

**LABOR PRACTICE, DECENT WORK AND HUMAN RIGHTS
PERFORMANCE AND REPORTING: THE IMPACT ON WOMEN MANAGERS**

Albertina Paula Monteiro^{b,c}

Universidad de Santiago de Compostela

Isabel-María García-Sánchez^a

Universidad de Salamanca

Beatriz Aibar-Guzmán^d

Universidad de Santiago de Compostela

^aDepartamento de Administración y Economía de la Empresa, IME – Instituto Multidisciplinar de Empresa, Universidad de Salamanca, Campus Miguel de Unamuno, Edificio FES, Salamanca 37007, Spain. E-mail address: lajefa@usal.es. ORCID: 0000-0003-4711-8631

^bFacultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Santiago Compostela. Av. Burgo, s/n 15782. Santiago Compostela. Spain. E-mail address: albertinapaula@gmail.com. ORCID: 0000-0002-2146-9807

^cPermanent address: Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP). Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP). R. Jaime Lopes Amorim s/n, 4465-004 São Mamede de Infesta. Portugal. Unidade Especial 002, Edifício D, piso 0. E-mail address: amonteiro@iscap.ipp.pt. ORCID: 0000-0002-2146-9807

^dDepartamento de Economía Financiera y Contabilidad. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Santiago Compostela. Av. Burgo, s/n 15782. Santiago Compostela. Spain. E-mail address: beatriz.aibar@usc.es. ORCID: 0000-0001-7410-5997

OBJETIVOS

La literatura previa sugiere que una mayor diversidad de género favorece a transparencia corporativa. La idea es argumentar que en el caso de las mujeres directivas, lo que hacen es impulsar la responsabilidad empresarial, generando que las empresas adopten prácticas de labor practices and decent work y a human rights más sostenibles. Este mayor compromiso es el que favorece la transparencia corporativa ya que de acuerdo con las teorías económicas (contrastado en diferentes estudios previos), las compañías más responsables son las que mayor volumen de información normalizada divulgan con el fin de obtener beneficios económicos derivados de su compromiso con el desarrollo sostenible.

Concretamente, el objetivo de este trabajo es analizar el impacto que los equipos directivos con mayor presencia de mujeres directivas tienen en el comportamiento empresarial en temas de labor practices and decent work y a human rights, siendo un mayor performance un factor mediador que impulsa una mayor transparencia empresarial en estos temas.

METODO

Población y Muestra

Con el fin de contrastar las hipótesis de trabajo, se seleccionó como población objetivo las grandes multinacionales cotizadas cuya información corporativa está disponible en la base de datos Thompson Reuters EIKON. Posteriormente, se identificaron las compañías que divulgan información no financiera relativa al impacto social y medioambiental de su actividad en una memoria de sostenibilidad, informe integrado o cualquier otro formato o estado informativo. Tras eliminar aquellas compañías que no presentaban la información necesaria disponible para estimar los modelos empíricos propuestos, la muestra final de análisis se corresponde con un panel de datos no balanceado formado por 5.693 observaciones correspondientes a 1.243 empresas para el periodo 2013-2017. El periodo seleccionado viene determinada por la disponibilidad de los informes corporativos de las compañías en su página web, necesarios para determinar, mediante un análisis de contenido, la información divulgada en relación con labor practices and decent work (LA) y a human rights (HR).

En la Tabla 1 se reflejan las frecuencias que determinan la composición de la muestra por sector, país y periodo temporal. Al respecto, puede observarse que aunque la distribución temporal es bastante homogénea, existe un sesgo geográfico a favor de países como USA y Japon. Sectorialmente, destacan las compañías que operan en las actividades económicas de Industry y Financial and Real State. Estas características muestrales son similares a las de estudios previos y son consecuencia de que su selección se basa en criterios representativos del tejido empresarial a nivel internacional (i.e., García-Sánchez et al., 2020).

Tabla 1. Descripción muestral

Panel A. Distribución geográfica			
País	%	País	%
AUSTRALIA	3,57	PORTUGAL	0,33
AUSTRIA	0,21	QATAR	0,11
BELGIUM	0,74	RUSSIA	1,09
BRAZIL	2,39	SAUDI ARABIA	0,07
CANADA	4,11	SINGAPORE	0,74
CHILE	0,40	SOUTH AFRICA	6,73
CHINA	3,32	SPAIN	1,62
COLOMBIA	0,40	SWEDEN	1,86
CZECH			
REPUBLIC	0,11	SWITZERLAND	2,18
DENMARK	1,26	TAIWAN	5,23
FINLAND	1,67	THAILAND	1,09
FRANCE	4,02	TURKEY	0,51
GERMANY	3,30	UNITED KINGDOM	9,13
GREECE	0,46	UNITED STATES	12,77
HONG KONG	2,32	Panel B. Distribución sectorial	
HUNGARY	0,16	Sector	%
INDIA	2,02	Oil and Gas	5,39
INDONESIA	0,63	Basic Materials	13,02
IRELAND	0,54	Industry	21,52
ISRAEL	0,33	Consumer goods	13
ITALY	1,42	Health	4,06
JAPAN	13,84	Consumer services	10,05
JERSEY	0,05	Telecommunications	2,97
KOREA (SOUTH)	3,67	Public services	5,66
KUWAIT	0,07	Financial and Real State	19,09
LUXEMBURG	0,32	Technology	5,25
MALAYSIA	1,16	Panel C. Distribución temporal	
MEXICO	0,88	Año	%
NETHERLANDS	1,00	2013	18,62
NEW ZEALAND	0,21	2014	20,97
NORWAY	0,83	2015	20,17
PHILIPPINES	0,63	2016	21,83
POLAND	0,49	2017	18,41

Modelos empíricos y variables

Con el fin de testar las hipótesis propuestas se han diseñado los modelos de análisis establecidos en las ecuaciones [1] y [2]. Así, la primera ecuación está diseñada para identificar el efecto de la variable independiente, *Female_Managers*, en la variable mediadora, *LA&HR_Perf*, incluyendo las variables de control necesarias para evitar resultados sesgados.

$$\begin{aligned} \text{LA\&HR_Perf}_{i,t} = & \varphi_0 + \varphi_1 \text{Female_Managers}_{i,t} + \varphi_2 \text{Size}_{i,t} + \varphi_3 \text{ROA}_{i,t} + \\ & \varphi_4 \text{Leverage}_{i,t} + \varphi_5 \text{Internacio}_{i,t} + \varphi_6 \text{Cash}_{i,t} + \varphi_7 \text{DLoss}_{i,t} + \varphi_8 \text{Accruals}_{i,t} + \\ & \varphi_9 \text{Cov_Ana}_{i,t} + \varphi_{10} \text{B_Indep}_{i,t} + \varphi_{11} \text{CSR_Comm}_{i,t} + \varphi_{12} \text{B_Women}_{i,t} + \\ & \varphi_{13} \text{DLawsuits}_{i,t} + \varphi_{14} \text{NCSRPI}_i + \varphi_{15} \text{ICSRPI}_t + \varphi_{16} \text{Country}_i + \varphi_{17} \text{Industry}_i + \\ & \varphi_{18} \text{Year}_t + \varepsilon_{it} + \eta_i \text{ [Equation 1]} \end{aligned}$$

En la segunda ecuación se analiza el impacto de las variables independiente y mediadora en las prácticas de divulgación empresarial relacionadas con labor practices and decent work (LA) y a human rights (HR).

$$\begin{aligned} \text{LA\&HR_Discl}_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Female_Managers}_{i,t} + \beta_2 \text{LA\&HR_Perf}_{i,t} + \beta_3 \text{Size}_{i,t} + \\ & \beta_4 \text{ROA}_{i,t} + \beta_5 \text{Leverage}_{i,t} + \beta_6 \text{Internacio}_{i,t} + \beta_7 \text{Cash}_{i,t} + \beta_8 \text{DLoss}_{i,t} + \\ & \beta_9 \text{Accruals}_{i,t} + \beta_{10} \text{Cov_Ana}_{i,t} + \beta_{11} \text{B_Indep}_{i,t} + \beta_{12} \text{CSR_Comm}_{i,t} + \beta_{13} \text{B_Women}_{i,t} + \\ & \beta_{14} \text{DLawsuits}_{i,t} + \beta_{15} \text{NCSRPI}_i + \beta_{16} \text{ICSRPI}_t + \beta_{17} \text{Country}_i + \beta_{18} \text{Industry}_i + \\ & \beta_{19} \text{Year}_t + \varepsilon_{it} + \eta_i \text{ [Equation 2]} \end{aligned}$$

La variable *LA&HR_Discl* es una variable dummy que toma el valor 1 si la compañía divulga la totalidad de los indicadores sobre labor practices and decent work (LA) y a human rights (HR) propuestos por el GRI+UN+SDG Compass, tomando valor 0 en caso contrario. Esta aproximación ha sido utilizada en trabajos como el de García-Sánchez et al. (2020) para la divulgación de información sobre temas de género. Al respecto, en el Panel A de la Tabla 2 sintetiza una descripción de los mismos.

Con el fin de obtener resultados complementarios, siguiendo a Parsa et al., (2018), utilizaremos una variable ordinal, *LA&HR_OrdDiscl*, que toma valores entre 0 y 2, identificando si la información sobre Labor practices and decent work (LA) y a human rights (HR) no divulga los indicadores propuestos por el GRI+UN+SDG Compass, lo hace parcialmente o divulga la totalidad de los indicadores recomendados, respectivamente.

La variable independiente propuesta para testar la hipótesis H1, *Female_Managers*, representa la diversidad del equipo directivo mediante el porcentaje de mujeres directivas. Mientras que la variable mediadora, *LA&HR_Perf* es un score que toma valores entre 0 y 16, contrayéndose a partir de la suma de los ítems relativos a labor practices and decent work (LA) y a human rights (HR) que se describen en la Tabla 2. La selección de estos ítems se ha realizado considerando tanto las prácticas habituales de RSC que desarrollan las compañías, así como aquellas relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

establecidos en la Agenda 2030 que han comenzado a poner en marcha. La creación del score mediante la suma de diferentes ítems está libre de sesgos y presenta la misma eficacia que otros aproximaciones de cálculo (Amor-Esteban et al., 2020).

Table 2. Description of main variables analysis

Panel A. Indicators LA&HR_Disc
LA1. Total number and rates of new employee hires and employee turnover by age group, gender and region
LA2. Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees
LA3. Return to work and retention rates after parental leave, by gender
LA4. Minimum notice periods regarding operational changes
LA5. Representation on health and safety committees
LA6. Injuries, occupational diseases, and work-related fatalities
LA7. Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation
LA8. Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions
LA9. Average hours of training per employee by gender and by employee category
LA10. Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings
LA11. Percentage of employees receiving a regular performance appraisal and career development review, by gender and by employee category
LA12. Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity
LA13. Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation
LA14. Percentage of new suppliers that were screened using labor practices criteria
LA15. Significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain and actions taken
LA16. Number of grievances about labour practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms
HR3. Total number of incidents of discrimination and action taken
HR4. Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights
HR5. Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor
HR6. Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor
HR7. Percentage of security personnel trained in the organization's human rights policies or procedures that are relevant to operations
HR8. Total number of Incidents of violations involving rights of indigenous peoples and actions taken
HR12. Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved
Panel B. Items of LA&HR_Perf
KPIs1. The company claims to provide flexible working hours or programs that promote a work-life balance
KPIs2. The company has a diversity and equal opportunity policy
KPIs3. The company has a policy for maintaining a well-balanced membership of the board
KPIs4. The company claims to favor promotion from within
KPIs5. The company has a policy to support the skills training or career development of its employees
KPIs6. The company has a competitive employee benefits policy or ensure good employee relations within its supply chain and the company has a policy for maintaining long-term employment growth and stability
KPIs7. The company has a policy to improve employee health & safety within the company and its supply chain
KPIs8. The company reports on policies or programs on HIV/AIDS for the workplace or beyond
KPIs9. The company claims to provide its employees with a pension fund, health care, or other insurance
KPIs10. The company claims to provide a bonus plan to most employees
KPIs11. The company claims to provide daycare services for its employees
KPIs12. The company reports or show to use human rights criteria in the selection or monitoring process of its suppliers or sourcing partners
KPIs13. The company has a policy to guarantee the freedom of association universally applied independent of local laws and the company has a policy for the exclusion of child, forced, or compulsory labor
KPIs14. The company shows to be ready to end a partnership with a sourcing partner if human rights criteria are not met
KPIs15. The company has a policy to respect business ethics –ethics code, codes of conducts, compliance policies, etc. - or has signed the UN Global Compact or does it follow the OECD guidelines
KPIs16. The company has a commitment towards being a good citizen or endorse the Global Sullivan Principles

Panel C. Independent and control variables			
Variable	Definition	Studies	Expected sign
Female_Managers	Percentage of female managers	Dadanlar & Abebe (2020); Larrieta-Rubin de Celis et al. (2015); Soares et al. (2011)	+
Size	Natural logarithm of total assets	Amorelli & García-Sánchez (2020); Bowrin (2018); Cahaya & Hervina (2019); McGuinness et al. (2016); Orazalin & Baydauletov (2020)	+
ROA	Return-on-assets ratio	Amorelli & García-Sánchez (2020); García-Sánchez et al. (2020a); Orazalin & Baydauletov (2020); Parra-Domínguez et al. (2021)	+
Leverage	Proportion of debt with respect to total assets	Amorelli & García-Sánchez (2020); García-Sánchez et al. (2020a); McGuinness et al. (2016); Orazalin & Baydauletov (2020)	-
Internacio	Percentage of investments in assets made in other countries	Cahaya et al. (2017)	+
Cash	Liquid money and other means that can be readily converted into money	Aibar-Guzmán & Somohano-Rodríguez (2021)	+
DLoss	Dummy that takes the value 1 if the company has obtained losses in the financial year, and 0 otherwise	García-Sánchez & García-Meca (2018)	-
Accruals	Total accruals scaled by cash flow from operations	García-Sánchez et al. (2021)	+
Cov_Ana	The number of analysts following the company	Amorelli & García-Sánchez (2020); García-Sánchez et al. (2019, 2020c); Parra-Domínguez et al. (2021)	+
CSR_Comm	Dummy that takes the value 1 if there is a CSR committee on the board of directors, and 0 otherwise	Amorelli & García-Sánchez (2020); Birindelli et al. (2019); García-Sánchez et al. (2020b)	+
B_Indep	Percentage of independent directors on the board	Bowrin (2018); Frías-Aceituno et al. (2013); Furlotti et al. (2019); García-Sánchez et al. (2020a)	+
B_Women	Percentage of female directors on the board	Ardito et al. (2021); Birindelli et al. (2019); Frías-Aceituno et al. (2013); García-Sánchez et al. (2020a, 2020b); Williams (2003)	+
DLawsuits	Dummy that takes the value 1 if the company operates in lawsuit-prone industries, and 0 otherwise	Dadanlar & Abebe (2020); Wang et al. (2018)	+
NCSRPI	Level of orientation towards the stakeholders of the firm's country of origin (Amor-Esteban et al., 2019)	Cubilla-Montilla et al. (2020); García-Sánchez et al. (2020c); Parra-Domínguez et al. (2021)	
ICSRPI	Aggregate indicator of institutional pressures at the sectoral level (Amor-Esteban et al., 2018)	Cubilla-Montilla et al. (2020); García-Sánchez et al. (2020c); Parra-Domínguez et al. (2021)	

Para evitar resultados sesgados, siguiendo la literatura previa (i.e., García-Sánchez et al., 2020a), se incluyen diversas variables de control que identifican el tamaño de la compañía medido mediante el logaritmo de los activos, *Size*, su rentabilidad económica, *ROA*, y el nivel de apalancamiento respecto al total del activo, *Leverage*. El nivel de internacionalización, *Internacio*, de la compañía se identifica mediante el porcentaje de inversiones en activos realizada en otros países. *DLoss*, variable que toma valor 1 si la empresa ha obtenido pérdidas en ejercicio, siendo representada su resultado mediante

Accruals. *Cov_Ana* identifica el número de analistas que siguen a la compañía. *CSR_Comm* se corresponde con una variable dummy que toma valor 1 si existe un comité de RSC en el consejo de administración. *B_Indep* representa la independencia del consejo mediante el porcentaje de consejeros independientes que forman parte del mismo. *B_Women*, el porcentaje de mujeres consejeras en ese órgano de control. *DLawsuits* es una variable dummy que toma valor 1 si la compañía opera en los sectores hospitality, technology and oil & gas as lawsuit prone industries (Dadanlar and Abebe, 2020), tomando valor 0 en caso contrario. Las presiones institucionales a nivel país y sector se controla mediante los indicadores propuestos por Amor-Esteban et al. (2018, 2019): *NCSRPI* y *ICSRPI*. Adicionalmente, controlamos el efecto país, sector y tiempo mediante las variables *Country*, *Industry* y *Year*.

Dada la naturaleza censurada de la variable dependiente *LA&HR_Perf* en la ecuación [1], se utilizará una regresión Tobit para datos de panel. La naturaleza dicotómica de *LA&HR_Discl*, se utilizará una regresión logística para datos de panel. En el caso de la variable *LA&HR_OrdDiscl*, una regresión ordinal es la aproximación más correcta. En ambas, η permite controlar la heterogeneidad inobservable y ε denota la perturbación. Para corregir potenciales problemas de causalidad, las variables explicativas se retardan un periodo.