

Aportes al ODS Igualdad de género en algunas empresas bancarias que operan en el NOA

Introducción

La desigualdad económica, la pobreza, la falta de oportunidades y la falta de acceso a la educación, son los factores que hacen vulnerables a las mujeres, junto a otros que aparecen subyacentes. Los estereotipos de género, son el principal obstáculo para el acceso de las mujeres al mundo económico, cuando en realidad, son centrales en el desarrollo y la disminución de la pobreza. Las empresas cumplen un papel fundamental en la superación de la brecha de género, por lo cual, su finalidad no puede limitarse a la obtención de ganancias. Su rol en la sociedad en la que están insertas, se extiende a un compromiso con lo social y ambiental, dimensiones que, junto con la económica, procuran extender a toda su cadena de valor. Ello, fundamentalmente en virtud de compromisos asumidos por los países que adhirieron a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuyo desafío primordial es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

En el marco del proyecto de investigación “Las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las empresas de los principales sectores económicos del NOA, en base a sus Reportes de sustentabilidad e Informes Financieros”, bajo la Dirección de Mónica Martínez, y la codirección de Ana María Maud, se propone, como objetivo general, describir las principales contribuciones de algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente, en relación al objetivo número 5. Este proyecto continúa la línea de investigación del proyecto “Las contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las empresas de los principales sectores económicos del NOA en base a sus Reportes de sustentabilidad y estados contables publicados en los años 2024 – 2027” del Centro de Estudios en Ciencias Económicas, de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud, de la Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Objetivos y Metodología

Como objetivos específicos, se propone:

- Precisar los antecedentes de los Objetivos del Desarrollo Sostenible en el contexto mundial.

- Identificar el ODS número 5 y precisar su contenido y alcance.
- Destacar el rol de las empresas en su compromiso con la sustentabilidad.
- Releva desde los reportes de sustentabilidad de las empresas analizadas, los logros alcanzados en relación con el objetivo número 5.
- Precisar la importancia de la consecución de los ODS como agregado de valor en las empresas, a través del logro de sellos distintivos, en función de la consecución de objetivos de sustentabilidad.
- Rescatar la importancia del empoderamiento económico de las mujeres, a fin de eliminar las desigualdades económicas, sociales y laborales.
- Destacar el efecto positivo de la inserción laboral de las mujeres como “dividendo de género”.
- Analizar en qué medida los ODS están siendo integrados en la realidad empresarial actual, teniendo como base el informe de las entidades analizadas.

El análisis se centró en los reportes de sustentabilidad efectuados por Instituciones bancarias, tres de las cuales son privadas, y una estatal. Las mismas, debido a sus características y su influencia en la economía, están regidas por regulaciones específicas, tienen particulares políticas contables, y un rol en el financiamiento de actividades económicas (Branco y Rodrigues, 2008, Scholtens, 2009). En el ámbito nacional, éstas están obligadas a presentar reportes financieros detallados según las normativas de la Comisión Nacional de Valores y el Banco Central. Esta Regulación condujo a la elaboración de Reportes Integrados, alineados con los lineamientos de GRI (Global Reporting Initiative). En compensación, la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte de las empresas bancarias, ofrece múltiples beneficios, como el acceso a nuevos mercados, la reducción de costos y la mejora de la imagen corporativa (Martínez, Ochoa, 2024), siendo el sector financiero quien lideró en 2015 la adopción de reportes de sustentabilidad, según el GRI.

Las unidades de análisis seleccionadas fueron, como ya se anticipó, los informes de sustentabilidad de organizaciones bancarias que

operan en Argentina- NOA, las cuales cotizan en la Bolsa de Valores y además adhieren al Pacto Global Argentina. Como se verá, algunos datan del año 2022 y otros del 2023 y 2024. Se trata de una muestra homogénea, conformada por entidades que tienen las mismas características y referidas, en esta oportunidad, al tratamiento de género vinculado a la gestión de los recursos humanos. Se analizó la planta de personal, su posición en relación con la diversidad e inclusión, violencia, y créditos acordados a mujeres emprendedoras. El método utilizado es el descriptivo, en tanto, parte de un contenido dado, para luego detectar los elementos básicos de un fenómeno determinado (López Noguero, 2002). De ahí se continuó con la investigación de tipo cualitativa, ya que, una vez recopilados y leídos los distintos informes de sustentabilidad, fueron agrupados en función de determinadas características comunes, a fin de obtener una dimensión en conjunto del estado de los reportes.

El sector bancario fue seleccionado para este estudio debido a sus características propias, su influencia en la economía, sujetos a regulaciones específicas, políticas contables especiales, y por ser financiadores de distintas actividades económicas, a partir de las cuales se puede fomentar el crecimiento de las mujeres en su rol de líderes y/o emprendedoras. A los fines de la investigación, se parte de datos primarios, como ser los reportes de sustentabilidad que publican los bancos Banco de la Nación Argentina (BNA) y Banco Galicia en sus páginas web. Asimismo, fuentes de datos secundarios, como, por ejemplo, los datos obtenidos de organismos vinculados a la temática objeto del presente trabajo.

Resultados y análisis: Estudio empírico sobre el grado de involucramiento del sector bancario con el ODS 5

Los reportes están realizados “de conformidad” con los Estándares GRI, seleccionados a partir del análisis de materialidad y la priorización de los temas relevantes para el Banco y su contribución a la sostenibilidad.

A continuación, se expondrán por cada uno de los bancos, una breve reseña de sus declaraciones referidas a las metas, algunos de los programas y/o iniciativas que llevan adelante.

1 – Planta de Personal y Directivos

El Banco Galicia cuenta con 9.489 colaboradores, de los cuales, 4.802 son mujeres y 4.687 son hombres. Respecto del directorio, la distribución por género se presenta, con un total de 13 hombres y 2 mujeres. Esto es, un 86,6% contra un 13,3%.

En el caso del BVA se evidencia en su reporte de sustentabilidad la evolución del porcentaje de mujeres en puestos directivos (34,7% a diciembre 2023, comparado con el 33,5% en 2022), alineado con el objetivo 2024 del 35%. En vinculación a la rotación por género: Mujeres 4,7% y Hombres 5,6%.

Respecto del BNA se integra con un 42,62% de mujeres, 57,08% hombres y un 0,30% TTNB. En su reporte del año 2023 exhibe su planta de personal, basada en un clima de trabajo inclusivo y transparente, en el diálogo proactivo y la igualdad.

2 – Posición con relación a la diversidad e inclusión

En el Banco Galicia las compañías del grupo no hacen diferencia entre el salario de hombre y de mujeres, es decir que hay iguales condiciones laborales. En cuanto a la estrategia de Diversidad del

Grupo, está compuesta por 2 ejes de trabajo: género y discapacidad. En su compromiso con los ODS 5, meta 5.1: “Poner fin a todas las formas de discriminación contra la mujer”, firma los principios para eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas, tanto en el ámbito público como privado.

En tema de género y finanzas, el lema es “Cuando la equidad crece, el negocio también”, sobre el cual reflexionaron los grupos de trabajo, respecto de prácticas que construyan espacios de trabajo más justos y equitativos.

En cuanto a la implementación del Proyecto Mujeres, hay un trabajo articulado entre las áreas de desarrollo, sustentabilidad, talento y asesoría. Las principales medidas implementadas fueron:

- Atracción de talento de alto impacto
- Desarrollo: Lidera + Talento Femenino
- Posicionamiento de mujeres referentes
- Fidelización: análisis y revisión de la compensación salarial en altos potenciales
- Revisión y mejoras de momento de verdad (Mot) con foco en género
- Aprendizaje: Formación, sensibilización,
- Actualización del Protocolo de abordaje en casos de violencia
- Visibilización.

En el Banco Galicia, la gestión interna se enfoca en cuatro ejes de intervención: equilibrio, igualdad salarial, desarrollo de talento y flexibilidad. Se destaca que, a través de políticas y prácticas que responden a estos ejes, se fomenta la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de la mujer y la equidad de representación dentro del negocio.

El reporte del BNA, asume el papel de liderazgo en el compromiso y la responsabilidad de promover espacios de trabajo libres de violencia y acoso. Y en consonancia con esa premisa, impulsa políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación, desde el abordaje de problemáticas sociales multicausales. Compromiso, además, con el desarrollo profesional de los equipos de gestión, asegurando que pueden ejercer un liderazgo positivo con perspectiva de género y diversidad. Este compromiso se evidencia desde el programa “Mi primera Gerencia”, que se dirige a preparar futuros líderes en los roles de dirección. En tema de Género, Diversidad y Derechos Humanos implementó Políticas de inclusión y diversidad en el sistema financiero, trabajando de forma articulada con más de veinte bancos que conforman el Protocolo de Finanzas Sostenibles en la presentación de una guía de recomendaciones sobre la perspectiva de género en la industria financiera para aplicar al interior de los bancos. Por su activo involucramiento, el Banco fue elegido para ser expositor en el evento de presentación y, posteriormente, para exponer en un segundo evento su experiencia en la implementación de la Ley Micaela.

3 – Tratamiento frente a las denuncias de violencia

En el Banco Galicia, en su compromiso con los ODS 5, meta 5.1: “Poner fin a todas las formas de discriminación contra la mujer”, firma los principios para eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.

² Además del ya referido GRI, Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS (Sustainable Development Goals - SDG, por su sigla en inglés), SDG Compass, es una guía que proporciona herramientas e información a las empresas para alinear sus estrategias, así como medir y gestionar su contribución a la consecución de los ODS. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/guia-sdg-compass-la-guia-para-la-accion-empresarial-en-los-ods/>

Además de un protocolo de asistencia a las víctimas por violencia, ofreciendo confidencialidad y asistencia a las personas afectadas, además de capacitaciones sobre el tema.

Desde el BNA, el abordaje de la violencia se realiza desde un Protocolo contra la Violencia Laboral, Violencia de Género y Violencia Laboral sobre la base de los Géneros y Diversidades. El mismo modifica el circuito de presentación de la denuncia, reforma el apartado Efectos y Consecuencias, y redefine el término violencia laboral, entendido como “aquellos comportamientos y prácticas que pueden manifestarse una sola vez o de manera recurrente y sostenida en el tiempo que causen un daño o sean susceptibles de causarlo”. También se incorporó el concepto de Mundo Laboral, que es adoptado en el Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y su recomendación 206. Por último, fueron reconocidos como una de las seis entidades nacionales elegidas para certificar el Programa Qualitas 190 “Capacitación en la prevención y asistencia de la violencia y acoso en el mundo del trabajo”. Esto, por ser una de las organizaciones públicas que trabaja en la adopción de herramientas orientadas a garantizar ambientes de trabajo que estén libres de violencia y de acoso. Asimismo, se incorporaron los siguientes apartados, a saber: Situaciones y formas en las que se expresan estos tipos de violencias, Interpretación dinámica, Principios rectores, Plazo para presentar la denuncia, Deber de cuidado y protección, Violencia doméstica en el mundo laboral, Violencia ejercida hacia personas trabajadoras por parte de la clientela, proveedores o terceras personas en actividad dentro del mundo laboral. El Protocolo adoptó el principio de transversalidad en materia de violencias. El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género y laborales se rige por los siguientes principios: Escucha activa y empática, No revictimización, Contención y orientación, Confidencialidad y reserva, Acceso a la información, Consentimiento informado, Igualdad de trato, Prohibición de discriminación, Protección contra las represalias.

4 – Financiamiento, créditos a mujeres emprendedoras y apoyo al liderazgo

En el caso del Banco Galicia, lanzó el programa Lidera+Talento femenino, orientado a mujeres con alto potencial de distintas áreas de la empresa, para acelerar el desarrollo de habilidades claves de liderazgo, impulsar el networking y garantizar visibilidad en espacios estratégicos. De 26 mujeres líderes que participaron en el programa, el 53% de las participantes asumieron nuevos desafíos profesionales. Líder Bussines Day, es un espacio donde se trabajó diferentes desafíos de negocios, aplicando la mirada estratégica y sistémica, generando networking con líderes claves de la organización.

En el BNA, en cuanto al tema de Relaciones laborales y gestión del talento: el 93% del personal recibió capacitación acorde a sus necesidades e intereses. Herramientas y productos financieros para la equidad de género, con políticas que ofrecen bonificaciones en la tasa de interés, para empresas lideradas por mujeres. Cuenta con políticas de bonificación en las tasas de interés para empresas lideradas por mujeres y de propiedad de mujeres. Esta política se complementó con la incorporación de cupos mínimos de participación para empresas lideradas por mujeres. Este financiamiento fue acompañado con una capacitación sobre la igualdad de género como ventaja competitiva.

Conclusiones

Lograr la igualdad en la participación de mujeres en el ámbito privado y por ende, su contribución a la vida económica, constituye un reto de los ODS a alcanzar hasta el 2030. Más que un cambio legislativo nacional y normativo a nivel internacional, se trata de un cambio de mentalidad que debe proceder de uno de los actores y motores principales de la economía, las empresas bancarias. Lograr la igualdad de participación de las mujeres en el ámbito privado, es fundamental no sólo para garantizar derechos, sino también para transformar estructuralmente la economía.

En los casos analizados se contemplaron aspectos comunes y particulares que las organizaciones están dispuestas a revelar en su Informe de Gestión. En función de ello, se puede esbozar las siguientes observaciones generales:

- Con relación a los lineamientos que adoptan para la preparación de información no financiera, indica que la propuesta de GRI es la más popular para los reportes de responsabilidad empresarial.
- Se contempla que los ODS están incorporados en las iniciativas, programas e indicadores que los entes comunican en sus reportes. Sin embargo, como es razonable, su nivel de contribución no es igual.
- Se exponen los antecedentes de los Objetivos del Desarrollo Sostenible en el contexto mundial, su contenido y alcance del ODS número 5 – Igualdad de Género. Se destaca el rol de las empresas en su compromiso a través de las diferentes políticas, contribuciones e iniciativas propias y conjuntas con otras organizaciones de la sociedad. También se resalta la importancia del empoderamiento económico de las mujeres, a fin de eliminar las desigualdades sociales y laborales, la inclusión y diversidad, la igualdad de oportunidades en su carrera profesional, y otros aspectos están siendo integrados en la realidad empresarial actual, teniendo como base el informe de las entidades analizadas.
- Algunos bancos se esfuerzan por publicar extensos y detallados informes y presentaciones, explicitando su voluntad y relación con los conceptos, sus propósitos, contribuciones y avances.

Cabe destacar, que esta investigación es de naturaleza exploratoria y presenta ciertas limitaciones. Esto se fundamenta en que este estudio se basa en una muestra pequeña de empresas pertenecientes a un único sector, caracterizado por ser intensivo en conocimiento. Además, utiliza principalmente como fuente de información los reportes anuales. Por lo anterior, sus resultados no pueden generalizarse a otros sectores de actividad, ni considerarse representativos de la información sobre gestión del capital humano divulgada en otros informes corporativos. En ese sentido, en vistas a una futura investigación, resultaría valioso analizar las prácticas de divulgación pertenecientes a otros sectores.

Bibliografía

Alonso-Almeida, M. d. M., Marimon, F. y Llach, J. (2015). Difusión de las memorias de sostenibilidad en Latinoamérica: análisis territorial y sectorial. *Estudios Gerenciales*, 31(135), pp. 139–149.

Banco Galicia. Informe Integrado ASG 2023. <https://www.galicia.ar/>

³ Refiere a personas travestis, trans y no binaries.

personas/sustentable/informes-integrados/informe-integrado-2023
Banco Macro Memoria Anual Reporte Integrado 2022, Desempeño financiero, económico, social y ambiental. <https://www.macro.com.ar/ReporteIntegrado2022>

Banco Santander Informe Integrado 2023. <https://www.santander.com.ar/landings/banca-responsable/informe-integrado-2023>

Branco, M. C. y Rodrigues, L. L. (2008). Social responsibility disclosure: A study of proxies for the public visibility of Portuguese banks. *The British Accounting Review*, 40(2), 161–181 ISO 26000. / (2010). Guía de Responsabilidad Social. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

De la Cuesta, M. (2006). Responsabilidad social en el sector bancario: su contribución a un desarrollo más sostenible. *Papeles de Economía Española*, 108, 179-190.

GRI (Global Reporting Initiative). <http://www.globalreporting.org/GRI-Reports/>

López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 4, pp. 167-179.

Luna Valenzuela, J. y Verón Medina C., Ficco Pansarasa C. Divulgación sobre capital humano: evidencias del sector bancario argentino CAPIC Review, *Journal Of Accounting, Auditing And Business Management*. <https://doi.org/10.35928/cr.vol21.2023.174> ISSN 0718-4662 Versión en línea Artículo

Martínez, M. y Soza, C. (2011). La responsabilidad social de las empresas: orígenes, aproximaciones conceptuales y estrategias. *Revista CIFRA de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud*. Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Martínez, M., Ochoa H. y Saad Giuliano M. (2024). Contribuciones del sector bancario a la gestión del capital humano conforme a sus reportes de sustentabilidad. Libro de Ciencia y Técnica para Docentes Investigadores de la FHCSYS

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Año 2010, Metas de los ODS pertinentes vinculados con el medio ambiente y los empleos verdes https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/green-jobs/WCMS_620639/lang--es/index.htm

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los ODS explicados para las empresas. <https://unglobalcompact.org/sdgs>

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Scholtens, B. (2009). Corporate Social Responsibility in the International Banking Industry. *Journal of Business Ethics*, 86(2), pp. 159–175

Sepúlveda, Y. M., Valero, G. M. y Bonilla, M. J. (2018). Un análisis de los estudios acerca de las memorias de sostenibilidad en Latinoamérica. *Contabilidad y Negocios*, 13(26), pp. 56–73.

Vidal V. (2021). BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS WEPs EN ARGENTINA 2020, ONU Mujeres <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/buenas-practicas-de-empresas-weps-en-argentina-2020>