, dos de ellos se encuentran en instancia judicial y tres se han resuelto en el ámbito interno con la participación de los reclamantes, para acordar cuidados recíprocos en la continuidad laboral.

Período 2017-2018

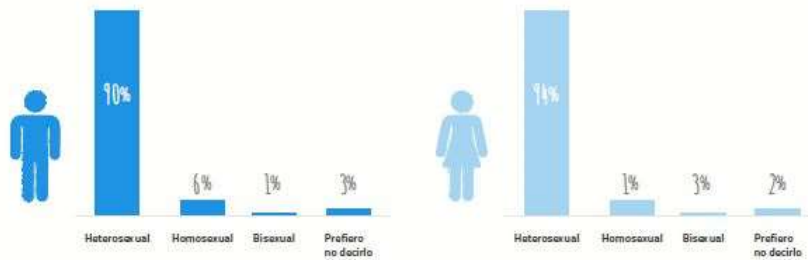
La institución recibió diez reclamos de discriminación ✓, los que fueron resueltos en el ámbito interno conforme a los procedimientos señalados, con continuidad laboral o prestación de servicios de los reclamantes. A raíz de ellos, se aplicaron una sanción de desvinculación laboral y medidas preventivas de cuidado de las partes involucradas durante la investigación interna.

Fuente: Reporte de sustentabilidad 2018 de la empresa Hospital Italiano

✓ Sólo en un caso se ha revelado información por diversidad sexual categorizando a los géneros masculinos y femeninos en Heterosexual, Homosexual y Bisexual: la empresa Grupo Newsan. En el Gráfico 7 Diversidad por Orientación Sexual, se muestra como las cuestiones de igualdad y no discriminación afectan desde ese punto de vista de la identidad sexual más allá del género.

Gráfico 7 Diversidad por Orientación Sexual

Orientación sexual



Fuente: Reporte de sustentabilidad 2018 de la empresa Newsan

✓ En varios casos se ha revelado la diversidad por discapacidad: La empresa Molinos cuenta con 3 empleados, la empresa Adecco, que cuenta con 16 empleados y la empresa Aeropuertos Argentina con 6 empleados, Aguas Cordobesas con 7 empleados, Andreani 5, Arcor 95. A continuación, presentamos como ejemplo de revelación el Gráfico 8 Diversidad por discapacidad de la empresa Aguas Cordobesas

Gráfico 8 Diversidad por discapacidad de la empresa Aguas Cordobesas

CONTRATACIONES Y DISCAPACIDAD

Indicador GRI: AC-29

INDICADORES	2017	2018
N° de personas con discapacidad	7	7
De tipo Visceral	1	1
De tipo Sensorial	1	1
De tipo Mental	1	1
De tipo Motriz	4	4
Con contrato por Tiempo indeterminado	5	5
Con Planes de fomento de empleo	2	3

Aguas Cordobesas pertenece al Club de Empresas Comprometidas Córdoba, organismo que promueve la inclusión social de personas con discapacidad.

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2018 de la empresa Aguas Cordobesas

✓ Encontramos algunos casos de igualdad de derechos entre hombres y mujeres por cuestiones de maternidad y paternidad, las empresas que podemos citar son Pampa Energía, Adecco, Aeropuertos Argentina, Aguas Cordobesas, Andreani. Se puede destacar el caso de AySA que ha incorporado la igualdad de maternidad y paternidad en la licencia por adopción. A continuación, presentamos el Gráfico 9 Igualdad de derechos entre Hombres y Mujeres por cuestiones de maternidad y paternidad en la empresa Adecco.

Gráfico 9 Igualdad de derechos entre Hombres y Mujeres por cuestiones de maternidad y paternidad en la empresa Adecco.

Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad				
	2015	2016	2017	2018
Número de empleados, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad.	Licencia por maternidad.			
	15	13	9	8
	Licencia por paternidad.			
	4	9	0	4
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo.	Licencia por maternidad.			
	13	17	9	8
	Licencia por paternidad.			
	4	9	0	4

Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2018 de la empresa Adecco

✓ Encontramos un caso de inclusión y trato igualitario de la mujer en los distintos puestos de la empresa Andreani. A continuación, presentamos el Gráfico 10 Inclusión e Igualdad de oportunidades por cuestiones de Género de la empresa Andreani

Gráfico 10 Inclusión e Igualdad de oportunidades por cuestiones de Género de la empresa Andreani



Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2018 de la empresa Andreani

✓ Las empresas que presentan información sobre igualdad de género en el área de gobierno corporativo aún presentan un porcentaje muy inferior de mujeres con relación a los hombres. En el siguiente Gráfico 11 Igualdad de Género en el área de Gobierno Corporativo de la empresa Mastellone, se puede observar que ha incorporado una mujer como miembro suplente.

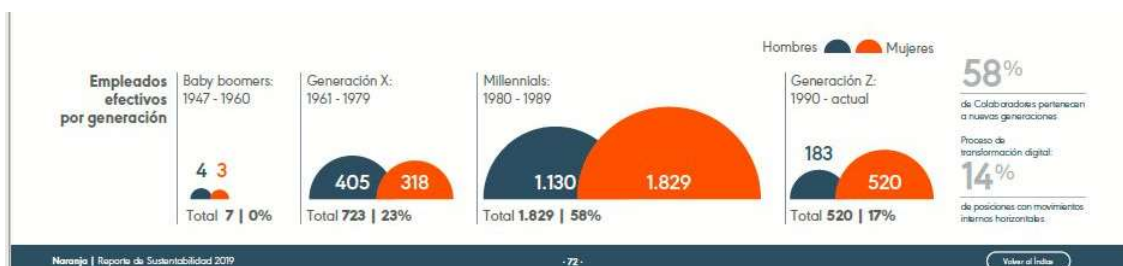
Gráfico 11 Igualdad de Género en el área de Gobierno Corporativo de la empresa Mastellone



Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2017 de la empresa Mastellone

✓ En algunos casos presentaron información de la diversidad por generaciones en el uso de la tecnología: Baby Boomers, Generación X, Millennials, Generación Z. Se puede ejemplificar a las empresas Tarjeta Naranja, OSDE y Grupo Galicia. A continuación, presentamos el Gráfico 12 sobre Diversidad por generaciones en el uso de la tecnología de la empresa Tarjeta Naranja.

Gráfico 12 sobre Diversidad por generaciones en el uso de la tecnología de la empresa Tarjeta Naranja



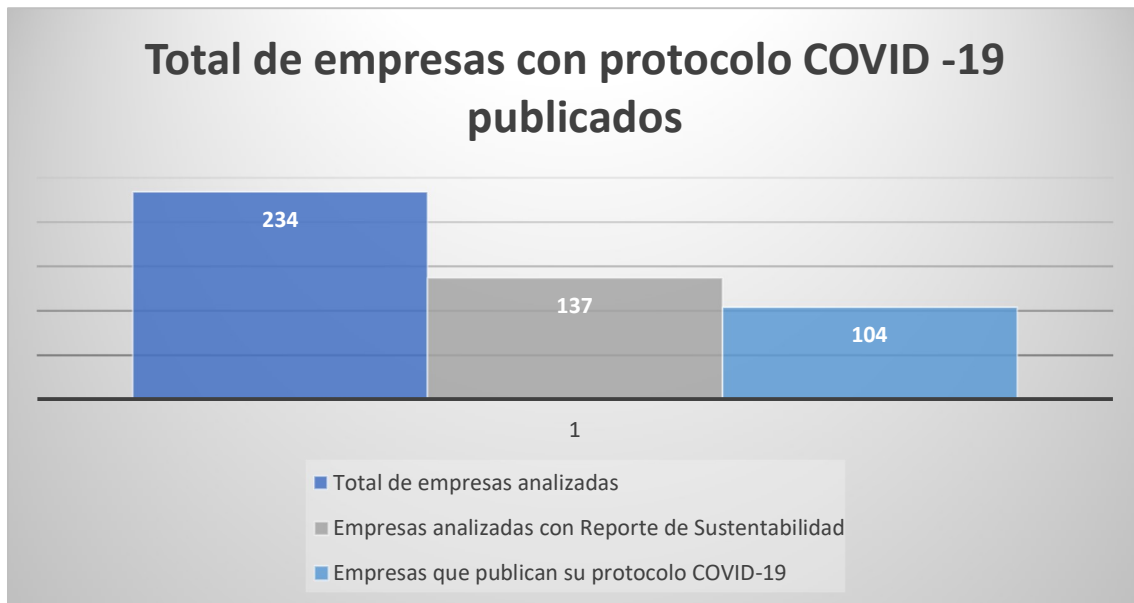
Fuente: Reporte de Sustentabilidad 2019 de la empresa Tarjeta Naranja

Acciones abordadas de las empresas RSE para superar la pandemia

En esta sección nos proponemos analizar las principales acciones tomadas por las empresas analizadas ante la situación de pandemia. La implementación de un protocolo COVID – 19 aceptable por el Estado, que permita mantener las actividades económicas de las mismas, garantizando la salud de los miembros de la empresa en toda la cadena de suministro.

En primer lugar, presentamos los resultados del análisis realizado sobre los protocolos implementados en las empresas analizadas. En el Gráfico 13 Total de empresas con protocolo COVID-19 publicados, se presentan los resultados obtenidos en relación con el total de empresas analizadas y al total de empresas con reporte de sustentabilidad.

Gráfico 13 Total de empresas con protocolo COVID-19 publicados



Fuente: elaboración propia

Los resultados cuantitativos muestran que 104 empresas publicaron sus protocolos COVID-19, es decir el 44% del total de empresas analizadas y el 76% de empresas con reporte de sustentabilidad. Esto nos muestra una importante relación de las empresas con estrategias de negocios de RSE que continúan desarrollando sus actividades y publican sus protocolos en sus páginas web.

En relación con el análisis cualitativo de la información encontrada en las páginas web de las empresas en relación con el COVID-19, se ha encontrado lo siguiente:

- ✓ En la mayoría de las empresas, las áreas administrativas, realizan sus actividades bajo la modalidad de Teletrabajo.
- ✓ Aquellas empresas dedicadas a las áreas esenciales incrementaron sustancialmente la demanda de sus productos como por ejemplo: 3M incrementó la producción de respiradores N95, Toyota Argentina, junto a Mirgor y el Instituto Tecnológico Buenos Aires (ITBA) acaban de finalizar el desarrollo de un prototipo de soporte respiratorio mecánico de emergencia construido con partes y componentes disponibles en el mercado.
- ✓ Las entidades Bancarias ofrecen Créditos PYMES a tasas preferenciales y cobro del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)
- ✓ La Caja delineó y activó una campaña informativa enfocada en comunicar las medidas de prevención con foco en empleados, clientes, distribuidores y socios estratégicos.

- ✓ Cementos Minetti juntamente con Mercedes Benz desinfectan las calles de Córdoba a través de la prestación de camiones, y entregan materiales para el personal de salud (barbijos, alcohol y máscaras faciales), poseen Decálogo COVID, Protocolo, Brinda webinars mensuales a clientes.
- ✓ Los Concejos profesionales de Ciencias Económicas, además de protocolo, atención por medios informáticos, brindan webinars frecuentemente para mantener actualizado a los profesionales y fomentar el intercambio.
- ✓ Aeropuertos Argentina brinda logística aeroportuaria facilitando la importación de insumos sanitarios esenciales para el país. Ofrece infraestructura, coordinación logística y bonificó los costos para 12.000 kilos de elementos para los trabajadores de la salud y para la investigación del coronavirus.
- ✓ La empresa de electrodomésticos Longvie no pagó intereses de su deuda y se agregó a la lista de empresas privadas que recientemente entraron en default, en donde sobresalen Grimoldi y Ribeiro.
- ✓ Molinos Rio de la Plata S.A. tuvo que cerrar una planta por 10 casos de coronavirus
- ✓ Prevención Salud impulsa una campaña de donación de plasma Esta campaña está orientada a las personas recuperadas de una infección por COVID-19; implementación de canales digitales, trámites, consultas.
- ✓ SanCor transita esta etapa del Covid-19 apelando a una estrategia basada en el achique permanente, las suspensiones de personal y el pago de sueldos en cuotas semanales. La compañía tomó la decisión de cumplir con el 75 por ciento de cada salario, la láctea redujo a la mitad el número de operarios en su centro de distribución en Acceso Norte y en el resto del país sólo mantiene en actividad a un grupo acotado de operarios. El centro de distribución en Acceso Norte es el único que le quedó a SanCor luego de la venta de activos a empresas como Adecoagro.
- ✓ Los transportistas y el personal de servicios esenciales son claves en la cadena de abastecimiento de combustibles y alimentos garantizando el acceso tiendas y servicios básicos.
- ✓ Ypf posee un link especial en su página web destinada a COVID 19. Indica el listado de estaciones de servicio funcionando en todo el país.

Podemos observar que, ante el advenimiento del COVID – 19, las empresas debieron, con gran celeridad, buscar caminos alternativos para subsistir ante esta eventualidad. Es de destacar que las empresas más sustentables fueron las que tuvieron mayores

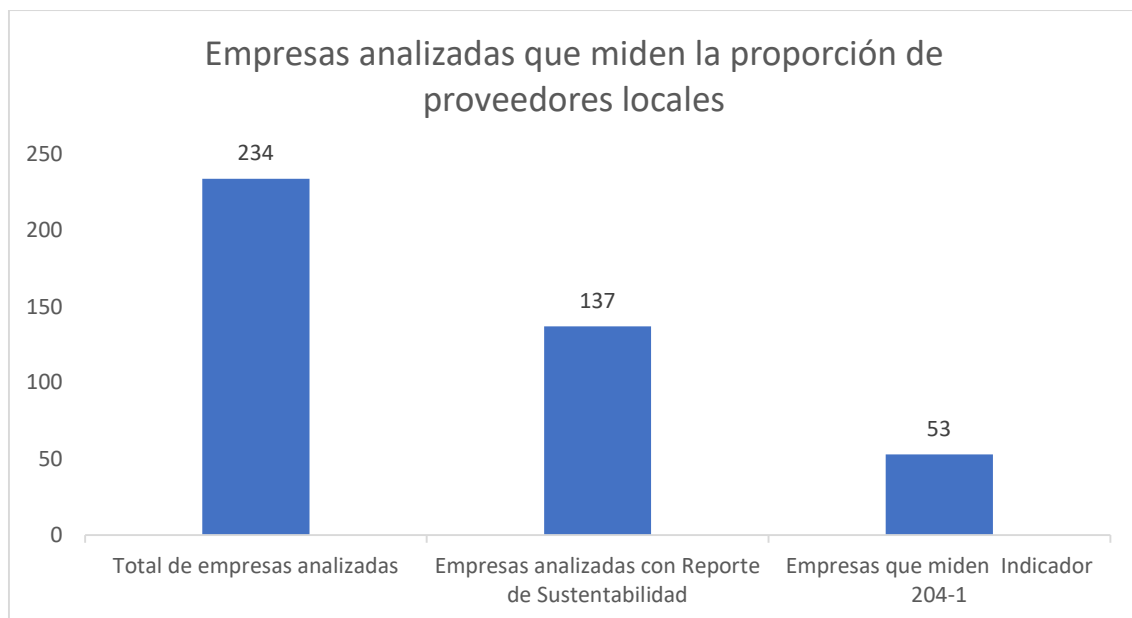
herramientas para lograr abordar nuevas estrategias de mercado. El dinamismo y la capacidad de adaptación fueron valores que salvaron a las compañías y les permiten aún mantenerse en pie.

La importancia de las Buenas Prácticas en Revelaciones sobre la proporción de adquisiciones locales y el fortalecimiento de las PyMes RSE en la cadena de abastecimiento local

En esta sección, se presentan los resultados del análisis realizado sobre la revelación de información sobre la proporción de adquisiciones en el mercado local, IDS GRI 204.1, la revelación de esta información es importante especialmente por la incidencia directa de la continuidad de actividades en las PyMes proveedoras de empresas RSE en Argentina en estos tiempos de pandemia.

En el Gráfico 14 Empresas analizadas que miden la proporción de proveedores locales, se puede observar el total de empresas analizadas, en segundo lugar, las empresas analizadas con reporte de sustentabilidad y en tercer lugar la cantidad de empresas que miden el IDS 204-1 en relación con la proporción de adquisiciones a proveedores locales.

Gráfico 14 Empresas analizadas que miden la proporción de proveedores locales



Fuente: elaboración propia

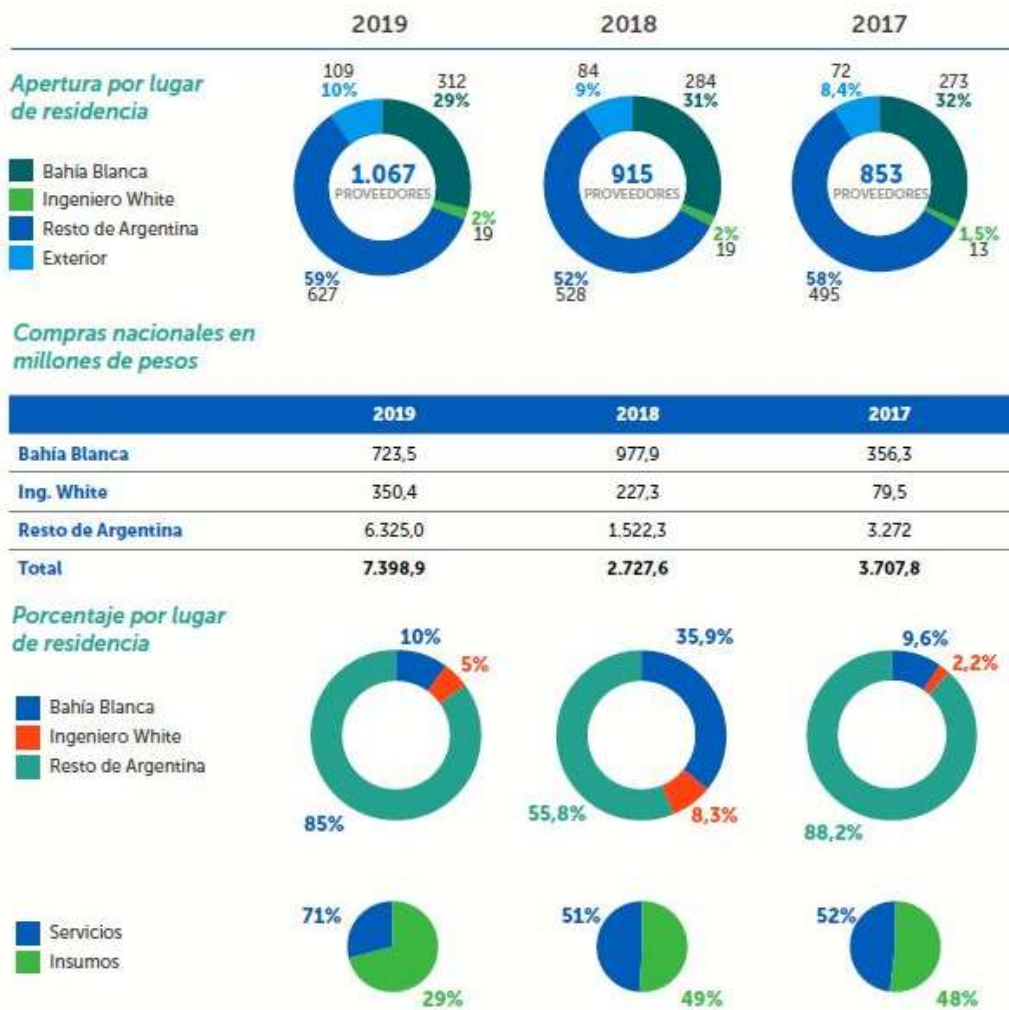
Los resultados obtenidos muestran que, de 234 empresas, solo 53 empresas miden el indicador sobre la proporción de adquisiciones en proveedores locales, esto representa el

23% del total de empresas analizadas, y el 39 % de empresas analizadas con reporte de sustentabilidad.

La información de revelación muestra el grado de compromiso de las empresas RSE en la cadena de suministro a nivel local: sobre las proporciones de compras a proveedores locales, sus montos, su clasificación geográfica y los programas que tienen desarrollados para promover el abastecimiento por proveedores locales responsables y sustentables, así como las evaluaciones realizadas a sus proveedores.

A modo de ejemplo, se puede ilustrar en el Gráfico 15 Proporción de adquisiciones a proveedores locales, revelado por la empresa Profertil.

Gráfico 15 Proporción de adquisiciones a proveedores locales



Fuente: Reporte de Sustentabilidad de 2019 de la empresa Profertil

En el Gráfico 15, la Empresa Profertil revela información que mide su desempeño sustentable en relación con las proporciones de adquisiciones en el mercado local, que representan el 90%, clasificados por nivel de cercanía a la empresa, los montos que representan y los tipos de adquisiciones, de los cuales el 71% representa a los servicios contratados localmente.

Conclusión:

En primera medida podemos destacar como las empresas demuestran voluntad de asumir con responsabilidad la demanda de la sociedad y en ella el mercado globalizado.

Efectivamente en tiempos de crisis queda demostrado que las empresas con mayores estrategias son más versátiles a los cambios y eso permite la adaptación y la mejor salida para reinventar sus negocios y continuar en marcha.

La Responsabilidad Social Empresaria se pone de manifiesto cuando las empresas realizan esfuerzos por encaminar sus negocios hacia los nuevos estándares internacionales y dentro de ellos crean acciones sustentables. Muchas de ellas pudimos observar, en tiempo de crisis, refuerzan sus servicios a la comunidad fortaleciendo así los lazos con sus empleados, proveedores, clientes.

La cadena logística cobró un valor fundamental. Ya que el compromiso de trabajo con proveedores locales impactó positivamente en las empresas y en el entorno.

Se concluye que las empresas argentinas deben seguir trabajando en la inclusión de variables de diversidad y género en sus estrategias de negocios y aún más en tiempos de crisis. Es fundamental la publicidad en tiempo y calidad de sus estrategias de mercado para poder brindar información clara y precisa a los inversores y a su comunidad a fin de que puedan demostrar su capacidad de adaptabilidad y sus recursos que garanticen la solvencia de la compañía.

Bibliografía

Carroll, A. (1999). *Corporate social responsibility evolution of a definitional construct*. *Business & Society*, 38, 268-295

Comisión Nacional de Valores (2020). Sitio Web de Búsqueda de Empresas Listadas en Argentina. Recuperado de: <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Empresas>

Global Reporting Initiative (2020). Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/resource-center/>

Global Reporting Initiative (2020). Sustainability Disclosure Database. Recuperado de: <https://database.globalreporting.org/>

Inspección General de Justicia (RG IGJ) (2020, 16 de agosto). Resolución General N°34/2020. Boletín Oficial. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233083/20200805>

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). Informes técnicos. Vol. 4, n° 174 Trabajo e ingresos. Vol. 4, n° 5 Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la asamblea general el 25 de septiembre de 2015*. Recuperado de: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Scavone, G.M., Viegas, J.C., et altri (2017). *Contabilidad Superior: Buenas Prácticas de Gobierno*. Temas NIIF – IFRS – OCDE. Ed. Osmar D. Buyatti, 1ª Ed, Buenos Aires, Argentina.

World Business Council for Sustainable Development (2016). *Contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible: El enfoque de Negocios Inclusivos*. Recuperado de: https://docs.wbcsd.org/2016/03/wbcsd_ods_negocios_inclusivos_2016_spanish.pdf