

Corporate responsibility and equal employment opportunities: altruism or legality? ¹

Merlin Patricia Grueso Hinestroza Ph.D.²
Centro de Estudios para la Perdurabilidad Empresarial
Facultad de Administración - Universidad del Rosario (Colombia)

Abstract

In the last decades the world of labor has passed through profound transformations, as a result of incorporating a workforce differentiated by diversity. Under this perspective, the active binding of women as a labor force is being given in huge steps, but far away of equal opportunities. One of the Corporate Social Responsibility (CSR) models refers to human rights respect and the control of employment standards. In this context, equal employment opportunities have a privileged place. The CSR principles stated by *Global Compact*, which are not obliging, are based on agreements, recommendations, treaties and laws that try to guarantee the equal employment opportunities in the work environment. This article is an analysis of the CSR model that seeks to point out some elements that go beyond an altruistic character.

Keywords: Corporate Responsibility, equal employment opportunities, gender.

Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad de Oportunidades en el empleo: ¿altruismo o legalidad?

Resumen

En las últimas décadas el mundo del trabajo ha sufrido grandes transformaciones como resultado de la incorporación de una fuerza laboral caracterizada por la diversidad. Bajo esta perspectiva la vinculación de la mujer al ámbito laboral se ha dado a pasos agigantados, aunque en condiciones de inequidad. Uno de los modelos de Responsabilidad Social Empresarial RSE acoge entre sus tópicos el respeto por los derechos humanos y el cuidado de los estándares de trabajo, en ese marco, la igualdad de oportunidades tiene un lugar privilegiado. Pese a que la adopción de principios de la RSE concebidos desde el *Global Compact* se consideran no vinculantes, se fundamentan en acuerdos, recomendaciones, convenciones, tratados y leyes que pretenden garantizar la igualdad de oportunidades en el contexto del trabajo. El presente artículo pretende realizar un análisis del modelo de RSE y aportar algunos elementos que le permitan trascender su carácter altruista.

¹ Este artículo será publicado en el Volumen 17 la Revista Universidad y Empresa (2009) ISSN 0124-4639

² Profesora Asociada de Carrera; email: merlin.grueso@urosario.edu.co.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Igualdad de Oportunidades en el empleo, Colombia.

Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad de Oportunidades en el Empleo: ¿altruismo o legalidad?

I. Presentación

En el mundo del trabajo durante las últimas décadas y de manera sostenida, se ha observado una diversificación de mano de obra en consideración a categorías como el género, la etnia, el credo, la orientación sexual, la cultura y la procedencia, entre otras. Con el fin de garantizar sistemas que permitan la incorporación y permanencia de las personas en las organizaciones en función de tal diversidad, los gobiernos han venido suscribiendo acuerdos, recomendaciones, convenciones y tratados que pretenden garantizar un trato equitativo hacia los trabajadores y las trabajadoras.

En este proceso, el revitalizado concepto de Responsabilidad Social Empresarial - RSE- desempeña un papel preponderante, al recoger en dos de sus tópicos el respeto por los derechos de las personas en el contexto laboral y los estándares de trabajo. En este sentido, más allá de considerarse una práctica novedosa, la RSE implica la adopción de acciones internas que garanticen entre otras cosas, la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.

Sin duda Colombia es un país que ha logrado avances en términos de igualdad de oportunidades en el empleo, no obstante diferentes autoridades de carácter supranacional y entidades de nivel nacional indican que es necesario obtener mayores resultados. Prueba de lo anterior es la posición obtenida por el país en el *Global Gender Gap Report 2008* llevado a cabo por el *World Economic Forum* en 130 naciones del mundo. El informe deja claro que pese al ascenso en el *ranking* mundial tomando como referencia el subíndice Participación Económica y Oportunidades, la posición es mejorable. Estos resultados son consistentes con otros estudios (Observatorio de Asuntos de Género, 2005) en los que se ha evidenciado una brecha importante en el acceso al empleo y la igualdad en la remuneración entre el hombre y la mujer.

Bajo este marco, el presente documento pretende analizar la forma como la RSE se constituye en un elemento determinante para lograr la igualdad de oportunidades en el empleo. Pretende además analizar el concepto RSE desde la normatividad, con el fin de posicionarla más allá de una actividad altruista a ser implementada en las organizaciones.

II. Una mirada al marco internacional de la RSE y la igualdad de oportunidades en el empleo

El posicionamiento de la RSE como concepto de actualidad, advierte la implementación de acciones que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo para el hombre y la mujer y un trato digno. Un ejemplo lo constituye, el *Global Compact*, iniciativa propuesta por la Organización de Naciones Unidas - ONU- con el objetivo de fomentar la ciudadanía corporativa. Este acuerdo de

carácter mundial, promueve en las organizaciones la adopción de 10 principios no vinculantes agrupados en 4 grandes tópicos: trabajo, derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción; si bien estos tópicos no son de obligatoria observancia, al analizarlos con mayor detenimiento dejan ver que mediante ellos se da cumplimiento a los lineamientos señalados por autoridades de carácter internacional y nacional.

De manera especial, los apartados relacionados con el respeto por los derechos humanos y los estándares del trabajo desde el modelo RSE del *Global Compact*, establece el papel que deben adoptar las organizaciones en relación con el apoyo, la protección y el respeto de los derechos humanos y la eliminación de toda forma de discriminación laboral, trabajo forzoso e infantil. Estos mandatos no se constituyen en novedad alguna, dado que desde 1919 los estándares de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reivindicaban la necesidad de unas condiciones de trabajo con dignidad y respeto por los derechos humanos.

Así mismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) de 1948 establece los lineamientos fundamentales en relación con el derecho que tienen las personas a recibir un trato digno y en condiciones de igualdad en cualquiera de las esferas de la vida, incluido el trabajo. Estos lineamientos, posteriormente fueron desarrollados en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer suscrita entre la ONU y sus estados miembro en 1979; como resultado de dicha convención se recomendó la adopción de medidas para eliminar la discriminación hacia la mujer en el acceso al trabajo, remuneración y permanencia en el mismo, con el fin de asegurar condiciones de igualdad en el empleo.

De la misma manera, en 1975 la OIT recomendó la adopción de medidas económicas, sociales y culturales que promoviesen la situación del empleo de las mujeres. En función de este mismo propósito, la OIT en 1998 realizó una recomendación a sus estados miembros para que adoptasen los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, con el propósito de movilizar recursos legales que en definitiva, mejorasen las condiciones de los trabajadores y trabajadoras en relación con sus derechos en el contexto laboral.

Otras acciones que han sido respaldadas por la ONU, promueven la adopción de prácticas que mejoren las condiciones de igualdad entre el hombre y la mujer en el contexto del trabajo, hoy también reconocidas como acciones asociadas con el concepto de RSE; por ejemplo, la Declaración de Beijing (1995) donde se reconoce que existen desigualdades entre el hombre y la mujer y se insta a los estados miembros, para que desarrollen acciones que promuevan la igualdad de derechos, oportunidades y de acceso a los recursos entre hombres y mujeres con el fin de alcanzar bienestar en la sociedad.

Finalmente, en la Declaración del Milenio (2000), iniciativa gestada desde la ONU, los estados miembros reconocen que la promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer se constituye en un medio eficaz para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades y una herramienta para estimular un

desarrollo verdaderamente sostenible. Como resultado de dicha iniciativa se formula la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer como uno de los Objetivos del Milenio para alcanzar en el año 2015.

En el Informe de Seguimiento a los Objetivos del Milenio (2008), la ONU advierte que las mujeres se encuentran desproporcionadamente representadas en empleos a tiempo parcial, estacionales, y empleos informales de corto plazo y en consecuencia se ven limitadas en la estabilidad y beneficios laborales. Dicho informe también pone de manifiesto que las ocupaciones de las mujeres continúan siendo específicas por género, los cargos ocupados tienden a ser de menor jerarquía, menor salario y peores condiciones laborales. Finalmente la ONU en el informe señala que no obstante las mujeres han alcanzado mayores niveles educativos y aumentado en cargos de dirección, la mayoría enfrenta grandes obstáculos para llegar a ellos.

III. Responsabilidad social e igualdad de oportunidades en Colombia

La implementación de acciones internas consideradas socialmente responsables en las organizaciones de Colombia es una realidad aún lejana; al igual que en muchas otras naciones, se mantienen las diferencias en el trato en el contexto del trabajo producto de la pertenencia a uno de los sexos.

Indudablemente, han sido muchos los esfuerzos que se han realizado para lograr la adopción de medidas que promuevan el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el empleo entre el hombre y la mujer en el contexto internacional, pese a ello, en países como Colombia, se observan deficiencias en la oportunidad para implementar dichas medidas. Por ejemplo, de acuerdo con un informe elaborado por el Observatorio de Asuntos de Género (2005), en Colombia la mujer en promedio devenga un 75% del salario de un hombre. De la misma manera, en dicho informe se reconoce que en nuestro país la mujer enfrenta condiciones laborales más precarias que el promedio de los hombres con un menor reconocimiento económico y social.

Otra evidencia acerca de la situación de desigualdad que afronta la mujer en Colombia se encuentra consignada en el *Global Gender Gap Report 2008*. Al analizar los resultados obtenidos en el subíndice Equidad en la partición en la fuerza de trabajo, el informe revela que la proporción en Colombia es de 0,78 sobre 1; menos favorable aún es el resultado en términos de equidad en el ingreso por igual trabajo, en este caso, la proporción fue de 0,61 sobre 1. Estas cifras dan cuenta de la situación de inequidad que afronta la mujer en el contexto nacional.

Las estadísticas son consistentes al evidenciar cómo en Colombia la mujer ocupa en mayor medida puestos inferiores en la estructura organizacional dado que los de mayor nivel son desempeñados por hombres. Así mismo, la mujer se encuentra

más ampliamente representada en áreas funcionales poco competitivas y en consecuencia, menor remuneradas.

Sin duda alguna, la implementación de acciones que promueven la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral, se encuentra vinculada a dos contextos indispensables: En primer lugar, al desarrollo de normas y leyes que regulan la materia y en segundo lugar, a una modificación en los valores de la cultura social y organizacional. En relación con ese primer contexto, es decir, el legal, en Colombia el marco jurídico que da sustento a la implementación de acciones a favor de igualdad en el trato entre el hombre y la mujer es de reciente sanción, no obstante, el Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia del año 1991 señala que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que estas no pueden ser sometidas a ninguna clase de discriminación. En función de este mandato, se han desarrollado tres leyes, que de manera explícita establecen lineamientos que propenden por la igualdad entre el hombre y la mujer: Ley 581 de 2000, Ley 823 de 2003 y Ley 931 de 2004.

Ahora bien, en relación con el segundo contexto, en el cual se insta a la sociedad a un cambio en los valores de la cultura social y organizacional para lograr un estado de igualdad entre el hombre y la mujer, es posible señalar que dicho cambio se constituye en una condición *sine qua non* para lograr un contexto laboral de respeto por los derechos de la mujer. En este sentido, se han realizado estudios en los que se ha demostrado que la existencia de culturas organizacionales en las que priman los valores masculinos y se observa una escasa tolerancia hacia el otro, se constituyen en un factor determinante para la aparición y mantenimiento de prácticas organizacionales que establecen diferencias en el trato entre los hombres y las mujeres (Grueso, 2007).

En la implementación de acciones relacionadas con el respeto por los derechos humanos e igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la RSE, en Colombia se tiene un panorama poco claro. En una investigación conducida por el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (2006) se evidenció que solo para el 38% de los empresarios encuestados en el estudio, la promoción de los derechos de los trabajadores era considerada una acción de responsabilidad a cargo de las empresas, y más representativo aún, es el hecho que el 52% de los empresarios encuestados en el mencionado estudio, opinaron que las empresas promueven la RSE pero no están comprometidas con ella. Contrariamente a lo anterior, el 60% de los empresarios que participaron en el estudio, manifestaron haber realizado acciones para garantizar la transparencia y la no discriminación en los procesos de selección, ascenso, evaluación, capacitación y despidos durante el año 2005.

IV. RSE: ¿Altruismo o legalidad?

Si bien la adopción de prácticas que promueven el respeto por los derechos humanos en las organizaciones desde el marco de la RSE se ha concebido como no vinculante, es preciso reconocer que dichas prácticas se fundamentan en declaraciones universales, recomendaciones y convenciones que han obtenido el

consenso en gran cantidad de países y han sido traducidas en normas, leyes y decretos en cada uno de ellos; no obstante, una de las críticas que ha recibido la implementación del modelo de RSE y cada uno de sus tópicos es que no hace parte de la agenda estratégica de las empresas y su puesta en marcha en las mismas es completamente voluntario (Correa, Flynn & Amit, 2004).

De otra parte, pese a que el concepto de RSE tiene una base filantrópica, hoy se reconoce que para las organizaciones es necesario contar con empleados y consumidores con mejor salud, educación e ingreso para lograr un desarrollo social y sostenibilidad.

En Colombia, las leyes que promueven el respeto por los derechos humanos en el contexto del trabajo y la igualdad entre el hombre y la mujer cuentan hoy con instrumentos legales y con instituciones que monitorean su aplicabilidad. Carantoña (2006) señala sin embargo que para instrumentalizar acciones que promuevan la igualdad bajo el modelo de RSE, es indispensable realizar al interior de las organizaciones una serie de proyectos de carácter estratégico. El cambio en los valores de la cultura, el compromiso de la alta dirección en función del tema, la determinación de indicadores y el análisis de las prácticas de gestión empresarial, se constituyen en los focos de mayor relevancia para convertir el objetivo de igualdad de género en una realidad.

Así las cosas y ante este escenario, el llamado a las organizaciones es a abandonar los valores culturales y prácticas organizacionales que hasta ahora han adoptado y a emprender acciones que sean consistentes con el renovado concepto de RSE en el que principalmente se reconoce en el individuo, un ser digno de respeto y de trato con dignidad.

BIBLIOGRAFIA

- Colombia, Congreso Nacional de la República, (1991, 20 de Julio), Constitución Política de Colombia, en Gaceta Constitucional No. 116, Bogotá.
- Colombia, Congreso Nacional de la República, (2000, 31 de Mayo), Ley 581 de 2000, “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones, en Diario Oficial No. 44.026 de 31 de mayo de 2000, Bogotá.
- Colombia, Congreso Nacional de la República, (2003, 10 de Julio), Ley 823 de 2003 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”, en Diario Oficial No. 45.245 de 11 de julio de 2003, Bogotá.
- Colombia, Congreso Nacional de la República, (2004, 30 de diciembre), Ley 931 de 2004. “Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad, en Diario Oficial No. 45.777 de diciembre 30 de 2004, Bogotá.
- Grueso, M. P., (2007), “Antecedentes y consecuentes de las prácticas de recursos humanos: revisión y análisis desde la perspectiva de género”. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca, España.
- Carantoña, M, H., (2006), “La Responsabilidad Social Empresarial como instrumento para la igualdad de oportunidades”, Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial.
- Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, (2006). “Línea de base sobre Responsabilidad Social Empresarial en Colombia”, Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial.
- Correa, M. E.; Flynn, S.; & Amit, A., (2004), “Responsabilidad Social Corporativa en América Latina: una visión empresarial”. En: *Serie Medio Ambiente y Desarrollo*, 85, CEPAL, Santiago de Chile.
- Observatorio de Asuntos de Género, (2005), “Boletín Número 4”, Observatorio de Asuntos de Género.
- Organización Internacional del Trabajo, (1975), “Recomendación 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, Organización Internacional del Trabajo”, Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo, (1998), “Declaración de la OIT Relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, Organización Internacional del Trabajo.

Organización de Naciones Unidas, (1948), “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Organización de Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas, (2008), “Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe 2008, Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, Organización de Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas, (2000), “Declaración del Milenio”, Organización de Naciones Unidas.

Organización de Naciones Unidas, (1979), “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, Organización de Naciones Unidas.

United Nations, (2008), “Corporate Citizenship in The World Economy”, United Nations Global Compact Office.

United Nations, (1995), “Fourth World Conference on Women Action for Equality, Development and Peace”, Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs.

World Economic Forum, (2008), “Global Gender Gap Report”, World Economic Forum.