

“Memoria y responsabilidad social con perspectiva de género.”

por Norma Cristobal¹

1. INTRODUCCIÓN

Hemos traído al análisis dos temas que han sido abordados varias veces en distintas etapas, ya sea por las reglamentaciones que han motivado o por las circunstancias fácticas en que se han desarrollado.

Hoy queremos destacar el valor de las Memorias e Informes de Responsabilidad Social particularmente en lo que respecta a la perspectiva de género.

Vamos primero a analizar cada uno de los temas para luego dar nuestro punto de vista hacia su abordaje inclusivo.

2. LA MEMORIA

No existe una definición unívoca que podamos tomar, pero es un importante informe que el legislador estableció a los efectos que los administradores, gestores del patrimonio social, elevaran a los socios-dueños de dichos bienes en definitiva y en donde volcaran datos sobre lo acontecido en el ejercicio cerrado, lo que sucedió en los meses posteriores al cierre que pudiera impactar sobre el siguiente y en las pautas que diseñaron para llevar adelante en el futuro. Al menos esta es la definición que nosotros conciliamos.

El artículo 66² de la Ley General de Sociedades remite a un informe que contendrá detalles sobre:

- el estado de la sociedad;
- actividades;

¹ Master en Derecho de Integración Económica-USAL, Contadora Pública FCE-UBA, Profesora Asociada Actuación Profesional Judicial y en las Organizaciones y en Prevención del Lavado de Activos FCE UBA.

Consejera Titular Consejo Profesional de Cs. Económicas CABA.

² Ley 19.550 TO 1984 y sus modificaciones

- juicio de los administradores proyectado sobre las operaciones sociales;
- otros aspectos destacables.

Y detalla específicamente en sus siete incisos qué deberá exponerse para que concluya en el informe que el legislador ideó.

En cuanto a la doctrina, citaremos algunas definiciones a efectos ilustrativos.

Para Sasot Betes³ la memoria es “...*la relación escrita en la que, por mandato de la ley, el órgano de administración da cuenta a los accionistas de la marcha de los negocios sociales en el período abarcado por el ejercicio social, así como de su opinión sobre las proyecciones de la empresa*”.

Lo expresado por el jurista no merece comentarios por nuestra parte por encontrarse claramente definida la misión del informe.

Para Fargosi⁴ la Memoria se encuentra en conexión directa con las regulaciones que para los estados contables fija la ley, por cuanto para el autor, el art. 66 no la hace suponer como no formando parte del balance, con todo lo que ello implica, lo que ...” *es un acto debido del Directorio...*”.

En la actualización de la obra del Dr. Halperín por el destacado Profesor Dr. Otaegui⁵, éste critica la apatía a que hiciésemos referencia anteriormente, diciendo que la memoria era confeccionada con “... *frases más o menos vagas acerca del resultado del ejercicio y las perspectivas de la empresa social frustrándose el fin perseguido...*” y aclara por nota “*sin que la autoridad administrativa hiciese nada para poner fin a esa corruptela*”.

Obviamente coincidimos con los dichos del Profesor en toda su magnitud.

³ Sasot Betes, Miguel A. y Sasot Miguel, *Las Asambleas*, Editorial Abaco, 1978.

⁴ Fargosi, Horacio, “El directorio, aprueba el balance?”, *La Ley* E, 1242, 2003

⁵ Halperín, Isaac- Otaegui, Julio C., *Sociedades Anónimas*, Editorial Depalma, 1998.

Por último citaremos a Zaldivar⁶, quien señala al finalizar el análisis del artículo 66 que “...*el incumplimiento de la obligación de elaborar la memoria de acuerdo a la norma transcripta, importa la aplicación de las responsabilidades establecidas en la Ley para los administradores y síndicos, éstos en cuanto a la obligación que tienen de informar y expedirse sobre el documento presentado por aquellos*”.

Observamos de las consideraciones expuestas la relevancia que tiene la Memoria para los negocios societarios y la responsabilidad asociada a las obligaciones del Directorio.

Además en el caso de existir sindicatura la norma legal establece en su artículo 294, inciso 5º el/la síndico deberá:

“...*presentar a la asamblea ordinaria un informe escrito y fundado sobre la situación económica y financiera de la sociedad dictaminando sobre la memoria, inventario, balance y estado de resultados.*”...

No queda para nosotros duda que cuando el legislador utiliza el término “dictamine” se refiere a expresar una opinión, la que no puede dejar de emitir.

Y se ve involucrada la memoria como documentación bajo análisis⁷.

Si bien su control es legal y no de mérito, el hecho de haberse encontrado presente en las reuniones de Directorio le otorga mejores herramientas de análisis acerca de sus contenidos.

Por último el/la auditor/a de los estados contables deberá tener en cuenta lo expresado por los/las administradores/ras en la memoria. Aunque no es por sí sola un documento contable auditable, desde el punto de vista de la auditoria propiamente dicha. Pero en aquellas sociedades que realmente hacen de su memoria un informe real a los/las accionistas conforme a la Ley y su reglamentación, es una fuente valiosa de información a esos efectos.

⁶ Zaldivar, Enrique, Manovil, R, Ragazzi, G y Rovira A, *Cuadernos de Derecho Societario*, Volumen III, Ed.Abeledo Perrot, 1988

⁷ Nos remitimos a lo expresado por Zaldivar –nota 5- en relación con la responsabilidad legal del síndico de expedirse sobre la Memoria

Y así lo entiende la norma técnica⁸ que establece en su Segunda Parte, punto III, apartado Ai sub 3.5 al establecer que el/la auditor/a deberá ...”obtener los elementos de juicio válidos y suficientes”... aclarando que para ello podrá examinar documentación social como estatutos, contratos, actas y “similares”. Dentro de estos últimos entendemos incursa la memoria del ente auditado.

2.1 NORMAS DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA

La Resolución 7/2015, cuerpo normativo unificado acerca de las inscripciones y trámites a elevar al organismo de control, reglamenta el artículo 66 de la LGS al que ya nos referimos, estableciendo un resumen de pautas muy específicas que tienen su origen en la anterior 6/2006⁹.

Nos remitimos a la lectura de los artículos 306 a 308 de la referida resolución 7/2015 a efectos de no distraernos de nuestro cometido, pero queremos destacar que lleva adelante una enumeración de diez incisos en donde se privilegia la información que debe incorporarse en la Memoria para ilustrar a los y las accionistas, incluidos una serie de cuadros comparativos e índices e indicadores acerca de la liquidez, solvencia y rentabilidad, entre otros, explicaciones sobre cambios patrimoniales, contratos significativos, agrupaciones, principales operaciones y comentarios sobre perspectivas futuras, entre otras informaciones requeridas¹⁰.

Como podemos apreciar las exigencias de la reglamentación por parte del organismo de control en relación al cumplimiento y ampliación y/o apertura de datos se corresponde con el criterio de contar con información adecuada óptima y oportuna para la toma de decisiones por parte de los y las

⁸ Resolución Técnica 37 FACPCE. Mantovan, Flavio A, pag. 698. RESOLUCIONES TECNICAS COMENTADAS. ED. ERREPAR 2021

⁹ Resolución 6/2006 I.G.J. 26/07/2006, B.O. 31/07/2006

¹⁰A través del art. 308 se otorga una dispensa para los sociedades no incluidas en el art. 299 LGS y en las SRL que alcancen el capital de su inciso 2 a efectos de que los socios pueden disponer por decisión unánime la no emisión de la información adicional requerida por el art. 307 por no ser necesaria para la sociedad siempre y cuando se cumpla con lo requerido en el art. 66 de la LGS. 3

accionistas y terceros relacionados con la sociedad o como hoy se conoce: los grupos de interés, tanto internos como externos.

Además esto va en acuerdo de los parámetros internacionales acerca de la transparencia en la gestión societaria por parte de los administradores que se pone en evidencia en informes y cuentas “claras”. Cuantos más datos y apertura de cuentas y guarismos, mayor claridad y transparencia para aquellos que deben leer los estados contables y tomar decisiones a partir de ellos ya sea para invertir, para continuar su inversión, para dar créditos, para trabajar con él, etc.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA. REPORTES O MEMORIAS DE SUSTENTABILIDAD.

Los estados contables de ejercicio en la forma que conocemos habitualmente como rendición de cuentas hacen a los aspectos fundamentalmente financieros.

Por lo tanto deberán generarse otro tipo de informes especiales para evidenciar la existencia de observancia de conceptos éticos, legales, de no daño al medio ambiente (por citar algunos) dentro del ámbito de las sociedad y su cumplimiento por parte de la gestión.

La comunicación de éstos estándares no deberá entenderse por tanto sólo en términos monetarios, sino que por el tipo de información a suministrar involucrará además los no monetarios, como ser capital intelectual e intangibles autogenerados, entre otros.

¿Cómo medir la conciencia social de la empresa en su accionar? Básicamente para ello este tipo de informes conlleva resaltar las inversiones orientadas en ese sentido y las acciones llevadas adelante para ello.

El *Global Reporting Initiative*¹¹ (GRI) es el principal estándar internacional de elaboración de Memorias de Responsabilidad Social Empresaria RSE.

¹¹ Iniciativa de Informes Globales. Los Estándares GRI representan las mejores prácticas globales para informar públicamente sobre una variedad de impactos económicos, ambientales y sociales. Los informes

GRI fue creado en 1997 por la Coalición de Economías Medioambientalmente Responsables (CERES), con la participación de empresarios, auditores, inversores, investigadores y expertos en Medio Ambiente y Derechos Humanos y laborales de todo el mundo. En 2002 publicó su Guía de Indicadores¹², que ayudan a la elaboración de memorias de sostenibilidad o sustentabilidad, conocidas con RSE, en aplicación de los principios del “Global Compact” – Pacto Global- de la ONU (Organización de las Naciones Unidas)¹³.

Los diez principios del Pacto Global son:

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional;
- Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos;
- Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Principio 5: Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil;
- Principio 6: Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación;

de sostenibilidad basados en las Normas proporcionan información sobre las contribuciones positivas o negativas de una organización al desarrollo sostenible.

¹² Actualizados periódicamente, ya se encuentra la versión 2021 para consulta en : <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>

¹³ En 1999, en el Foro Económico Mundial de Davos (Suiza), el Secretario General propuso un "Pacto Mundial" entre las Naciones Unidas y el mundo de los negocios. La fase operacional del Pacto se inauguró el 26 de julio de 2000 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. El fin de este Pacto es que todos los pueblos del mundo compartan los beneficios de la mundialización e inyectar en el mercado mundial los valores y prácticas fundamentales para resolver las necesidades www.un.org

- Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;
- Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental;
- Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente;
- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

El 25 de septiembre de 2015, la ONU adoptó un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad mundial como parte de la que se denominó la Agenda 2030, que recoge los 17 [objetivos de desarrollo sostenible](#) (ODS)¹⁴

La definen como...*“un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS. Al involucrar a miles de empresas de todos los tamaños y sectores de todo el mundo, estamos trabajando para movilizar un movimiento verdaderamente global de empresas responsables que integran la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones principales tanto para el beneficio de la sociedad como para el suyo.”*

La idea es la colaboración de todos y todas y en especial de las distintas organizaciones desde sus informes junto a los estados contables a efectos de evidenciar la contribución al cumplimiento de todos los principios, los ODS y el cómo exteriorizarlo en un informe claro es mediante la aplicación de los estándares GRI, de los que ya hablamos.

Como vemos estos informes, que no son financieros, explican ya sea con gráficos, ecuaciones, estadísticas y otros parámetros distintas actuaciones de las organizaciones a efectos de transparentar su actuación más allá de lo financiero. Se pueden exteriorizar cumplimientos éticos, de no discriminación, de

¹⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

capacitación, de no daño al medio ambiente, entre otros, que no surgen del balance de ejercicio como lo conocemos, pero que deben ser conocidos por los grupos de interés que interactúan con las organizaciones.

Esto atañe también a las sociedades comerciales, industriales, de servicios a fin de poner en conocimiento de sus accionistas y otros grupos relacionados estas acciones.

Estas Memorias RSE deberían ser adoptadas por entidades públicas o privadas, con o sin fin de lucro en todo el orbe. Recordemos que no son obligatorias, es un compromiso a efectos de resguardar el futuro.

Hay acciones gubernamentales y sociales que fomentan su adopción: desgravaciones, subsidios, créditos blandos, mejor reputación, compra por compartir principios.

Debiera primar el fin de clarificar la actuación de todos y todas y el compromiso del ser humano en general con el ambiente, la transparencia, la ética y el fin de la pobreza, pero ese análisis daría para otros artículos más que exceden el presente. Más ética, más desarrollo, parafraseando al eminente Dr. Kliksberg¹⁵

4. MEMORIA. RSE. GENERO

Como hemos expresado, más allá de los datos económico-financieros volcados en los estados contables de ejercicio, las Memorias y RSE proponen una herramienta al servicio de ampliar dicha información. De enriquecerla mediante la apertura de la información contenida y la inclusión que no puede exteriorizarse sólo en cifras sino en calidades.

La igualdad de género sigue siendo aún un asunto no resuelto: la discriminación laboral, la brecha salarial, el denominado techo de cristal, la discriminación estadística, la penalización de la maternidad, son ejemplos de ello que aún se evidencian a través de informes e investigaciones especiales. Paralelamente cada vez parecieran ser más las organizaciones que se suman o

¹⁵ Kliksberg, Bernardo, “Más ética, más desarrollo”, Ed. Temas, 2009

dicen sumarse al enfoque de desarrollo sustentable es decir economía con conciencia social y ambiental.

Encarar la aplicación de estos principios de desarrollo sustentable suponen también propiciar una política de género real dentro de las organizaciones e implica, por tanto comunicarla en dichos reportes.

Además de romper el citado “techo de cristal” propiciando el acceso de las mujeres a los cargos de dirección y de mayor jerarquía dentro de los entes, y lo ideal sería que ello ocurriera sin la intervención de los organismos de control¹⁶, debe oficiarse una política permanente dentro de la empresa estableciendo pautas para el control de la discriminación en todas sus formas en relación al sexo, en este caso, al abuso de poder y otras formas poco éticas de las relaciones sociales dentro del ente en cuestión.

Todo ello que no puede ser exteriorizado con cifras puede ser informado a través de las diferentes formas de Memoria.

En un ensayo llevado adelante por la experta Patricia Aragon Sanchez¹⁷ concluyo en:

- Que la cuestión de la diversidad de género, la igualdad y la no discriminación son temas recogidos por la RSE como elemento imprescindible en el desarrollo y gestión de organizaciones y empresas responsables y éticas.
- Que NO se da una relación de proporcionalidad entre el incremento del número de empresas y organizaciones que empiezan a desarrollar acciones de RSE y el aumento de diversidad de género en estas organizaciones.
- Que organizaciones que presentan mejores resultados son aquellas que están obligadas por la legislación a cumplir con ciertos requisitos que colocan esta cuestión dentro de las prioridades en la gestión de personas.

¹⁶ Resoluciones 34 y 35/2020 IGJ y CNV Código de Gobierno Societario, Orientaciones de la Práctica 13, Actualizado por ResolCNV 797/2019 en relación al tema, por citar algunas.

¹⁷ Aragon Sanchez, Patricia, Consultora y formadora RSC, Igualdad y Gestión Diversidad. “La Perspectiva de Género en la Responsabilidad Social Corporativa”, Agora, 2016

Si bien estas conclusiones son de hace seis años, aún siguen vigentes, y como hemos observado por ciertos “revuelos mediáticos y judiciales” despertados cuando la IGJ dio a luz las Resoluciones 34 y 35/2020 (nota 16), en cuanto a la obligatoriedad de cumplir con la paridad de género en los órganos societarios, creemos que la situación no ha mejorado.

4.1 COMO INFORMAR CUESTIONES DE GENERO

Los puntos a considerar para desarrollar una verdadera política de género dentro de la empresa debieran basarse especialmente en:

- forma de selección y contratación de personal,
- desarrollo de la carrera, capacitaciones,
- conciliación de la vida familiar y laboral, maternidad,
- igualdad salarial
- prevención del acoso sexual
- cuerpo ético con sanciones previstas
- control sobre aplicación de medidas y código

Y deberán comunicarse dentro de las memorias los grados de avance en su implementación y aplicación a través de cuadros y estadísticas.

Por ejemplo: en cuanto a la selección de personal informando la cantidad de aspirantes divididos por sexo y luego establecer la contratación efectiva dividida por sexo en cada caso. Es desde allí que se podrán establecer comparaciones y además monitorear si se cumplen los recaudos a la hora de la selección por aptitud y no por sexo.

Los mismo ocurrirá con el resto de los puntos.

Obviamente esto no será aislado de otros temas que la empresa informará como acciones para resguardo del medio ambiente, programas anticorrupción, integración con la comunidad, etc.

Exponemos algunos ejemplos de información desagregada a incluir en las memorias teniendo en cuenta los estándares GRI¹⁸

La organización informante debe presentar la siguiente información:

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).

La organización informante debe presentar la siguiente información:

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”

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.

¹⁸ GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, GRI 406: NO DISCRIMINACION. 2016

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

Algunas organizaciones y empresas en nuestro país han optado por impartir capacitaciones conforme lo establece la Ley 27.499¹⁹ sobre la temática de género y violencia contra las mujeres para la administración pública y esto lo evidencian a través de las Memorias e Informes de responsabilidad corporativa, pues de otra manera no se pueden incluir en los estados contables.

Estas acciones son importantes ponerlas en conocimiento de la sociedad en general y de los grupos de interés en particular. Ponen de manifiesto los valores presentes en las mismas.

5. CONCLUSIONES

Habiendo llegado hasta aquí nos gustaría pensar que hemos dejado en el/la lector/a una nueva concepción acerca de las Memorias e Informes de la Dirección y que surgen de la Ley, las reglamentaciones y los pactos internacionales a efectos de plasmar las acciones de las organizaciones, más allá de lo económico-financiero.

Que son herramientas excelentes para exteriorizar el tema del género en las empresas, dar cuenta de su desarrollo y su cumplimiento.

¹⁹ Ley 27.499 BO 10.01.2019. Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la nación. Conocida como Ley Micaela. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner.

Pero también sabemos que no son acciones desarticuladas sino que deben formar parte de una concepción general que quiere llevar adelante la organización que se disponga a pensarla, desarrollarla e implementarla.

La empresa deberá invertir pero debe creer en los beneficios derivados de estas formas de actuar.

“La economía debe estar orientada y presidida por valores.....Cuando se reintegra una visión ética a la economía surge la necesidad de que las políticas económicas no estén legitimadas sólo desde la racionalidad tecnocrática....Al expulsar la ética de la economía, la ortodoxia económica, elimina esas responsabilidades. Al reintegrarla surgen con toda fuerza temas como la responsabilidad ética de las políticas públicas, la responsabilidad social de la empresa privada, la responsabilidad en los decisores financieros.....”²⁰, sabias palabras del gran economista y nuestro inspirador Bernardo Kliksberg en estos temas éticos.

Creemos que las herramientas tanto legales como técnicas para que los directores puedan informar adecuadamente existen. Deben mejorarse seguramente las formas de exposición, que siempre se encuentran en constante revisión, pero si existe el verdadero compromiso con los valores del desarrollo sostenible y en nuestro caso en particular con medidas tendientes a erradicar la discriminación por género, están dadas las condiciones.

“El hecho de que exista una minoría privilegiada no compensa ni excusa la situación de discriminación en la que vive el resto de sus compañeros ”

Simone de Beauvoir

²⁰ Kliksberg, Bernardo, Escándalos éticos, Temas, febrero 2011.