

Asistencia Técnica UNT-ANDHES 2023

Informe de diagnóstico de adhesión de las empresas a los Principios Rectores de Derechos Humanos. Tucumán, 2023

María Florencia Correa Deza, Directora Ejecutiva LAPDE
Beatriz Álvarez, Directora de Extensión y Transferencia LAPDE
Mariana Kestelman Borges, Investigadora LAPDE

Laboratorio de Políticas Públicas para el Desarrollo Equitativo (LAPDE)

17 de enero 2024



Laboratorio de
Políticas Públicas para el
Desarrollo Equitativo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



andhes

ABOGADOS Y ABOGADAS DEL NOROESTE ARGENTINO
EN DERECHOS HUMANOS Y ESTUDIOS SOCIALES

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es realizar un diagnóstico del grado de conocimiento y adhesión a los Principios Rectores de los Derechos Humanos de Naciones Unidas en tres ejes específicos: género, ambiente, y niñez y adolescencia por parte de las grandes empresas de la provincia de Tucumán. Para ello, se elaboró una encuesta dirigida a grandes empresas de la provincia.

La propuesta metodológica de la encuesta se llevó a cabo en dos instancias. La primera de ellas consistió en un muestreo de empresas del cual surgió un conjunto representativo de las grandes empresas de la provincia, en cuya conformación se intentó replicar la estructura económico-productiva-empresarial de la provincia con el objetivo de extraer conclusiones extrapolables a todo el universo de las grandes empresas tucumanas.

La segunda instancia consistió en la elaboración de una serie de cuestionarios con los cuales relevar el grado de conocimiento y adhesión de las grandes empresas de la provincia con los Principios Rectores de los Derechos Humanos de la ONU de manera general y, particular, en relación con aspectos de género, de ambiente, y de niñez y adolescencia. En este sentido y considerando que las empresas constituyen sujetos activos en las tareas de *respetar* y *remediar*, el objetivo de dichos cuestionarios fue valorar el grado de conocimiento del marco, el grado de conciencia/conocimiento de las responsabilidades, acciones e impactos del quehacer empresarial, la existencia o no de normativas formales o informales, explícitas o implícitas al respecto, y todos aquellos aspectos que puedan ser gestionados por las empresas en materia de derechos humanos. Además, se buscó relevar información sobre los mecanismos de acceso a reparación existentes al interior de las empresas tales como la existencia de códigos, protocolos, acuerdos y mecanismos generales.

Por otra parte, considerando al Estado responsable de proteger los derechos humanos se buscó conocer la relación de ese “deber” respecto del quehacer de las empresas y evaluar las consecuencias de no adoptar medidas adecuadas para proteger, prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados.

Finalmente, se incorporó un segmento con preguntas generales de caracterización de las empresas con el objetivo de corroborar que efectivamente cumplan con los criterios establecidos en el muestreo y a los efectos de elaborar cruces de variables a priori relevantes para el análisis.

El resto del informe se organiza de la siguiente manera. En la siguiente sección se describe el proceso de muestreo y luego se argumenta por qué realizar una encuesta es útil a los efectos del objetivo perseguido. En la sección 3 se resumen los principales elementos de los Principios Rectores de los Derechos Humanos -marco conceptual de las preguntas de las encuestas-, y se describen los cuestionarios realizados (el de preguntas generales, el de género, el de ambiente y el de niñez y

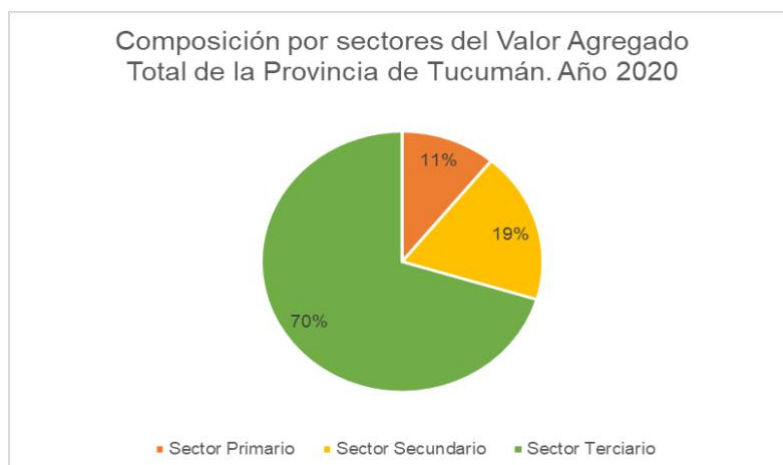
adolescencia). En la sección 4 se analizan los principales resultados obtenidos a partir de las encuestas.¹ Finalmente, se concluye.

2. EL MUESTREO

En esta sección se presenta la metodología implementada para seleccionar una muestra de grandes empresas tucumanas con el objetivo de evaluar el grado de adhesión de las mismas a los Principios Rectores de Derechos Humanos de Naciones Unidas, encuesta a realizar en conjunto con la Fundación ANDHES.

2.1. Panorama de la actividad productiva provincial

Las condiciones agroecológicas de la provincia de Tucumán determinan el desarrollo de las actividades económicas características. Dentro del sector primario se destaca el cultivo de caña, citrus, tabaco, soja, maíz y frutas finas; las actividades industriales incluyen la elaboración de azúcar, *packing* y derivados del citrus, alimentos y bebidas, textil y calzado e industria automotriz; y el sector terciario o de servicios se encuentra determinado principalmente por el comercio, la intermediación financiera y el sector público.



Fuente: elaboración propia sobre la base de la Dirección de Estadísticas de la Provincia de Tucumán

La importancia relativa de estos sectores en la producción agregada de la provincia muestra diferencias significativas. Mientras que el comercio y los servicios representan el 70% de la producción total de la provincia, la industria no alcanza el 19% y el sector primario sólo importa un 11%.²

Las principales producciones del sector agropecuario en Tucumán incluyen el cultivo de caña de azúcar, limón, arándanos, frutillas, tabaco y, en menor escala, maíz, trigo, soja, porotos y leche. Una de las mayores potencialidades del sector agrícola tucumano radica en su capacidad exportadora. Un claro ejemplo es la producción de cítricos, que representa alrededor del 50% de las exportaciones provinciales.

¹ Las versiones finales de los cuestionarios se anexan al final del documento

² Si bien estos datos corresponden al último dato disponible relativo al año 2020, es destacable que la estructura de participaciones se mantiene estable cuando analizamos años anteriores.

Además, las exportaciones de frutillas y arándanos, tanto frescos como congelados, en 2020, alcanzaron el 27%, 47% y 56% respectivamente del total nacional. También destacan las exportaciones de soja y maíz, que aportaron el 3,6% y el 7,5% del total de las exportaciones de la provincia, respectivamente.³

La producción de tabaco resulta importante como elemento dinamizador de la zona sur de la provincia. Con aproximadamente un 80% de pequeños productores que tienen como máximo 5 (cinco) hectáreas cultivadas con tabaco, la mayor parte del trabajo de la actividad corresponde a mano de obra familiar y, en la medida en que se incrementa el tamaño de las explotaciones, se va incorporando mano de obra asalariada transitoria; recién en los campos más extensos encontramos mano de obra asalariada permanente. Estas características hacen de la actividad una fuente de demanda de trabajadores que representa, para la provincia, aproximadamente 400.000 jornales en el momento de mayor requerimiento.⁴

La producción de trigo, porotos y leche resulta marginal dentro de la economía tucumana dado que se orienta a abastecer exclusivamente la demanda doméstica o representa un porcentaje muy pequeño de la exportación provincial (2,2%), tal es el caso del trigo. Los niveles de productividad y la escala de esas actividades no permiten mayores niveles de competitividad.

El caso del citrus y del cultivo de caña, nos pone en la necesidad de analizar ambos sectores en conjunto con el sector secundario. En el caso de la caña, si bien Tucumán se caracteriza por un modelo azucarero organizado de manera horizontal, aquellos eslabones de la cadena productiva que sólo se dedican a plantar caña para vender a los ingenios se consideran pequeños productores. A diferencia de ellos, los grandes establecimientos cañeros, en general aglutinan en sus operaciones los 3 (tres) eslabones de la producción, el cultivo de caña, la producción de azúcar y la comercialización de la misma.

La importancia de la actividad azucarera en la provincia remite a lo cultural e histórico pero también tiene que ver con rasgos económicos objetivos. En este sentido podemos destacar que Tucumán representa el 70% de la producción total de azúcar en el país, y que emplea anualmente 20.000 trabajadores. También se destacan los encadenamientos que la industria genera, tal es el caso de la producción de bioetanol, de la cual Tucumán explica el 26% del total nacional y el 55% del total regional⁵, y la dinamización del sector metalmeccánico provincial para dar respuesta a las necesidades de la maquinaria. La exportación no es relevante para la actividad azucarera ya que sólo significa un 3,5% del total exportado por la provincia.⁶

³ Datos elaborados sobre la base de FET Tucumán y Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán

⁴ Álvarez, Correa Deza y Zulli. Diagnóstico socioeconómico del impacto de la crisis generada por la pandemia en el Aglomerado Gran San Miguel de Tucumán - Tafí Viejo durante el año 2020. Proyecto PISAC, 2021.

⁵ Datos obtenidos de FET Tucumán. Reporte Estadístico Económico y Social de Tucumán y NOA N° 7 / N° 24 - FET

⁶ Datos obtenidos del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán

La importancia de la actividad citrícola puede argumentarse a través de diferentes elementos. En primer lugar, la actividad es importante por la generación de puestos de trabajo directos que se estiman en alrededor de 40.000 por año. Además, la producción citrícola posee múltiples destinos entre los cuales encontramos el limón fresco para exportación, el limón para consumo nacional y el limón para industria, con el cual se elaboran jugos, aceites esenciales, cáscara deshidratada y demás subproductos. La importancia relativa de estos destinos es de aproximadamente 19,3%, 9,7% y 71% respectivamente⁷. Además de esto, podemos reconocer que Tucumán posee el 75% de la superficie nacional sembrada con limones; que da cuenta del 80% de la producción nacional de fruta y que tanto la fruta fresca como los derivados industriales representan más del 50% del valor de las exportaciones provinciales.⁸

La actividad se distingue, además, por la concentración de la producción en pocas empresas grandes integradas verticalmente. Es así que sólo 4 empresas aportan más de la mitad de la producción total de limones y poseen el 50% de la superficie cultivada, además de ser proveedoras de insumos para la actividad, poseen los empaques de mayor capacidad y de mayor nivel tecnológico. Además, 7 plantas industriales procesan el 70% de la fruta, 36 empaques están habilitados para la exportación y 6 para abastecer el mercado interno.⁹

Focalizados en las actividades netamente industriales se destacan, por su importancia y por la presencia de grandes empresas, la actividad metalmecánica, la automotriz-autopartista y la textil.

En el caso de la actividad metalmecánica se trata de un sector relativamente pequeño y muy orientado a cubrir la demanda específica de los ingenios azucareros y de las plantas citrícolas. Entre las actividades que desarrollan, encontramos la producción de bienes intermedios, servicios de ingeniería, fundición, mecanizado de piezas, montaje y fabricación de productos especiales.¹⁰

La actividad automotriz se encuentra representada principalmente por la planta de Scania y por algunos pequeños establecimientos productivos, se estima que alrededor de una veintena, con relativa incidencia en la producción y el empleo.¹¹ La producción tucumana está orientada a la fabricación de partes para los sistemas de transmisión de camiones. Esas autopartes son exportadas a la planta de Scania en Brasil (85%) y a

⁷ Datos obtenidos de FET Tucumán. Reporte Estadístico Económico y Social de Tucumán y NOA N° 7 / N° 24 - FET

⁸ Datos obtenidos de la Subsecretaría de Programación Microeconómica de la Nación y del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán.

⁹ Tucumán. Informes Productivos Provinciales. Subsecretaría de Programación Microeconómica de la Nación

¹⁰ Alvarez, Correa Deza y Zulli. Diagnóstico socioeconómico del impacto de la crisis generada por la pandemia en el Aglomerado Gran San Miguel de Tucumán - Tafí Viejo durante el año 2020. Proyecto PISAC, 2021.

¹¹ Según estimaciones del OEPET, se estima que generaba 600 trabajadores directos y 100 indirectos en 2020 y que los salarios eran 2,3 veces superiores al promedio salarial provincial en 2015.

Suecia (15%) para luego importar los modelos de vehículos terminados.¹² Se estima que el sector representa el 16% del valor total de las exportaciones de la provincia.¹³

El sector textil no representa mayor dinamismo para la economía tucumana, sin embargo la actividad cuenta con una empresa grande (Tecotex), y con otro establecimiento (Santista, ex Grafa) que en 2021 ha pasado a manos de capitales nacionales, ha incorporado más mano de obra y además ha anunciado inversiones por \$500 millones destinados a financiar un plan quinquenal de modernización.

La construcción es sin duda un sector sumamente dinámico para la provincia. Estimamos que la importancia de ese sector en el valor agregado total de la provincia se iguala al del mismo sector a nivel nacional y se encuentra alrededor del 4%. En relación al empleo, la actividad se encuentra sexta en el ranking de actividades más demandantes de trabajo formal. Dentro de las empresas grandes que posee la provincia, muchas de ellas son empresas constructoras, que también a menudo poseen algunas actividades integradas, tal es el caso de corralones o afines.

Por último, y sin duda el sector más dinámico en términos de generación de valor agregado es el sector terciario o de servicios, principalmente asentado en el área urbana de la provincia, Gran San Miguel de Tucumán y Tafí Viejo, sector al cual pertenecen 8 de cada 10 empresas¹⁴ radicadas en la provincia.

El sector de servicios incluye una larga lista de actividades entre las cuales destacamos el comercio de bienes materiales y de servicios tales como salud, educación, servicios de intermediación financiera, hotelería y restaurantes, transportes y comunicaciones, servicios inmobiliarios y servicios personales y comunitarios.

Si reparamos en el empleo de mano de obra formal, el sector empleó, en el 2do trimestre de 2021, un total de 86.445 trabajadores que representan el 54% del total de empleados formales de la provincia. Dentro del rubro, se destacan el comercio, los servicios inmobiliarios y la enseñanza que representan un 32%, un 17% y un 27% respectivamente, del empleo total del sector terciario tucumano.

2.2. Criterios para el muestreo de grandes empresas en la provincia de Tucumán

Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se define *empresa*¹⁵ como una unidad legal independiente identificada por su Código Único de Identificación Tributaria y se considera que una empresa pertenece a una determinada provincia según la jurisdicción donde declara que trabaja la mayoría de sus empleados. Tiene como

¹² Tucumán. Informes Productivos Provinciales. Subsecretaría de Programación Microeconómica de la Nación

¹³ Datos extraídos del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Provincia de Tucumán.

¹⁴ Esta distribución geográfica de las empresas corresponde a la totalidad de empresas de la provincia, independientemente de su tamaño.

¹⁵ En algunos casos corresponde a un grupo de plantas o de unidades de negocio, bajo un mismo control. Puede ser, según los casos, una persona física o una persona jurídica, constituida con el objeto de ejercer en uno o varios lugares actividades de producción.

fueron los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) que contienen las declaraciones mensuales que realizan las empresas sobre el personal que tienen en relación de dependencia para el pago de los aportes y contribuciones patronales. El tamaño de la empresa se define sobre la base de la facturación¹⁶ y el número de trabajadores registrados.

El último dato disponible de empresas a nivel provincial por parte de OEDE corresponde al año 2019 y sugiere que la provincia contaba con 12.767 empresas ese año. De las mismas, 1.095 -esto es, un 8,6%- son consideradas grandes. La distribución por sectores de las empresas grandes es la siguiente:

Sectores	Número	%
Primario	122	11,1%
Industria	200	18,3%
Comercio	190	17,4%
Servicios	525	47,9%
Construcción	55	5,0%
Electricidad, Gas y Agua	3	0,3%
Total	1095	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de OEDE.

La distribución de las grandes empresas provinciales por sectores de la actividad tiene su correlato con la distribución de la actividad económica por sectores y constituye el primer criterio de estratificación de la muestra. De esta manera, los porcentajes de cada uno de estos sectores son el punto de partida de la selección muestral.

Como el tamaño de la muestra es 50 empresas grandes, se asignan en la muestra **6 empresas del sector primario, 10 de industria, 9 de comercio, 22 del sector servicios, 2 de construcción y 1 de Electricidad, Gas y Agua**. Cabe destacar que las actividades económicas principales de la provincia -el limón y el azúcar- involucra no solamente al sector primario puesto que se registran las empresas cuya actividad también implica elaboración de productos derivados del limón en industria y a las que realizan servicios de transporte, logística y servicios aduaneros en el sector servicios.

La segunda fase de estratificación consiste en la asignación de las empresas al interior de cada sector sobre la consideración de las principales ramas de la actividad dentro de cada uno de ellos y según las principales producciones de la provincia, señaladas en el Panorama de la actividad productiva provincial tomadas en conjunto.

¹⁶ A través de la Resolución 220/2019, la Secretaría de Emprendedores y PyMEs del Ministerio de Producción y Trabajo publicó la nueva clasificación para determinar qué empresas se encuadran dentro de la categoría PyME por sector de la economía (Construcción, Servicios, Comercio, Industria y Minería y Agropecuario) según facturación. Los valores de facturación correspondientes a grandes empresas corresponden a aquellos que superen los límites propuestos por la Secretaría. Estos valores, además, son actualizados anualmente. Para más información, consultar en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/nuevas-categorias-para-ser-pyme-3> (última fecha de consulta: 11 de abril de 2022)

La siguiente tabla presenta el número total de empresas de la provincia según las principales ramas de la actividad en cada uno de los sectores:

Sectores	# Empresas
Primario	1437
Agricultura y ganadería	1414
Silvicultura, extracción de madera	9
Explotación de otras minas y canteras	14
Industria	847
Alimentos	345
Productos textiles	19
Confecciones	20
Calzado	7
Madera	26
Papel	10
Edición	57
Productos químicos	80
Productos de caucho y plástico	31
Otros minerales no metálicos	34
Metales comunes	9
Otros productos de metal	111
Maquinaria y equipo	30
Aparatos eléctricos	10
Instrumentos médicos	4
Automotores	11
Muebles	43
Construcción	638
Electricidad, Gas y Agua	10

Fuente: elaboración propia sobre la base de OEDE.

Sectores	# Empresas
Comercio	3985
Vta y reparación de vehículos. vta por menor de combustible	564
Comercio al por mayor	731
Comercio al por menor	2690
Servicios	5850
Servicios de hotelería y restaurantes	754
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	907
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	4
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	239
Telecomunicaciones y correos	53
Intermediación financiera y otros servicios financieros	57
Seguros	43
Servicios auxiliares a la actividad financiera	47
Servicios inmobiliarios	720
Alquiler de equipo de transporte y de maquinaria	41
Actividades de informática	81
Investigación y desarrollo	12
Servicios jurídicos, contables y otros servicios a empresas	916
Agencias de empleo temporario	9
Enseñanza	245
Servicios sociales y de salud	771
Eliminación de desperdicios	11
Servicios de organizaciones empresariales	340
Servicios culturales, deportivos y de esparcimiento	226
Servicios n.c.p.	374

De esta manera, la segunda fase de estratificación determinó la siguiente distribución de empresas en la muestra:

Sector	# Empresas	Producciones y o ramas de la actividad
Primario	6	citrus (3), arándanos (1), frutilla (1), frutas finas (1)
Industria	10	derivados del citrus (5), azucarera (3), maquinaria industrial(1), productos de metal (1)
Comercio	9	
Servicios	22	transporte (2), logística (3), aduaneras (2), servicios de empaque (3), salud (3), educación (2), comunicación (2), seguridad (1), software (1), otros servicios (3)
Construcción	2	
Electricidad, gas y agua	1	
Total	50	

Fuente: elaboración propia

En una tercera fase, se privilegió la inclusión en la muestra de empresas exportadoras y no exportadoras en la medida de lo posible, e intentando abarcar un espacio geográfico diverso.

3. LAS ENCUESTAS

3.1. Por qué realizar una encuesta

Realizar una encuesta a una muestra representativa de grandes empresas puede proporcionar datos estadísticos valiosos para evaluar el grado de conocimiento y adhesión de los Principios Rectores de los Derechos Humanos de la ONU.

En primer lugar, permite **medir el conocimiento y adopción**, cuantificando las empresas familiarizadas con los Principios Rectores e indagando en qué medida los han adoptado en sus políticas y prácticas. Proporcionaría una imagen clara y cuantitativa del nivel de comprensión y aplicación de estos principios en el entorno empresarial.

Otro elemento relevante es la posibilidad de obtener una **identificación de brechas y necesidades**. Los datos recopilados ayudarían a identificar áreas específicas donde las empresas pueden tener lagunas en su conocimiento o aplicación de los Principios Rectores. Esto permitiría diseñar estrategias enfocadas para abordar estas brechas y promover una mejor comprensión y adopción de estos principios.

La encuesta también podría permitir establecer **benchmarks y comparaciones**; en este sentido, podría proporcionar puntos de referencia y comparaciones entre empresas en términos de su comprensión y aplicación de los Principios Rectores. Esto sería útil para entender las mejores prácticas, identificar líderes en la adopción de estos principios y ofrecer modelos a seguir para otras empresas.

El segmento de preguntas generales podría proporcionar un **análisis demográfico y de segmentación**. Al recopilar datos demográficos de las empresas encuestadas, como tamaño, sector, ubicación geográfica, entre otros, se puede realizar un análisis segmentado para comprender cómo varía el conocimiento y la adopción de los Principios Rectores en diferentes contextos empresariales.

Como todo relevamiento de esta naturaleza, los resultados pueden servirnos como **base para Intervenciones y Políticas Públicas**. Los resultados de la encuesta podrían servir como base para la formulación de políticas públicas, iniciativas regulatorias o programas de capacitación destinados a mejorar la comprensión y aplicación de estos principios en el tejido empresarial.

Finalmente, este tipo de relevamiento puede ser un insumo para **monitorear y evaluar de forma continua**. Realizar encuestas periódicas podría permitir un seguimiento a lo largo del tiempo para evaluar cómo cambia el conocimiento y la implementación de los Principios Rectores en el panorama empresarial, lo que facilitaría la evaluación de impacto de iniciativas o programas dirigidos a mejorar la adopción de estos principios.

3.2. Los principios rectores

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU son un marco fundamental que busca orientar y fomentar la protección y el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en sus actividades. Procuran guiar a las empresas en la protección y respeto de los derechos humanos, promoviendo la colaboración entre gobiernos, empresas y sociedad civil para asegurar un entorno empresarial ético y responsable. Estos principios constan de tres pilares:

1. **Proteger:** El primer pilar se centra en el deber del Estado de proteger a las personas contra los abusos de derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas. Esto implica la promulgación de leyes, la regulación y las políticas que aseguren la prevención de violaciones a los derechos humanos por parte de las empresas.
2. **Respetar:** El segundo pilar establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones. Esto significa que deben evitar infringir los derechos humanos y abordar cualquier impacto negativo que puedan tener en ellos, ya sea directamente en sus operaciones o a través de sus cadenas de suministro.
3. **Remediar:** El tercer pilar se enfoca en el acceso a remedios para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con las actividades

empresariales. Esto incluye la necesidad de mecanismos efectivos de reparación para las personas o comunidades afectadas por las acciones de una empresa, garantizando su acceso a la justicia y la compensación.

Estos principios están respaldados por la idea de la **debida diligencia empresarial**, que insta a las empresas a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos que puedan tener en los derechos humanos. Además, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos tienen una naturaleza voluntaria, pero buscan establecer estándares globales para las empresas, alentando la integración de prácticas empresariales responsables en sus estrategias y operaciones.

En materia de género la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU es fundamental en relación con la igualdad de género. Estos principios tienen implicaciones específicas para abordar las cuestiones de género en el entorno empresarial:

1. **Impacto Diferenciado:** Reconocen que las actividades empresariales pueden afectar de manera diferenciada a hombres y mujeres, así como a otras identidades de género. Por ejemplo, ciertas industrias pueden tener impactos desproporcionados en mujeres trabajadoras, tanto en la cadena de suministro como en las comunidades en las que operan.
2. **No Discriminación y Equidad Laboral:** Los principios subrayan la importancia de eliminar la discriminación de género en el empleo y promover la igualdad de oportunidades y trato justo para hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Esto incluye la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la garantía de un entorno laboral libre de acoso y discriminación de género.
3. **Participación y Consulta:** Fomentan la participación significativa de mujeres en decisiones que afecten sus vidas, ya sea a nivel laboral, comunitario o en políticas empresariales que puedan tener un impacto en ellas.
4. **Análisis de Género en la Debida Diligencia:** Los principios promueven la integración de un enfoque de género en los procesos de debida diligencia empresarial. Esto implica identificar y evaluar de manera específica cómo las operaciones de una empresa pueden afectar de manera diferenciada a personas de distintos géneros y tomar medidas para prevenir o mitigar impactos negativos.
5. **Remediar:** Reconocen la importancia de asegurar que las mujeres afectadas por las actividades empresariales tengan acceso a mecanismos efectivos de remedio en caso de violaciones de derechos humanos, incluyendo acciones que aborden el impacto diferenciado en función del género.

La aplicación efectiva de estos principios implica que las empresas no solo deben respetar los derechos humanos de todas las personas sin discriminación por razones de género, sino que también deben tomar medidas proactivas para abordar las desigualdades y los impactos desproporcionados que puedan tener en diferentes

géneros, contribuyendo así a la promoción de la igualdad de género en todos los niveles de su operación y en las comunidades en las que operan.

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU tienen implicaciones significativas en relación con el medio ambiente. Aunque estos principios se centran principalmente en los derechos humanos, su implementación tiene efectos directos en la protección ambiental:

1. **Debida Diligencia Ambiental:** Los principios instan a las empresas a realizar una debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar los impactos ambientales adversos de sus operaciones. Esto implica evaluar cómo las actividades empresariales pueden afectar el medio ambiente y tomar medidas para evitar daños innecesarios o minimizarlos.
2. **Respeto por los Derechos Ambientales:** Si bien los principios se centran en los derechos humanos, reconocen la estrecha relación entre estos derechos y un entorno saludable y sostenible. Por lo tanto, al proteger los derechos humanos, se promueve implícitamente el respeto por los derechos relacionados con un ambiente limpio y seguro para la vida.
3. **Responsabilidad por Impactos Ambientales Negativos:** Las empresas tienen la responsabilidad de abordar y remediar cualquier impacto negativo en el medio ambiente que surja de sus actividades. Esto puede incluir la contaminación del aire, el agua o el suelo, la deforestación, la pérdida de biodiversidad y otros impactos que pueden afectar directa o indirectamente los derechos humanos.
4. **Transparencia y Divulgación Ambiental:** Los principios fomentan la transparencia en la divulgación de información ambiental. Esto implica comunicar de manera clara y precisa cómo las actividades empresariales podrían afectar el medio ambiente y qué medidas se están tomando para mitigar impactos negativos.
5. **Colaboración y Participación Comunitaria:** La consulta y participación de las comunidades afectadas por las operaciones empresariales en cuestiones ambientales es un punto crucial. Los principios alientan la colaboración con estas comunidades para entender mejor sus preocupaciones y tomar medidas que mitiguen los impactos ambientales adversos.

Aunque los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos tienen un enfoque principal en los derechos humanos, su implementación efectiva implica también un compromiso significativo con la protección ambiental. Las empresas deben considerar cuidadosamente cómo sus acciones impactan el medio ambiente y, en consecuencia, los derechos humanos relacionados con un entorno sano y sostenible.

Finalmente, la aplicación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU en relación con la niñez y adolescencia es esencial para proteger los derechos de los niños en el contexto empresarial. Al respecto podemos reconocer:

1. **Derechos de los Niños en las Operaciones Empresariales:** Los principios subrayan la importancia de respetar los derechos de los niños en todas las fases de las operaciones empresariales, tanto directas como a través de las cadenas de suministro. Esto incluye evitar la explotación laboral infantil, asegurar condiciones de trabajo seguras y proteger a los menores de cualquier impacto adverso que pueda surgir de las actividades de la empresa.
2. **Debida Diligencia en Relación con la Niñez:** Las empresas deben llevar a cabo una debida diligencia para identificar, prevenir y mitigar cualquier riesgo de violación de los derechos de los niños en relación con sus operaciones. Esto implica evaluar cómo las actividades empresariales podrían afectar a los niños, incluso indirectamente a través de proveedores o en las comunidades donde operan.
3. **Educación y Sensibilización:** Los principios promueven el apoyo a la educación y la sensibilización sobre los derechos de los niños, tanto dentro de la empresa como en las comunidades donde opera. Esto puede incluir programas educativos para empleados, proveedores y comunidades locales sobre la importancia de proteger y respetar los derechos de la niñez.
4. **Remediar perjuicios:** En caso de violaciones de derechos relacionadas con las actividades empresariales, los principios subrayan la importancia de proporcionar acceso a mecanismos efectivos de remedio para los niños y adolescentes afectados, asegurando que tengan voz y puedan buscar reparación justa.
5. **Protección de la Infancia en las Cadenas de Suministro:** Las empresas deben prestar especial atención a las cadenas de suministro para evitar la explotación infantil, asegurando que los proveedores cumplan con estándares éticos y legales relacionados con la niñez.

En definitiva, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos resaltan la necesidad de que las empresas consideren y protejan los derechos de los niños y adolescentes en todas sus actividades, asegurando que no se vean afectados negativamente por las operaciones empresariales y que tengan acceso a recursos efectivos en caso de violación de sus derechos.

3.3. Los cuestionarios

La elaboración de los 4 cuestionarios de la encuesta contó con una serie de principios generales con el objetivo de garantizar la precisión, la confiabilidad de los datos y el respeto hacia las empresas. En este sentido se aplicaron los criterios a continuación para obtener información relevante sin comprometer la ética ni invadir la privacidad de las empresas encuestadas.

Consideraciones sobre el Tiempo y la Claridad: Se priorizó la brevedad y la claridad en la redacción de las preguntas para garantizar que el cuestionario fuera conciso y fácil

de entender. Se evitó extender innecesariamente el tiempo de respuesta de los participantes, optimizando la calidad de las respuestas y reduciendo la fatiga del encuestado. En una primera instancia los cuestionarios se planificaron para que sólo se pudiera pasar de pregunta habiendo respondido la pregunta previa, sin embargo al corroborar que algunos respondientes tuvieron reparos con algunos ítems y, procurando obtener mayor probabilidad de respuesta, se optó por eliminar esa limitación, permitiendo responder preguntas sin haber respondido la previa.

Vocabulario Accesible y No Técnico: Se empleó un lenguaje claro y accesible para asegurar que las preguntas fueran comprensibles para aquel representante de la empresa encargado de responder cada uno de los cuestionarios, incluyendo términos sencillos y evitando jerga técnica o especializada que pudiera dificultar la comprensión.

Sensibilidad y Ética en las Preguntas: Se tuvo especial cuidado en no formular preguntas que pudieran resultar sensibles o sobre las cuales las empresas no quieran responder, por ejemplo cuestiones relativas a la formalización laboral, a conflictos judiciales, a ingresos monetarios entre otros. Pese a haber tenido este espíritu, debemos reconocer que hubo empresas que no quisieron responder los cuestionarios por considerar que las preguntas apuntaban a temas sensibles sobre los cuales un empleado no puede responder. Esto plantea la duda sobre qué persona debía ser el destinatario/a de la encuesta, un empleado/a o alguna persona con poder de decisión, ya sea funcionario o propietario.

Neutralidad y Objetividad: Las preguntas fueron formuladas de manera neutral y objetiva, evitando cualquier tipo de sesgo que pudiera influir en las respuestas de los encuestados. Se buscó obtener información imparcial sobre el conocimiento y la adhesión a los Principios Rectores y sobre los aspectos específicos que forman parte del estudio.

Validación y Testeo del Cuestionario: Antes de su implementación, el cuestionario fue sometido a revisiones por expertos para garantizar su coherencia, relevancia y claridad. Se realizaron ajustes según los comentarios recibidos para mejorar la calidad de la encuesta y procurar que los datos obtenidos se ajusten a los objetivos planteados.

Implementación de la encuesta: la circulación de la encuesta estuvo sujeta a diversos procesos a saber:

1. La primera acción que se llevó a cabo fue circular la muestra de empresas por amigos y conocidos a los efectos de reconocer “amistades” o “conocidos” en esas empresas, personas a las cuales pedirles el “favor” de contestar. Este comportamiento responde a que conocemos que el sector empresarial tucumano es reacio a brindar información y por ende creímos pertinente realizar una primera exploración de esta manera. Muchas de las respuestas que obtuvimos provinieron de esta metodología.
2. Una vez agotada esta instancia, recurrimos a buscar los contactos formales de las empresas (correo electrónico, redes, teléfono, etc.) y distribuimos los formularios a través de los correos institucionales y con información acerca de las instituciones involucradas en la investigación, así como de los objetivos

perseguidos por la misma. Otra acción que se llevó a cabo con el objetivo de mejorar la tasa de respuesta fue recurrir a instituciones gubernamentales o empresariales afines, para que pudieran interceder antes las empresas objetivo de la encuesta.

3. Habiendo finalizado estas acciones, nos encontramos con una tasa de respuesta muy alejada de nuestros objetivos, con lo cual acordamos la elaboración de una segunda muestra de 50 empresas, que también responda a los criterios muestrales de la muestra original. Sobre esa nueva muestra se realizó el mismo sistema de envío de los cuestionarios, esta vez realizando el abordaje institucional desde Andhes como desde el LAPDE y pese a estos esfuerzos no obtuvimos resultado alguno.

3.4. El cuestionario de preguntas generales

La primera sección del cuestionario se enfoca en la identificación de la empresa. Se recopilan datos administrativos esenciales para categorizar y segmentar adecuadamente las respuestas. Se busca determinar el sector al que pertenece la empresa, su actividad principal, la localidad donde opera principalmente, y detalles adicionales relacionados con su estructura y certificaciones. Esta sección busca cumplir con el análisis demográfico y de segmentación, así como permitirnos constatar que la empresa efectivamente cumple con los requisitos de ser “gran empresa” y con los criterios de muestreo.

Luego el cuestionario indaga sobre la comprensión y aplicación de los Principios Rectores. Se abordan aspectos como el conocimiento de los mismos, la existencia de declaraciones o políticas empresariales relacionadas con los derechos humanos, el seguimiento de la aplicación de estas políticas y los desafíos identificados para su implementación.

En una tercera parte se indaga sobre el rol del Estado en el asesoramiento sobre Derechos Humanos, además de la interacción de la empresa con la comunidad y grupos específicos, así como su evaluación del impacto de las actividades empresariales en estos grupos y el uso de mecanismos para identificar posibles impactos negativos.

Finalmente se evalúa la comunicación externa sobre riesgos o repercusiones en derechos humanos y la existencia de mecanismos de reclamación y reparación accesibles para personas y comunidades afectadas por las actividades de la empresa. Se exploran las acciones tomadas por la empresa para abordar posibles amenazas identificadas y si se ha considerado modificar o adaptar procesos existentes para incluir una evaluación de las repercusiones en derechos humanos y se investiga si la empresa ha tenido procedimientos judiciales relacionados con derechos humanos en los últimos años como parte de su responsabilidad en la reparación de posibles violaciones.

3.5. El cuestionario sobre género y diversidad

Este cuestionario busca recabar información relativa a los siguientes ejes:

Promoción de la Igualdad de Género y diversidad: La encuesta se enfoca en identificar las políticas y acciones específicas implementadas por la empresa para promover la igualdad de género y diversidad en su entorno laboral. Esto incluye políticas de cupos, licencias por maternidad y paternidad, programas para espacios de primera infancia, entre otros. Se busca identificar la amplitud y alcance de estas políticas dentro de la empresa.

Participación en la Alta Dirección: Se indaga sobre la existencia de políticas de promoción de igualdad de género y diversidad en puestos gerenciales o de dirección, buscando entender si existen medidas para equilibrar la representación de género en posiciones de liderazgo.

Implementación de Políticas Recomendadas y Fuentes de Influencia: Se pregunta si la empresa está implementando políticas de género y diversidad recomendadas por entidades gubernamentales y/o si las políticas son diseñadas internamente. Esto ayuda a entender las influencias externas y la autonomía de la empresa en la formulación de políticas de género y diversidad.

Accesibilidad y Equidad en Transporte y Espacios Laborales: Se evalúa la accesibilidad de la empresa mediante transporte público y privado, así como la existencia de instalaciones que mejoren el acceso equitativo para hombres, mujeres y diversidades. Se busca entender la disposición de la empresa para facilitar la llegada y el acceso equitativo a las instalaciones laborales.

Tareas y Horarios según Género: Se investiga si existen tareas exclusivas para hombres o mujeres y si hay tareas que se realizan indistintamente por ambos géneros. Además, se examinan los horarios laborales y la distribución por género en distintos turnos.

Prevención y Tratamiento de la Violencia de Género: Se indaga sobre la existencia de protocolos y lineamientos para abordar la violencia de género en el ámbito laboral. Además, se busca comprender la difusión y aplicabilidad de estos protocolos, así como las medidas tomadas en casos de violencia de género.

Capacitación y Programas de Apoyo: Se evalúa si la empresa realiza capacitaciones internas para prevenir la violencia contra la mujer y personas LGBTIQP+, así como el apoyo o financiamiento de programas dirigidos a prevenir, eliminar y sancionar estas violencias.

Espacios de Género y Diversidad: Se investiga la presencia de personas trans en la empresa, la distribución de baños por género y la existencia de medidas específicas al respecto, además de la existencia de espacios comunes o de recreación y su inclusión considerando variables de género y diversidad.

3.6. El cuestionario sobre ambiente

Capacitación y Formación: Se busca conocer si la empresa ofrece procesos de capacitación interna a sus empleados sobre temáticas ambientales. Esto incluye la evaluación de la existencia de programas formativos específicos relacionados con el medio ambiente.

Relación con el Estado y Cumplimiento Normativo: Se indaga sobre la relación de la empresa con el Estado en términos de asesoramiento ambiental, presentación de informes de impacto ambiental, y si ha recibido sanciones por conductas que impactan en el medio ambiente. También se investiga si la empresa es beneficiaria de políticas públicas relacionadas con temas ambientales.

Relación de la Empresa con la Comunidad: Se pregunta si la empresa financia programas relacionados con la conservación o mejora del ambiente en la localidad donde opera. Esto ayuda a entender su compromiso con la comunidad en términos ambientales.

Impacto Ambiental de la Actividad Empresarial: Se evalúa el tipo de residuos generados por la empresa (líquidos, sólidos, gaseosos) y si estos reciben tratamiento. Se indaga sobre la existencia de políticas de gestión de residuos y si hay convenios con empresas encargadas de la recolección o disposición final de residuos.

Gestión de Recursos y Certificaciones: Se busca determinar si la empresa cuenta con políticas para la gestión de recursos no renovables y acciones para la eficiencia energética. Además, se investiga si certifican sus productos o servicios bajo estándares de calidad ambiental reconocidos.

Abordaje de Conflictos Asociados a Impactos Ambientales: Se evalúa cómo la empresa ha abordado los conflictos asociados a impactos ambientales producidos por su actividad. Se pregunta sobre la resolución de conflictos, ya sea judicialmente, a través de mediación, acuerdos privados u otras vías.

3.7. El cuestionario sobre niñez y adolescencia

La encuesta evalúa si la empresa tiene conocimiento y aplica instrumentos que regulan los derechos de niños, niñas y adolescentes, como la Convención sobre los Derechos del Niño, convenios de la OIT, leyes nacionales sobre protección de niños y adolescentes, entre otros.

Se indaga si la empresa aplica políticas o programas relacionados con los derechos de la infancia, como la protección contra el trabajo infantil, programas de ayuda comunitaria o actividades en el día del niño.

Se busca determinar si la empresa tiene políticas para controlar y monitorear su cadena de suministro, específicamente para evitar el trabajo infantil en tercerizaciones o trabajos que podrían involucrar a niños.

Se investiga si la empresa participa en iniciativas destinadas a erradicar el trabajo infantil y, en caso afirmativo, se busca conocer en cuáles. Se evalúa si la empresa considera la salud de la infancia en evaluaciones de riesgo empresarial o impacto ambiental, por ejemplo, en actividades como fumigaciones cercanas a escuelas.

Se indaga si la empresa proporciona espacios para el cuidado y recreación de los hijos de sus empleados, tanto dentro como fuera del predio de la empresa. Se solicita una descripción de las políticas de licencias por maternidad y paternidad implementadas por la empresa. Se busca entender si la empresa brinda apoyo adicional a sus empleados en términos de ayudas escolares o becas para sus hijos. Y por último se pregunta cómo influye tener hijos al momento de comenzar la relación laboral en la política de contratación de la empresa.

En caso de que los productos o servicios de la empresa estén dirigidos a niños y adolescentes, se investiga si la publicidad asociada garantiza no ser dañina, ética y no promueve comportamientos inseguros o peligrosos.

4. RESULTADOS

4.1. Lineamientos generales

El 28,6% de las grandes empresas de la provincia entrevistadas pertenecen al sector primario, el 57,1% al comercio y el 14,3% al sector servicios. Además, solo las empresas en el comercio están al tanto de la iniciativa para formular un Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos. Sin embargo, todas ellas definen su conocimiento como escaso.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de Derechos Humanos en la política de negocios, el 28,6% de las empresas declaran hacerlo. Una empresa entrevistada en el sector primario declaró tener certificación libre de trabajo infantil y otra, del sector comercial, manifestó haber realizado un taller virtual sobre género. Asimismo, el 71,4% de las empresas tienen alguna declaración pública donde expresan su compromiso con los Derechos Humanos. Fueron mencionados el derecho a un ambiente sano, el derecho a la protección contra el trabajo infantil así como los derechos a la no discriminación y a la igualdad de género. Una empresa indicó que no cuenta con dicha declaración pública formalizada pero que sin embargo lo tiene como parte de su cultura empresarial.

Las empresas del sector comercial cuentan con políticas o criterios de compra responsable, como el pago programado de proveedores o trabajar con proveedores comprometidos con el respeto a los derechos humanos. Sin embargo, solo el 14,3% de las empresas recibe asesoramiento del Estado en materia de Empresas y Derechos Humanos, y ninguna de ellas conoce los beneficios económicos potenciales, como rebajas impositivas o acceso a nuevos mercados.

En relación con los obstáculos para incorporar una perspectiva respetuosa de los Derechos Humanos, el 85,7% de las empresas menciona la falta de información como el principal impedimento. Una empresa del sector comercial agregó en la entrevista que no considera relevante el tema en su comunidad o área de negocios. Además, una empresa del sector primario indicó que, si bien tiene iniciativas de protección ambiental y compromiso con la comunidad, no considera los Derechos Humanos como parte de su política de recursos humanos, sino como una cuestión de Responsabilidad Social Corporativa.

El 42,9% de las empresas afirma evaluar el impacto de sus actividades a partir de intercambios con diferentes sectores de la sociedad. No obstante, solo la empresa del sector primario declaró en la entrevista poseer un mecanismo de evaluación para identificar los posibles impactos negativos relacionados con los Derechos Humanos. EN particular, indicó que no interactúa con clientes o proveedores cuyos dueños sean políticos o personas enriquecidas por la política.

Por otro lado, solo algunas empresas del sector comercio y del sector servicios manifiestan estar familiarizadas con el concepto de Debida Diligencia Empresarial. Sin embargo, el 71,4% de las empresas dispone de mecanismos de reclamos accesibles a personas y comunidades que puedan verse afectadas negativamente por sus actividades. Es importante destacar que una de las empresas familiarizadas con la Debida Diligencia no cuenta con un mecanismo de reclamos.

Finalmente, ninguna de las empresas entrevistadas sabe de la existencia o función del Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE que opera en Argentina. A pesar de esto, la mayoría de las empresas expresó interés en recibir asesoramiento sobre Debida Diligencia y los beneficios de adaptar su política empresarial a una con perspectiva de Derechos Humanos. Además, algunas empresas manifestaron interés en temas específicos como igualdad de género, diversidades y en conocer experiencias de otras empresas en la adaptación de sus políticas.

Reflexiones sobre este eje

A pesar de identificarse algunas iniciativas por parte de las empresas tucumanas en torno a su acción positiva respecto de la responsabilidad empresarial en derechos humanos, **el grado de conocimiento en la materia es bajo.**

Probablemente como consecuencia del bajo grado de conocimiento se advierten niveles variados de compromiso. Mientras algunas empresas tienen declaraciones públicas y políticas que reflejan un compromiso con los DDHH, otras muestran falta de interés o desconocimiento sobre su relevancia en su área de negocios.

También este desconocimiento general parece impactar en la presencia de limitaciones en las políticas y prácticas empresariales, dado que aunque algunas compañías están familiarizadas con conceptos como la Debida Diligencia Empresarial, la mayoría carece de políticas y mecanismos efectivos para evaluar y abordar los impactos negativos de sus operaciones en los Derechos Humanos.

Las empresas manifiestan cierto grado de interés por información sobre Derechos Humanos en aspectos generales (Debida Diligencia, Principios rectores, beneficios de la adaptación de la política empresarial a un modelo con perspectiva de DDHH) y en menor medida sobre tópicos específicos (en particular, género).

En resumen, las empresas tienen niveles variados de conciencia y compromiso con los DDHH en sus operaciones, pero en general, existe una falta de información y recursos para adoptar políticas más alineadas con estos principios. Existe una oportunidad clara para brindar capacitación, asesoramiento y recursos que ayuden a estas empresas a incorporar una perspectiva más amplia de los Derechos Humanos en sus prácticas empresariales.

4.2. Encuesta Empresa y Género

Este informe proporciona una visión completa de las prácticas de género en la empresa objeto de la encuesta, con un enfoque destacado en el sector comercial en la provincia. Se subraya la presencia de políticas de género y la implementación de protocolos para abordar la violencia de género. No obstante, se señala la necesidad de una mayor especificidad en aspectos como la difusión de protocolos y la participación en capacitaciones sobre LGBTIQP+ para lograr una evaluación completa.

En términos de distribución de personal, se observa que el porcentaje de mujeres empleadas se sitúa entre el 11% y el 30%, destacándose la falta de políticas para promover la igualdad de género. Aunque una minoría informa sobre políticas destinadas a posiciones gerenciales, la mayoría carece de ellas. Respecto a servicios como salas de lactancia, cuidado de primera infancia y baños sin género, se destaca especialmente el servicio de comedor. Todos los encuestados indican tener un fácil acceso al transporte público, sin diferencias significativas entre trabajadores y trabajadoras que utilizan este medio para llegar a la empresa.

En la sección dedicada a la feminización, los encuestados afirman la inexistencia de tareas exclusivas para mujeres, pero reconocen la presencia de tareas exclusivas para hombres, como mecánica pesada. Sin embargo, todos coinciden en que la empresa cuenta con tareas desarrolladas indistintamente por hombres y mujeres, tales como actividades comerciales, marketing, gerencia, auditorías y administración, entre otras.

El análisis de la distribución de los trabajadores según los horarios de trabajo revela una distribución equitativa entre hombres y mujeres en turnos mañana, siesta, tarde y noche.

El Convenio Colectivo 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) representa un hito significativo en la lucha contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

Adoptado en 2019, este convenio establece un marco normativo global para prevenir, abordar y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio 190 insta a los Estados miembros a adoptar medidas legislativas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Además, el convenio aboga por la igualdad de género y la no discriminación, destacando la importancia de la participación activa de los empleadores, trabajadores y sus representantes en la implementación de políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral libre de violencia y acoso. Al ser consultados si cuentan con Protocolos de violencia de género conforme al convenio colectivo 190 OIT todos los encuestados respondieron de manera negativa. Además, al ser consultados respecto a la presencia de algún lineamiento para atender los casos de violencia, la respuesta también fue negativa.

En relación con la inclusión de personas LGBTIQP+, las empresas informan que no realizan capacitaciones internas sobre violencia y discriminación hacia esta población. Además, no existen medidas específicas para prevenir, sancionar o erradicar la violencia y discriminación hacia personas LGBTIQP+. A pesar de ello, se destaca la presencia de personas trans en diversos roles dentro de la empresa, abarcando puestos directivos, mandos medios, supervisión, profesionales y técnicos, así como puestos operativos y de apoyo.

En resumen, el informe ofrece una visión integral de las prácticas de género en la empresa encuestada, resaltando la presencia de políticas de género y la implementación de protocolos, aunque subraya la necesidad de mayor especificidad en ciertos aspectos. Se identifica un porcentaje del 11%-30% de mujeres empleadas, con la ausencia de políticas para promover la igualdad de género. Se menciona la distribución equitativa de trabajadores según horarios de trabajo, y se destaca la importancia del Convenio Colectivo 190 de la OIT, a pesar de la falta de protocolos específicos conforme a este. En relación con la inclusión de personas LGBTIQP+, se señala la carencia de capacitaciones internas y medidas específicas, aunque se destaca la presencia de personas trans en diversos roles dentro de la empresa. No se registran incentivos económicos estatales por la implementación de políticas de género.

4.3. Encuesta Ambiente

La interacción entre las empresas y el medio ambiente adquiere una importancia creciente en la actualidad. La creciente conciencia ambiental ha propiciado un cambio significativo en las prácticas empresariales, donde la sostenibilidad se ha erigido como un imperativo. Empresas de diversos sectores buscan ahora integrar políticas y estrategias que reduzcan su impacto ambiental, adoptando prácticas ecoamigables, optimizando el uso de recursos y apostando por fuentes de energía renovable. La responsabilidad corporativa hacia el medio ambiente no solo se ha convertido en un criterio crucial para la toma de decisiones empresariales, sino también en un factor determinante en la percepción pública y la preferencia del consumidor. El desafío central radica en buscar un equilibrio entre el éxito económico y la preservación del medio ambiente para construir un futuro sostenible.

En el segmento dedicado al impacto ambiental, las empresas encuestadas revelan, en su mayoría, la ausencia de procesos de capacitación interna sobre temáticas ambientales. En cuanto al asesoramiento gubernamental relacionado con el medio ambiente y los derechos humanos, la mayoría indica que no recibe dicho asesoramiento, y en los pocos casos afirmativos, no se proporcionaron detalles sobre los temas abordados. Es relevante destacar que todos los encuestados expresaron interés en recibir asesoramiento estatal, especialmente en áreas como el balance de carbono, energías renovables y reciclaje.

En la sección de informes de impacto de la encuesta, la mayoría de los participantes afirman presentar informes de impacto o seguimiento ambiental de sus actividades comerciales, con una frecuencia general de 12 meses.

Considerando la importancia del papel del Estado, se incorporó una sección sobre sanciones estatales. La mayoría de los encuestados afirman no haber recibido sanciones, mientras que otros optaron por no responder a esta pregunta.

En el apartado dedicado a la relación de la empresa con la comunidad, los encuestados sugieren que la empresa no se beneficia de políticas específicas relacionadas con consignas ambientales en su sector. No obstante, la mayoría indica que las empresas a las que pertenecen financian programas relacionados con la conservación o mejora del ambiente en la comunidad donde operan. Además, afirman contar con políticas de gestión de residuos. En cuanto a convenios específicos con empresas para la recolección, recuperación o disposición final de residuos, la mitad de los encuestados respondieron afirmativamente, mientras que la otra mitad optó por la negativa.

En lo que respecta a los recursos no renovables, destaca que la mayoría de los encuestados afirman tener políticas para su cuidado.

En la sección de certificación de servicios, la mitad de los encuestados indica que no certifican sus productos o servicios bajo algún estándar de calidad ambiental, y la otra mitad prefiere no responder.

Finalmente, en la sección sobre conflictos de impactos ambientales, al consultar si las empresas a las que representan han registrado algún conflicto asociado con impactos ambientales, las respuestas se distribuyen equitativamente entre sí, no, y preferir no responder. Aquellos que registraron conflictos reportaron que fueron abordados judicialmente.

4.4. Encuesta Niñez

Los datos recopilados proporcionan una visión valiosa sobre cómo las experiencias durante la infancia pueden moldear las actitudes y percepciones de las personas hacia el mundo laboral. Este resumen destaca patrones, tendencias y observaciones clave que surgieron a lo largo de la encuesta.

En relación con el conocimiento de instrumentos que regulen los derechos de niños, niñas y adolescentes, las empresas encuestadas respondieron de manera equitativa, mostrando desconocimiento en igual proporción y optando por no responder. Al indagar específicamente sobre la aplicación de políticas o programas de derechos de la infancia, la mitad de los encuestados afirmó su implementación, destacándose programas como Ayuda Comunitaria a la Infancia y celebraciones del Día del Niño.

En cuanto a la prevención del trabajo infantil en la cadena de suministro y la participación en iniciativas para erradicarlo, los encuestados indicaron carencias. En la evaluación de riesgos empresariales e impacto ambiental, las respuestas sobre la consideración de la salud de la infancia se distribuyeron equitativamente entre sí y no.

En la sección correspondiente a políticas internas de la empresa, los encuestados sugirieron que sus instituciones carecen de espacios para el cuidado y recreación de los hijos de los empleados.

Respecto a las licencias de maternidad y paternidad, todas las empresas destacan el cumplimiento de las licencias por ley, con algunos casos mencionando la cooperación para su extensión. Sin embargo, se observa la ausencia de licencias por paternidad en algunas empresas, sustituidas por licencias de dos días por nacimiento. Todas las empresas afirmaron otorgar licencias en caso de enfermedad de los hijos de los trabajadores, y cuentan con ayudas escolares o becas.

Las empresas afirman no recibir información ni colaboración de instituciones gubernamentales o de la sociedad civil en la lucha contra el trabajo infantil. En cuanto a la certificación de empresas libres de trabajo infantil, las respuestas fueron equitativas entre sí y no.

En cuanto a la influencia de tener hijos en la política de contratación laboral, las respuestas varían entre no influir en absoluto y tener una influencia negativa.

En la última sección sobre la política empresarial externa respecto a la infancia, todas las empresas afirman que sus productos o servicios están destinados a niños, niñas y/o adolescentes, aunque no exclusivamente. En cuanto a la publicidad, la mitad de las empresas no la realizan, mientras que la otra mitad sí, asegurando que sea ética y segura para el público infantil.

Los resultados revelan una variabilidad significativa en la relación entre empresas y niñez, con desafíos identificados en áreas como la prevención del trabajo infantil, la falta de espacios internos para el cuidado de hijos de empleados, y la necesidad de información y colaboración en la lucha contra el trabajo infantil. La influencia de tener hijos en la contratación laboral y las prácticas de publicidad ética también destacan como aspectos relevantes.

5. Reflexiones finales

En este análisis de las prácticas empresariales en Tucumán, se revelan importantes *insights* que delinean la relación entre las empresas y diversos aspectos cruciales como Derechos Humanos, Género, Ambiente y Niñez. Aunque se identifican ciertas iniciativas

positivas, es innegable que el conocimiento general sobre la iniciativa de un Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos es limitado. Este bajo grado de conciencia parece reflejarse en la variabilidad de compromisos, donde algunas empresas cuentan con declaraciones públicas y políticas que abogan por el respeto a los Derechos Humanos, mientras que otras manifiestan falta de interés o desconocimiento de su relevancia en su área de negocios.

En el ámbito de Género, la presencia de políticas específicas y protocolos contra la violencia de género es destacable, pero se señala una carencia significativa en la promoción de la igualdad de género, especialmente en posiciones gerenciales. La falta de conocimiento sobre el Convenio Colectivo 190 de la OIT y la escasa atención a la prevención de la violencia y discriminación hacia la comunidad LGBTIQP+ sugieren áreas críticas que requieren atención y mejora.

En el área Ambiental, a pesar del creciente impulso hacia prácticas sostenibles, las empresas exhiben una falta de capacitación interna en estos temas. Sin embargo, el interés en recibir asesoramiento estatal en áreas específicas revela una disposición hacia la mejora ambiental. La presencia de informes de impacto ambiental y la financiación de programas de conservación en la comunidad indican un compromiso superficial, aunque las empresas no se benefician de políticas específicas en su sector.

La Encuesta sobre Niñez arroja luz sobre la influencia de las experiencias infantiles en el mundo laboral. Aunque algunas empresas implementan programas y políticas específicas, como Ayuda Comunitaria a la Infancia, la falta de atención al trabajo infantil en la cadena de suministro y la ausencia de espacios internos para el cuidado de los hijos de los empleados son desafíos evidentes. La falta de colaboración gubernamental y la escasa conciencia sobre incentivos económicos para la implementación de políticas de género y niñez subrayan áreas críticas de mejora.

En conclusión, este análisis refleja la diversidad de enfoques y compromisos de las empresas tucumanas en materia de Derechos Humanos, Género, Ambiente y Niñez. Aunque algunas muestran avances significativos, la falta de información y recursos impide una adopción generalizada de políticas más alineadas con estos principios. Queda clara la oportunidad de proporcionar capacitación, asesoramiento y recursos que impulsen a estas empresas hacia prácticas más éticas y sostenibles. Este estudio proporciona una base valiosa para futuras iniciativas destinadas a fortalecer la responsabilidad empresarial en Tucumán y, por extensión, en otras regiones.

Anexo I

Encuesta EMPRESAS Y DDHH. LINEAMIENTOS GENERALES

* Indica que la pregunta es obligatoria

Bloque 1: Identificación

La presente sección está destinada a identificar la empresa relevada a partir de datos administrativos.

1) ¿A qué sector pertenece la empresa? *

Nota: si la empresa tiene más de una actividad o producto, indique el sector en el que se especializa

Marca solo un óvalo.

- Primario
- Industria
- Comercio
- Servicios
- Construcción
- Electricidad, Gas y Agua

2) Indique la rama de actividad principal en que la empresa se encuentra registrada.

*

Nota: Se considera como actividad principal a aquella actividad que representa la mayor participación en sus ganancias

Marca solo un óvalo.

- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Pesca y Servicios conexos
- Explotación de minas y canteras
- Industria Manufacturera
- Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
- Servicios de hotelería y Restaurantes
- Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones
- Intermediación financiera y otros servicios financieros
- Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, locación y arrendamiento y cesión de inmuebles
- Administración pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria
- Enseñanza
- Servicios sociales y de salud
- Servicios comunitarios, sociales y personales N.C.P

- Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales

3) ¿Cuenta con más de una actividad?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 4

BLOQUE 2: Preguntas generales

4) Localidad donde desarrolla la mayor parte de su actividad económica. *

Marca solo un óvalo.

- Timbó Viejo
- La Salina
- Timbó Nuevo
- El Timbó
- El Naranjo
- Barrio San Jorge
- Paso de Las Lanzas
- Villa Benjamín Araoz El Cajón
- Taruca Pampa
- Villa Burruyacú
- San Miguel de Tucumán
- Alpachiri
- El Molino
- Arcadía
- Gastonilla
- Alto Verde
- Barrio Santa Emilia
- Concepción
- Ittico
- La Trinidad
- Los Guchea
- Medina
- Gastona Sud
- Gastona Norte
- Alderetes
- Bajo Grande
- Banda del Río Salí
- Boca del Tigre
- Colombres
- Colonia Mayo - Barrio La Milagrosa
- Delfín Gallo
- El Bracho
- El Cevilar
- El Empalme

- El Naranjito
- La Florida
- Las Cejas
- Las Piedritas
- Los Bulacio
- Los Pereyra
- Los Ralos
- Los Villagra
- Pacará
- Ranchillos
- San Andrés
- Otro:

5) ¿Cuál es la modalidad de trabajo de la mayoría de sus empleados?

Marca solo un óvalo.

- Estacional
- Contratado
- A destajo
- Otro:

6) ¿Los productos desarrollados en la actividad principal de la empresa cuentan con una certificación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 8
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 8

7) Indique cuáles son las certificaciones con las que cuenta. Nota: Intente ser los más exhaustivo posible en su respuesta:

Bloque 3: Lineamientos de los principios rectores

En el mundo globalizado las actividades realizadas por las empresas tienen un profundo impacto en la vida política, económica y social de las comunidades de las cuales forman parte.

En el diseño y la implementación de una política de Estado en materia de Empresas y Derechos Humanos importa reconocer los desafíos para la protección de los Derechos Humanos generados por el desarrollo de la actividad corporativa. Esto último se vuelve más necesario cuando se observa el aumento sostenido de los impactos económicos, sociales, ambientales y culturales de la actividad de las empresas que afecta principalmente a grupos en situación de vulnerabilidad.

Bloque 3.1. Conocimiento sobre los principios rectores de Derechos Humanos

8) ¿La empresa conoce o está al tanto de la iniciativa tendiente a formular un Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos, en el que participan tanto asociaciones de empresarios como organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y oficinas gubernamentales? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 10
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 10

9) Indicar grado de conocimiento

Marca solo un óvalo.

- No conoce
- Conoce poco
- Conoce bastante
- Conoce ampliamente

10) Hasta el momento, ¿la empresa ha incorporado a su política de negocios alguna perspectiva vinculada con el respeto por los Derechos Humanos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 12
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 12

11) ¿Cuál/es?:

12) ¿Existe alguna declaración pública donde la empresa exprese su compromiso con el respeto por los derechos humanos?

Nota: puede marcar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Derecho a un ambiente sano
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la igualdad de género
- Derecho a la protección contra el trabajo infantil
- Otro:

13) ¿Cuenta su empresa con algún tipo de política o criterios de compra responsable? (por ej.: el pago programado de los proveedores, proveedores comprometidos con el respeto de los derechos humanos, debida diligencia y otros) *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 15
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 15

14) Indique cuál o cuáles:

Bloque 3.2: Rol del Estado

15) ¿La empresa cuenta con asesoramiento por parte del Estado en materia de Empresas y Derechos Humanos?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

16) La empresa cuenta con información acerca de los posibles beneficios económicos a los que podrían acceder (rebajas impositivas, acceso a nuevos mercados) incorporando una perspectiva respetuosa de los Derechos Humanos a su política de negocios?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Bloque 3.3: Desafíos empresariales en relación a los Derechos Humanos

17) ¿Qué obstáculos considera que existen para que su empresa pueda incorporar una perspectiva respetuosa de los DDHH a su política empresarial?

Nota: puede seleccionar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Es costoso o inconveniente desde el punto de vista económico
- No reporta ningún beneficio
- Considero que no es un tema relevante en la comunidad y/o el área de negocios donde se desarrolla la actividad de la empresa
- No cuenta con información suficiente acerca de posibles beneficios
- Hacerlo pondría a la empresa en desventaja con sus competidores
- Otro:

Bloque 3.4: Relación con la comunidad

18. ¿La empresa evalúa el impacto de sus actividades a partir de intercambios sistemáticos con diferentes sectores de la sociedad (empleados, vecinos, clientes)? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 24
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 24

19) ¿La empresa interactúa con alguno/s de los siguientes grupos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Los pueblos originarios
- Los niños
- Los migrantes
- Organizaciones de la sociedad civil

20) ¿Posee la empresa un mecanismo de evaluación para identificar los posibles impactos negativos de las actividades realizadas por la empresa en relación a los Derechos Humanos?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

21) ¿Toma en consideración este mecanismo la responsabilidad de la empresa por estar asociado a terceros (proveedores, clientes, socios etc) qué puedan adoptar conductas negativas en materia de derechos humanos?:

22) A partir de estas evaluaciones, ¿la empresa ha desarrollado un plan de acción y seguimiento de aquellas amenazadas identificadas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

23) ¿La empresa ha considerado modificar/adaptar/complementar los procesos existentes para incluir una evaluación de las repercusiones en materia de derechos humanos? (por ejemplo, el sistema de gestión de riesgo de la empresa)

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Bloque 3.5: Comunicación

24) ¿La empresa cuenta con comunicación externa sobre las posibles repercusiones de sus actividades en relación a los derechos humanos y cuáles son las medidas adoptadas para estas repercusiones?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

25) Indique cuál es el medio utilizado para comunicar información de las repercusiones en materia de derechos humanos.

Nota: se puede seleccionar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Sitio web
- Informe de sostenibilidad
- Informe anual
- Publicaciones en medios de comunicación local
- Otro:

Bloque 3.6: Reclamación

26) ¿La empresa conoce o está familiarizada con el concepto de “Debida Diligencia Empresarial”?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

27) ¿Dispone su empresa de mecanismos de reclamación a nivel operativo que sean accesibles a las personas y a las comunidades que puedan verse afectadas negativamente por las actividades?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

28) ¿La empresa registró en los últimos años algún procedimiento judicial de reparación por demandas vinculadas al incumplimiento de los Derechos Humanos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 30
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 30

29) ¿Por qué tema? *

30) ¿La empresa recurrió alguna vez a instancias no judiciales para resolver demandas vinculadas a los Derechos Humanos?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

31) ¿Conoce la existencia y la función del Punto Nacional de Contacto (PNC) de la OCDE que funciona en nuestro país?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

32) ¿Le interesaría recibir información y/o capacitación respecto a las cuestiones consultadas en esta encuesta? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

33) ¿Cuál o cuáles preferiría?

Selecciona todos los que correspondan.

- Igualdad de género y diversidades
- Conducta empresarial responsable / Debida Diligencia Empresarial / Principios Rectores de Naciones Unidas
- Experiencia de otras empresas que hayan incorporado exitosamente la perspectiva de Derechos Humanos a su modelo de Negocios
- Beneficios de la adaptación de la política empresarial a un modelo con perspectiva de Derechos Humanos
- Otro:



Laboratorio de
Políticas Públicas para el
Desarrollo Equitativo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUCUMAN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



andhes

ABOGADOS Y ABOGADAS DEL NOROESTE ARGENTINO
EN DERECHOS HUMANOS Y ESTUDIOS SOCIALES

Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!

Encuesta Empresas y Niñez

* Indica que la pregunta es obligatoria

1) Correo *

2) ¿La empresa cuenta con conocimiento sobre algún/os instrumento/s que regulen los derechos de niños, niñas y adolescentes? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 4
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 4

3) ¿Cuál/es?

Selecciona todos los que correspondan.

- Convención sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes Convenio OIT sobre trabajo infantil
- Comité de los derechos del niño de Naciones Unidas
- Ley 26.061 de Protección Integral de niños, niñas y adolescentes
- Normativa que regule la producción y la prestación de bienes y servicios (códigos de conducta de la industria)
- Otro:

4) ¿La empresa aplica alguna política o programa de derechos de infancia? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 6
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 6

5) ¿Cuál/es?

Selecciona todos los que correspondan.

- Protección contra el trabajo infantil
- Ayuda comunitaria a la infancia (donaciones, talleres, etc)
- Celebraciones del día del niño
- Otro:

6) ¿La empresa lleva a cabo alguna/s política/s de control y/o monitoreo en su cadena de suministro para evitar el trabajo infantil? Por ej: tercerizaciones que involucren trabajos que podrían tomar las infancias

Marca solo un óvalo.

- Sí

- No

7) ¿Participa la empresa de iniciativas tendientes a erradicar el trabajo infantil? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 9
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 9

8) ¿Cuál/es?

9) En las evaluaciones de riesgo empresario y/o impacto ambiental, ¿la empresa toma en cuenta la salud de las infancias? Por ejemplo: las fumigaciones que se realizan cerca de escuelas.

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Políticas al interior de la empresa

10) ¿La empresa cuenta con espacios para el cuidado y/o recreación de los/as hijos/as de los empleados? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 12
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 12

11) ¿Cuál/es? Si es posible, indique también si los mismos se encuentran dentro o fuera del predio de la empresa.

Licencias por maternidad y paternidad

12) ¿Podría describir en qué consisten las licencias por maternidad y paternidad?

13) ¿La empresa cuenta con licencias de maternidad y/o paternidad para cuando los hijos se encuentran enfermos?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

14) ¿La empresa recibe o ha recibido información, capacitación y/o colaboración de alguna institución ya sea perteneciente al Estado o a la sociedad civil referida a la lucha contra el trabajo infantil?

Marca solo un óvalo.

- Sí

- No

15) ¿Cuenta su explotación comercial y/o industrial con alguna certificación estatal o de otra índole que acredite que se encuentre libre de trabajo infantil?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

16) ¿De qué manera influye en su política de contratación laboral, que los o las aspirantes tengan hijos al momento de comenzar la relación laboral?

Marca solo un óvalo.

- Positivamente
- No influye en lo absoluto
- Negativamente

17) Además de las ayudas monetarias obligatorias brindadas por el Estado, ¿la empresa cuenta con ayudas escolares o becas para los hijos e hijas de sus empleados/as?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Política empresarial externa respecto de las infancias

18) ¿El producto o servicio que comercializa su empresa tiene como destinatario niños, niñas y/o adolescentes?

Marca solo un óvalo.

- Sí, exclusivamente
- Sí, pero no exclusivamente
- No

19) ¿Realiza publicidad sobre su producto/servicio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la sección 14
- Prefiero no responder Salta a la sección 14

20) ¿Se garantiza que la publicidad dirigida a los niños no es dañina (a nivel físico, moral o psicológico) ni contraria a la ética y que no promoverá comportamientos inseguros o peligrosos, ni contenidos violentos?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!

Encuesta Género

El presente formulario está destinado al relevamiento de datos asociados a la empresa y a su relación con el Género y los Derechos Humanos.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Bloque 1: Identificación

1) ¿A qué sector pertenece la empresa? *

Nota: si la empresa tiene más de una actividad o producto, indique el sector en el que se especializa

Marca solo un óvalo.

- Primario
- Industria
- Comercio
- Servicios
- Construcción
- Electricidad, Gas y Agua

2) Indique la rama de actividad principal en que la empresa se encuentra registrada.

*

Nota: Se considera como actividad principal a aquella actividad que representa la mayor participación en sus ganancias

Marca solo un óvalo.

- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Pesca y Servicios conexos
- Explotación de minas y canteras
- Industria Manufacturera
- Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
- Servicios de hotelería y Restaurantes
- Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones
- Intermediación financiera y otros servicios financieros
- Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, locación y arrendamiento y cesión de inmuebles
- Administración pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria
- Enseñanza
- Servicios sociales y de salud
- Servicios comunitarios, sociales y personales N.C.P
- Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico
- Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales

Bloque 2: Participación mujeres

3) ¿Qué porcentaje del personal empleado son mujeres (cis, travesti/trans u otras femeneidades)?

Nota: Considerar todas las modalidades de contratación y las áreas de trabajo.

Marca solo un óvalo.

- 0% a 10%
- 11% a 20%
- 21% a 30%
- 31% a 40%
- 41% a 50%
- 51% a 60%
- 61% a 70%
- 71% a 80%
- 81% a 90%
- 91% a 100%

Bloque 3: Políticas de Género

4) ¿Cuenta la empresa con al menos una política de promoción de la igualdad de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 6
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 6

5) La empresa cuenta con la/las siguientes políticas de promoción de la igualdad de género:

(Nota: puede elegir más de una opción)

Selecciona todos los que correspondan.

- Cupos para mandos medios o gerenciales para mujeres
- Espacios de cuidados de primera infancia
- Licencia por maternidad mayor a la prevista en la LCT con goce de haberes
- Licencia por maternidad mayor a la prevista en la LCT sin goce de haberes
- Licencia por paternidad mayor a la prevista en la LCT con goce de haberes
- Licencia por paternidad mayor a la prevista en la LCT sin goce de haberes
- Licencia por violencia de Género con goce de haberes
- Hora de Lactancia
- Día femenino
- Cupo laboral trans
- Reintegro por jardín maternal
- Políticas de aplicación de la Ley de Identidad de Género
- Capacitaciones en temáticas de género
- Área o comisión de género especializada
- Otro:

6) ¿La empresa cuenta con alguno de los siguientes servicios?

Selecciona todos los que correspondan.

- Sala de lactancia
- Espacio de cuidados de primera infancia dentro de la empresa o en las inmediaciones que se encuentre garantizado por la empresa
- Baños sin géneros

- Servicio de comedor
- Otro:

7) ¿Cuenta la empresa con una o más políticas de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales/de dirección?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No, pero se están planteando

8) Actualmente, la empresa implementa políticas de género recomendadas por:

Nota: puede elegir más de una opción, excepto al elegir la opción "No existen políticas de género en la empresa"

Selecciona todos los que correspondan.

- Gobierno Nacional
- Gobierno Provincial
- Gobierno Municipal
- Las políticas de género son elaboradas por la misma empresa
- No existen políticas de género en la empresa
- Otro:

Bloque 3: Accesibilidad al trabajo

9) ¿Existe transporte público de pasajeros que llegue hasta las inmediaciones de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Salta a la pregunta 10
- No Salta a la pregunta 11
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 13

10) ¿Podría sugerir qué porcentaje de trabajadores y trabajadoras asisten a la empresa en transporte público?

Selecciona todos los que correspondan.

	Trabajadores	Trabajadoras
Entre el 0% y 20%		
Entre el 21% y 40%		
Entre el 41% y 60%		
Entre el 61% y 80%		
Entre el 81% y 100%		

Salta a la pregunta 13

11) De no existir transporte público de pasajeros para llegar a la sede de la empresa, ¿existen medios de transporte privados para el traslado de trabajadores y trabajadoras? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Salta a la pregunta 12
- No Salta a la pregunta 13

- Prefiero no responder Salta a la pregunta 13

Costeo de transporte privado

12) Si el traslado de trabajadores y trabajadoras se realiza a través de transporte privado, ¿quién afronta el costo?

Nota: puede seleccionar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Trabajador/a
- Empresa
- Estado
- Otro:

Bloque 4.1: Feminización de tareas

13) ¿Existen en la empresa tareas exclusivas para mujeres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 15
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 15

Ejemplo de tareas exclusivas para mujeres

14) Dé ejemplos:

Bloque 4.2: Masculinización de tareas

15) ¿Existen en la empresa tareas exclusivas para hombres? *

Marca solo un óvalo.

- Sí Salta a la pregunta 16
- No Salta a la pregunta 17
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 17

Ejemplo de tareas exclusivas para hombres

16) Dé ejemplos:

Bloque 4.3: Tareas indistintas sobre la base del género

17) ¿Existen en la empresa tareas desarrolladas indistintamente por hombres y por mujeres? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 19
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 19

Ejemplos Tareas indistintas

18) Dé ejemplos:

Bloque 5: Distribución horaria de los trabajadores

19) Distribución de trabajadores y trabajadoras según horarios de trabajo

Nota: Seleccionar SOLO una opción por Turno Disponible

Selecciona todos los que correspondan.

	Mayoría de mujeres	Mayoría de hombres	Equitativo
Turno mañana			
Turno siesta			
Turno tarde			
Turno noche			

Bloque 6: Protocolos

20) ¿La empresa cuenta con Protocolos de violencia de género? Conforme el convenio colectivo el Convenio Colectivo 190 OIT

Marca solo un óvalo.

- Si Salta a la pregunta 22
- No Salta a la pregunta 21
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 21

21) ¿La empresa cuenta con algún lineamiento para atender casos de violencia de género? *

Marca solo un óvalo.

- Si Salta a la pregunta 24
- No Salta a la pregunta 25
- No, pero se están considerando Salta a la pregunta 25
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 25

22) ¿El o los protocolos tienen en cuenta los casos de (enumeramos con criterio modalidades y tipos de la ley 26485)

Selecciona todos los que correspondan.

- Violencia Física
- Violencia Psicológica
- Violencia Sexual
- Violencia Económica y patrimonial
- Violencia Simbólica
- Violencia doméstica
- Violencia laboral
- Violencia o discriminación hacia personas LGBTIQP+
- Otro:

23) ¿A través de qué mecanismos se difunde la existencia de esos protocolos/lineamientos/?

Nota: puede seleccionar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Sólo se difunde cuando se necesita
- Están visibles en lugares estratégicos de la empresa
- Son enviados por medios digitales a cada trabajador y trabajadora
- Son enviados por medios físicos a cada trabajador y trabajadora
- Están disponibles en el departamento RRHH a pedido de los trabajadores y trabajadoras
- Se realizan capacitaciones para informar sobre los protocolos/lineamientos
- Otro:

Bloque 7: Respuesta ante casos de violencia

24) Qué respuesta adopta la empresa ante un caso de violencia de género: (puede seleccionar más de una opción)

Selecciona todos los que correspondan.

- La persona en situación de violencia de género puede tomarse licencia con goce de haberes
- La persona en situación de violencia de género puede tomarse licencia sin goce de haberes
- La persona sospechada de ejercer violencia es advertida
- La persona sospechada de ejercer violencia es suspendida temporalmente
- La persona en situación de violencia de género puede solicitar cambio de turno
- Cambian de turno/horario a la persona en situación de violencia de género
- Cambian de turno/horario a la persona denunciada
- Se cumple con las disposiciones judiciales
- Se consulta previamente con la persona en situación de violencia de género sobre la medida a tomar
- Se realizan acompañamientos a la persona en situación de violencia de género por profesionales
- Se inicia algún proceso disciplinario interno dentro de la empresa para investigar/sancionar
- Otro:

Bloque 8: LGBTIQP+

25) ¿ Se realizan/realizaron capacitaciones internas en la empresa sobre violencia/discriminación a personas LGBTIQP+?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

26) ¿Cuántas personas trans trabajan en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Ninguno Salta a la pregunta 28
- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- Más de 10 trabajadores
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 28

27) ¿En que puestos?

Selecciona todos los que correspondan.

- Puestos directivos
- Puestos de mando medio
- Puestos de supervisión, profesionales y técnicos
- Puestos operativos y de apoyo

28) ¿Existen medidas específicas para prevenir, sancionar o erradicar la violencia/discriminación hacia personas LGBTIQP+? ¿Cuál/es?

29) ¿Cuenta la empresa con algún incentivo económico por parte del Estado por la implementación de políticas de género? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No (Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!)
- Prefiero no responder (Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!)

30) ¿Cuales?

Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!

Encuesta Ambiente

El presente formulario está destinado al relevamiento de datos asociados a la empresa y a su relación con el Ambiente y los Derechos Humanos.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Bloque 1: Identificación

La presente sección está destinada a identificar la empresa relevada a partir de datos administrativos.

1) ¿A qué sector pertenece la empresa? *

Nota: si la empresa tiene más de una actividad o producto, indique el sector en el que se especializa

Marca solo un óvalo.

- Primario
- Industria
- Comercio
- Servicios
- Construcción
- Electricidad, Gas y Agua

2) Indique la rama de actividad principal en que la empresa se encuentra registrada. *

Nota: Se considera como actividad principal a aquella actividad que representa la mayor participación en sus ganancias

Marca solo un óvalo.

- Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
- Pesca y Servicios conexos
- Explotación de minas y canteras
- Industria Manufacturera
- Electricidad, Gas y Agua
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
- Servicios de hotelería y Restaurantes
- Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones
- Intermediación financiera y otros servicios financieros
- Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, locación y arrendamiento y cesión de inmuebles
- Administración pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria
- Enseñanza
- Servicios sociales y de salud
- Servicios comunitarios, sociales y personales N.C.P
- Servicios de hogares privados que contratan servicio doméstico
- Servicios de organizaciones y órganos extraterritoriales

Bloque 2: IMPACTO AMBIENTAL

Bloque 2.1: Capacitaciones y formación al personal de la empresa.

3) ¿Tienen procesos de capacitación interna para empleados sobre temáticas ambientales? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 5
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 5

4) ¿Cuáles?

Bloque 2.2: Rol del estado

5) ¿La empresa recibe asesoramiento por parte del Estado asociado a medio ambiente y los Derechos Humanos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 7
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 9

6) ¿Sobre qué temática?

Salta a la pregunta 8

7) ¿Le gustaría recibirla? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 9
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 9

8) ¿Sobre qué temática?

Bloque 2.3: Informes de impacto

9) ¿Presenta la empresa informes de impacto o seguimiento ambiental de la actividad comercial realizada? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 11
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 12

10. 3.1) ¿Con qué frecuencia realiza seguimiento/monitoreo? (Expresada en meses):

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- Más de 24

Salta a la pregunta 12

11) ¿Cuál es el motivo?

Marca solo un óvalo.

- La actividad no lo requiere
- Al momento de iniciar la actividad no se requería
- Otro:

Bloque 2.4: Sanciones del Estado

12) ¿La empresa registra sanciones por parte del Estado asociadas a conductas que impactan en el medio ambiente? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 14
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 14

13) ¿Cuántas?

Marca solo un óvalo.

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11 o más

Bloque 2.5: Relación de la empresa con la comunidad.

14) ¿Su empresa es beneficiaria de alguna política pública específica relacionada a su rubro vinculada con consignas ambientales? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 16
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 16

15) ¿Cuáles?

Marca solo un óvalo.

- Programa de reconversión industrial
- Manejo de bosques nativos y áreas naturales
- Ley de inversiones para bosques cultivados
- Otro:

16) ¿La empresa financia algún programa vinculado a la conservación o mejora del ambiente en la localidad donde desarrolla sus actividades? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 18
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 18

17) ¿Cuáles?

18) ¿La empresa cuenta con alguna política para gestión de residuos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 22
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 22

19) ¿Cómo es la gestión de esos residuos?

20) ¿Tienen convenios específicos con las empresas que se encargan de la recolección/recuperación/disposición final de residuos?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

21) ¿Qué tipo de residuos genera la empresa? ¿Qué porcentaje de los residuos reciben tratamiento?

Selecciona todos los que correspondan.

	Líquido	Sólido	Gaseoso
No posee			
Ninguno			
1%--10%			
11%--20%			
21%--30%			
31%--40%			
41%--50%			
51%--60%			
61%--70%			
71%--80%			
81%--90%			
91%--100%			

Bloque 2.6: Recursos No Renovables

22) ¿Tienen políticas de cuidado de recursos no renovables (agua, energía eléctrica, gas, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la pregunta 24
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 24

23) ¿Cuáles?

Bloque 2.7: Certificación de Servicios

24) ¿Certifican su producto/servicio bajo algún estándar regional o internacional de calidad ambiental? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No Salta a la pregunta 26
- Prefiero no responder Salta a la pregunta 26

25) ¿Cuales?

Marca solo un óvalo.

- Certificado Ambiental Anual (CAA) para gestión de residuos peligrosos
- Serie de normas ISO 14000 sobre metodologías adecuadas para la implantación de un sistema de gestión ambiental
- Normas ISO 14001 Sistemas de gestión ambiental
- Sello CAME Sustentable (Confederación Argentina de la Mediana Empresa)
- Certificación Forestal Argentina
- Certificación Forest Service Council (FSC)
- Programa Argentino de Carbono Neutro (PACN)



- Otro:

Bloque 2.8: Conflictos de impactos ambientales

26) ¿La empresa registra/ó algún conflicto asociado a impactos ambientales producidos por su actividad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No Salta a la sección 24 (Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!)
- Prefiero no responder Salta a la sección 24 (Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!)

27) ¿Cómo los abordaron?

Selecciona todos los que correspondan.

- Judicialmente
- Extrajudicial
- Mediación
- Acuerdo Privado
- Otro:

Has terminado de responder este cuestionario. ¡Muchas gracias!