

Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia*

Yenni Viviana Duque Orozco**
María Carolina Ortiz Riaga***
Diana Fernanda Vargas Bernal****

Fecha de recepción: 1 de diciembre de 2012

Fecha de aprobación: 2 de mayo de 2013

Resumen

El presente trabajo tiene como propósito analizar los avances que presentan algunas organizaciones colombianas en materia de equidad de género, aspecto que ha sido considerado por el Pacto Global de las Naciones Unidas dentro de los principios de estándares laborales que deben asumir las empresas para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Se analizó el caso de diez organizaciones adheridas a esta iniciativa en Colombia, seleccionadas aleatoriamente; se realizó un estudio documental utilizando como fuente los informes de Comunicación en Progreso presentados por estas organizaciones. Los resultados muestran que se desarrollan pocas prácticas en pro de la equidad de género y que estas se centran en algunos indicadores de gestión sociolaboral; asimismo, la divulgación es limitada y heterogénea, lo que restringe la posibilidad de establecer comparaciones e identificar buenas prácticas.

Palabras clave: equidad, género, responsabilidad social, organizaciones, Pacto Global.

* Artículo científico que presenta los resultados parciales de la investigación titulada: *Perfiles y concepciones de los gerentes de responsabilidad social de las organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia*, adelantada por el Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones, de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, durante el 2012. La investigación fue financiada con recursos de la misma universidad.

** Administradora de empresas. Especialista en Gerencia de la Calidad. Magíster en Gestión de Organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Docente de tiempo completo y miembro del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada. Correo electrónico: yenni.duque@uni militar.edu.co.

*** Psicóloga. Especialista en Docencia Universitaria y magíster en Educación, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Docente de tiempo completo y miembro del Grupo de Estudios Contemporáneos en Contabilidad, Gestión y Organizaciones, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: maria.ortiz@uni militar.edu.co.

**** Administradora de empresas y joven investigadora adscrita al Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: diana.vargas@unimilitar.edu.co.

CÓMO CITAR: Duque Orozco, Y. V., Ortiz Riaga, M. C. y Vargas Bernal, D. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Tendencias & Retos*, 18 (1), 111-126.

Social Responsibility and Gender Equality: Analysis of Ten Organizations in Colombia Members of the Global Compact

Abstract

The purpose of the present article is to analyze the progress made by several Colombian organizations in relation to gender equality, an aspect that has been considered by the United Nations Global Compact as one of the principles of work standards that must be assumed by companies in order to improve the quality of life of their workers. The research included the analysis of the case of ten organizations that are part of the initiative in Colombia, randomly selected, and a study was carried out using the Communication in Progress reports presented by these organizations as source documents. The results show that few practices are carried out in favor of gender equality and that these are focused on socio-occupational management indicators. Likewise, the outreach is limited and heterogeneous, which limits the possibility of establishing comparisons and identifying good practices.

Keywords: Equality, gender, practices, social responsibility, organizations, global compact.

Responsabilidade social e equidade de gênero: análise de dez organizações aderidas ao Pacto Global na Colômbia

Resumo

O presente trabalho tem como propósito analisar os avanços que algumas organizações colombianas apresentam em matéria de equidade de gênero, aspecto que tem sido considerado pelo Pacto Global das Nações Unidas dentro dos princípios de padrões trabalhistas as empresas que devem assumir para melhorar a qualidade de vida de seus trabalhadores. Analisou-se o caso de dez organizações aderidas a esta iniciativa na Colômbia, selecionadas aleatoriamente; se realizou um estudo documental utilizando como fonte os informes de Comunicação em Progresso apresentados por estas organizações. Os resultados mostram que se desenvolvem poucas práticas em prol da equidade de gênero e que estas se centralizam em alguns indicadores de gestão sociolaboral; da mesma forma, a divulgação é limitada e heterogênea, o que restringe a possibilidade de estabelecer comparações e identificar boas práticas.

Palavras chave: equidade, gênero, práticas, responsabilidade social, organizações, Pacto Global.

Introducción

En la actualidad, las condiciones de las mujeres son motivo de preocupación por parte de gobiernos, instituciones y organizaciones a nivel mundial. Uno de los Objetivos del Milenio propuestos en el Pacto Global (PG) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) establece la necesidad de *promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer* en todos los ámbitos de la vida. Una iniciativa que pretende contar con el apoyo de todas las organizaciones adheridas en los diferentes países, entre otras, para abolir todas las prácticas de discriminación laboral, que incluyen la discriminación de género.

De acuerdo con el informe de la ONU (2012) una gran cantidad de mujeres trabajan en empleos informales, lo cual implica que no cuentan con prestaciones y seguridad social. Durante los años 2003 y 2005, el 62%¹ de las mujeres en el mercado laboral colombiano lo hacían de manera informal. Los puestos en los niveles más altos siguen ocupándolos los hombres con una diferencia importante: en el mundo solo uno de cada cuatro gerentes son mujeres.

Un ejemplo de ello lo refleja el estudio de caso realizado por Duque y Martínez (2012), en el que se evidencia que las brechas de participación de la mujer se intensifican en los niveles directivos, así como los salarios promedio que alcanzan un diferencial de un 13,4% más bajo que el devengado por los hombres en dichos cargos.

De acuerdo con lo consignado en los Lineamientos de la Política Pública Nacional

de Equidad de Género para las Mujeres², una de las causas de inequidad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo ha sido la distribución de roles y actividades en función del sexo. La división del trabajo, reforzada desde los valores socioculturales, los esquemas económicos y políticos, entre otros, genera una especialización de las tareas que realizan hombres y mujeres. Surgen así los conceptos de trabajo productivo, asociado a la producción mercantil, y trabajo reproductivo, orientado a la generación de productos y servicios para la reproducción y el cuidado en el ámbito privado.

Con el creciente ingreso de las mujeres al mercado laboral se manifiestan fenómenos que perpetúan la inequidad: menores niveles de remuneración, la contratación asociada a sus roles tradicionales y la necesidad de asumir dobles y triples jornadas laborales. Esta problemática ha sido evidenciada y denunciada desde diversos ámbitos: las entidades gubernamentales, la academia, las organizaciones sindicales, los movimientos de mujeres y feministas han hecho visible la necesidad de adelantar políticas, programas e iniciativas que contribuyan a cambiar las condiciones para las mujeres y de esta manera lograr la equidad.

De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), el desempleo de las mujeres (14,2%) es mayor al de los hombres (9,4%), las mujeres

1 Porcentaje del empleo total no agrícola.

2 Los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres fueron lanzados oficialmente por el presidente Juan Manuel Santos el 12 de septiembre de 2012, y el 12 de marzo de 2013 fue aprobado el Conpes Social 161, "Política pública nacional de equidad de género y de plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia".

trabajan en promedio 10,8 horas más a la semana que los hombres. Adicionalmente, los hombres ganan 21% más que las mujeres teniendo el mismo nivel educativo (Mintrabajo, 2013).

El presente documento busca analizar los avances que se han tenido en diez casos de organizaciones en Colombia adheridas al Pacto Global, quienes se han comprometido a trabajar bajo el marco de los principios del Pacto y, asimismo, apoyar el logro de los Objetivos del Milenio y de manera específica del tercero que a la letra dice: promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

1. Elementos conceptuales

1.1. La responsabilidad social empresarial y la equidad de género

El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) se ha caracterizado por ser abordado desde diferentes perspectivas, lo que ha imposibilitado un consenso no solo en el escenario académico sino en el empresarial. Sin embargo, se han logrado puntos de convergencia que han permitido establecer unos marcos de acción: el carácter voluntario de las acciones; la superación del esquema normativo o legal; la inclusión en el plan estratégico de la organización; la visión a largo plazo; la comprensión e intervención en las dimensiones económicas, sociales y ambientales; la armonización de las relaciones con los grupos de interés o *stakeholders* (Sabogal, 2008).

El primer acercamiento al concepto de RSE fue presentado por Bowen, quien en 1953 la definió como “las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, to-

mar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”. Posteriormente, autores como Friedman (1970), Davis (1973), Carroll (1979), Zenisek (1979), Drucker (1984), Epstein (1987), Porter y Kramer (2006) aparecen en la discusión, unos con argumentos a favor y otros en contra.

Uno de los conceptos más reconocidos y citados corresponde al aportado por Carroll (1979) en el que define a la RSE como la responsabilidad de una empresa por sus actividades económicas, legales, éticas y filantrópicas. Hoy los contextos social, político y económico exigen que sea superada la visión filantrópica y se amplíe a un concepto en el que se requiere tomar responsabilidad por la forma en que los productos y servicios son producidos y entregados, y por aquellas personas que están involucradas en el proceso de producción, incluyendo empleados directos y aquellos en la cadena de abastecimiento (Grueso, 2009).

Por tanto, la RSE es hoy en día es entendida en un sentido amplio en el que se considera la toma responsabilidad sobre todo el mercado, es decir, que incluye a inversionistas, proveedores, y a todos aquellos actores de la cadena de abastecimiento, el lugar de trabajo, el medio ambiente y la comunidad. La teoría de *stakeholders* le aporta al tema la definición e identificación de aquellos grupos de interés. Al respecto, Freeman y Reed (1983, p. 91) definen a los *stakeholders* como “cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los propósitos de una corporación”. Este nuevo elemento en el campo de la RSE hace que se particularice su ejercicio, es decir, que se

identifiquen y respondan a los intereses de los grupos con los que se relaciona la empresa.

Teóricos como Freeman (1984), Epstein (1987), Carroll (1991) Schvarstein (2003), entre otros, involucran a los *stakeholders* en sus definiciones de RSE y afirman que la empresa debe tener en cuenta los intereses de esas partes y armonizar sus relaciones con cada uno de ellos, ya no solo con los *stockholders* o accionistas, como lo propuso Friedman en 1970.

Cortina (1997), en su libro *Ética de la empresa*, hace referencia a los grupos de interés internos y externos. Dentro de los internos considera a los socios y accionistas, directivos y trabajadores; y en los externos, a los clientes, proveedores, competidores, comunidad, entorno, Estado y sociedad en general. Sin embargo, los *stakeholders* o grupos de interés para las empresas son diversos y varían según su actividad económica o función dentro de la sociedad y, por supuesto, según sus propósitos económicos, sociales y ambientales.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores son considerados no solo parte de la estructura de la organización o su instrumento, sino que a su vez son receptores de las externalidades que esta genera; por tanto, en el establecimiento de las relaciones de la organización con su grupo de interés se incluye la promoción de la igualdad de la mujer, lo cual requiere que la organización diseñe, ejecute, verifique y mejore constantemente un conjunto de prácticas en pro de la equidad de género. Sin embargo, en el escenario de la RSE la promoción de la igualdad de la mujer debe darse en cada uno de los roles que esta desempeña en los

grupos de interés como: empleadas, consumidoras, integrantes de la comunidad, proveedoras, participantes de las organizaciones civiles, inversionistas, entre otros.

Por otra parte, la inequidad de género se manifiesta de múltiples formas en el lugar de trabajo: reclutamiento, desarrollo profesional y promoción, salarios, segregación laboral (vertical y horizontal)³, introducción a nuevas tecnologías, nuevas prácticas de trabajo, aspectos relacionados con la maternidad, flexibilidad laboral y cuidado de los hijos (Broadbridge y Hearn, 2008). Muchos de estos problemas están empezando a tenerse en cuenta en las organizaciones y en la literatura de RS, donde se incorporan estos elementos en las políticas y prácticas del negocio con el propósito de lograr igualdad de género en el lugar de trabajo.

Para este propósito se han desarrollado guías de implementación y modelos reconocidos que incluyen dentro de sus indicadores aspectos referentes a la equidad de género, ejemplo de ello es el Global Reporting Initiative (GRI), FTSE Female Index, Great Place to Work. La iniciativa de la ONU, denominada Pacto Global (Global Compact) considera también como uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

En Colombia, el Congreso de la República en el 2003 expidió la Ley 823, por la cual

3 La segregación horizontal se caracteriza por la concentración en ciertos sectores de actividad y ciertas ocupaciones; mientras que la segregación vertical supone la asimetría entre la ubicación de hombres y mujeres en la escala jerárquica y, por tanto, la dificultad de las mujeres para ascender laboralmente y poder acceder a cargos más calificados y mejor remunerados.

se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; posteriormente, en el 2008, la Ley 1257, que establece las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Adicionalmente, el Decreto 4463 de 2011 del Ministerio de Trabajo reglamenta parcialmente la Ley 1257 mencionada y busca promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y campañas de erradicación de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. En el ámbito distrital (Bogotá), mediante el Decreto 166 de 2010 se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género. Cabe aclarar que en el 2013 Colombia se adhirió a la iniciativa latinoamericana denominada la Comunidad del Sello de Equidad de Género con apoyo del Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD).

En el 2010, el Banco Mundial presentó el Gender Equity Model (GEM) para promover la equidad de género en las empresas privadas y del Estado, el marco del modelo incluye aspectos relacionados con la selección y contratación, desarrollo de carrera (ascensos y capacitación), equilibrio entre la vida familiar y laboral, equidad salarial y prevención del acoso sexual. Sin embargo, una de las propuestas más innovadoras relacionadas con criterios de equidad de género y responsabilidad social, denominada *Calver Women's Principles*, es el primer código de conducta internacional para las corporaciones con el propósito de asumir prácticas orientadas a lograr la equidad de género y el empoderamiento de la mujer (Calver, 2004).

Crane, Matten y Moon (2008) afirman que las prácticas de las compañías han tendido a no reflejar la realidad social de la identidad de género. A pesar de las nuevas y prolíferas formas de reportar las políticas, programas y desempeño relacionado con los aspectos de género y diversidad, la información reportada a través de los informes de sostenibilidad es generalmente baja e idiosincrásica (Grosser y Moon, 2006; Adams y Harte, 1999). Adicionalmente, hay casos significativos de información de género al interior de la organización que no son divulgados.

Grosser y Moon (2006) evidencian que las compañías continúan comunicando acerca de las políticas y programas con bajo nivel de detalle acerca de sus impactos. Las compañías perciben que el mercado, la sociedad civil y el gobierno no demandan que los asuntos de género se reporten con mayor detalle. Al respecto consideran que las prácticas referidas a género deben ser apropiadas en las políticas de RS y ser divulgadas, y no deben ser actividades independientes y sin exposición. La RS se convierte en instrumento potencial de política para avanzar hacia la equidad de género: "El impacto de tales prácticas es más probable que genere una transformación en términos sociales, cuando los aspectos de género se amplían más allá de la práctica empresarial individual voluntaria, y se incorporan en los sistemas de gestión de RSE y la rendición de cuentas" (Grosser y Moon, 2006, p. 548).

1.2. El Pacto Global y la equidad de género

El Pacto Global es una iniciativa de la ONU, puesta en marcha en el 2000, que

invita a las empresas a adherirse de manera voluntaria para trabajar en el fortalecimiento de diez principios universales relacionados con los derechos humanos, los estándares laborales, el cuidado del medioambiente y la corrupción. El Pacto Global provee un marco a las organizaciones para desarrollar políticas y programas de Responsabilidad Social de manera comprometida y creativa. Los diez principios que conforman el eje del Pacto Global se presentan en la tabla 1.

Como se mencionó, el alcance de este trabajo corresponde al principio 6 y al Objetivo de Desarrollo del Milenio 3. Al respecto de este objetivo, en el documento de autoevaluación para medir el desempeño frente al Pacto Global se consideran seis mecanismos que fueron presentados por la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, estos son:

1. Mecanismos para prevenir la discriminación en los procesos de gestión del personal.
2. Mecanismos que eviten la discriminación por edad, religión, raza, género, etc., en los procesos de selección y contratación.
3. Políticas de igualdad de oportunidades en los procesos de administración de sueldos y promociones al personal.

Tabla 1. Principios del Pacto Global por ejes

Derechos humanos	Estándares laborales	Medio ambiente	Anticorrupción
1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia	3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente	10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos	4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	
	5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	
	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación		

Fuente: elaboración propia con base en la información del Global Compact.

4. Programas de capacitación y desarrollo de personal que evidencien igualdad de oportunidades considerando las competencias de los empleados.
5. Mecanismos de revisión de la organización que aseguren la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas.
6. Indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género y edad, entre otros.

En el Marco de Actuación de Negocios y Desarrollo de los Objetivos del Milenio de la ONU se indican de manera general algunas de las prácticas que han adoptado organizaciones que se han adherido al Pacto Global, entre ellas:

- Empleo de mujeres.
- Creación de lugares seguros de trabajo para la mujer.
- Apoyar programas de empoderamiento de la mujer (ONG, fundaciones).
- Invertir en el desarrollo del liderazgo de las mujeres más allá de las operaciones propias de la empresa (Nelson y Prescott, 2008).

Sin embargo, el informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio del 2012 reporta que persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres y la segregación laboral vertical:

Incluso donde las mujeres representan un alto porcentaje de los trabajadores remunerados, no están en condición de igualdad con los hombres. Si bien quizá ingresen en el mercado laboral con el mismo nivel educativo y las mismas capacidades que los hombres, encuentran más obstáculos para alcanzar los puestos más altos. En todo el mundo, las muje-

res ocupan solo el 25 % de los puestos de gerencia. Los trabajos de las mujeres tienden a concentrarse en el extremo inferior del mercado laboral (UN Global Compact, 2012, p. 23).

Uno de los compromisos que las organizaciones adquieren al adherirse al Pacto Mundial es reportar cada año el avance que han tenido en la aplicación de los diez principios en su estrategia corporativa y en las diferentes actividades que desarrolla la organización con sus grupos de interés, reporte denominado Comunicación de Progreso (CoP) (RPGC, 2012). De acuerdo con la ONU el término *progreso* involucra un cambio y un actuar; de esta manera, el CoP es comunicar el progreso que se ha tenido en los principios del Pacto y como resultado progresar con el fin de contribuir al desarrollo de mercados más sustentables y equitativos, alentando así la ejecución de buenas prácticas en los participantes.

Este documento es la expresión más importante de compromiso con esta iniciativa voluntaria⁴; por ello, las organizaciones participantes deben identificar los avances como un sistema de autoevaluación, es decir, que no se trata de cumplir desde un inicio con la totalidad de los diez principios y que se

4 Los pactos y tratados internacionales son acuerdos respecto a compromisos de los Estados parte, ratificados e incorporados en las agendas públicas, que animan nuevas comprensiones acerca de las relaciones público-privado y responden, en consonancia con cada momento histórico, a demandas y necesidades de la población. La ONU (s. f., p. 3) menciona que: "debido a su carácter voluntario, el Pacto Mundial no es un instrumento que las empresas deban adoptar obligatoriamente, como así tampoco intenta imponer un marco regulatorio. En este sentido, no vigila, impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas. Tampoco implica para las compañías que adhieren a una obligación de tipo contractual".

tengan alineados todos ellos en las prácticas y estrategias de la compañía, sino ir progresando gradualmente en ellos, dicho de otro modo, este comunicado está planteado en términos de medición del progreso, por lo cual debe incluir una descripción de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos (UN Global Compact, 2007; RPGE, 2012; RPGC, 2012).

2. Metodología

Este estudio es una exploración de tipo documental a partir de la cual se pretende analizar los avances en las prácticas de equidad de género en las organizaciones adheridas al Pacto Global en Colombia.

En febrero de 2012, en Colombia se encontraban registradas 277 organizaciones de las cuales 93 tenían reporte de Comunicación en Progreso (CoP). A partir de la base de datos de la ONU y de las páginas web de las diferentes organizaciones fueron extraídos los informes. Se seleccionaron diez informes de acuerdo con un método de muestreo aleatorio simple.

La clasificación de la información de los CoP en lo referente al principio seis se

basó en el documento presentado por la Corporación Red Local del Pacto Global Colombia, titulado “Autoevaluación para medir el desempeño frente a los 10 principios del Pacto Global”. Este manual orienta a las organizaciones en el proceso de implementación de los diez principios del Pacto Mundial con una metodología de autoevaluación que consiste en el diligenciamiento de un cuestionario de cincuenta preguntas, de las cuales seis corresponden al sexto principio. De acuerdo con las calificaciones registradas para cada pregunta, se establece un porcentaje de cumplimiento o desempeño, si el nivel de desempeño es mayor a 80% la interpretación para el eje es buena, si está entre 50 y 80% es media, el eje se encuentra deficiente cuando el nivel de desempeño es menor al 50%. Sobre los resultados arrojados se llevó a cabo un análisis comparativo a partir de la construcción de tablas.

3. Resultados

A continuación se describen las diez organizaciones adheridas al Pacto Global en Colombia que fueron seleccionadas como población objeto de estudio (tabla 2).

Tabla 2. Descripción de las organizaciones analizadas

Organización Código	Sector	Descripción de actividades	Número de empleados*
01	Alimentos	Empresa multinacional productora de alimentos y derivados lácteos con 65 años de experiencia en el mercado, es reconocida como una de las empresas líderes de alimentos lácteos en el país	3544
02	Servicios públicos	Empresa mixta prestadora de servicios públicos domiciliarios de acueducto y saneamiento básico en el área metropolitana de Bucaramanga	496

Continúa

Organización Código	Sector	Descripción de actividades	Número de empleados*
03	Industrial	Empresa productora y comercializadora de productos de acero para la industria de la construcción, la agroindustria y la metalmecánica. Tiene presencia en Colombia y Ecuador. Lleva 38 años en el mercado	63
04	Financiero	Entidad bancaria de nacionalidad española con 150 años de experiencia en el sector financiero. Se considera un grupo global de servicios financieros con fuerte presencia internacional en América del Sur y México	5661
05	Otros servicios	Entidad privada sin ánimo de lucro que promueve el crecimiento económico y el desarrollo de la competitividad de los habitantes de la ciudad de Bogotá y la región a través del fortalecimiento de las capacidades empresariales y del mejoramiento del entorno de los negocios	750
06	Telecomunicaciones	Empresa de medios y entretenimiento, lleva en el mercado como canal privado 14 años. Tiene presencia a nivel nacional e internacional en más de 22 países de Centro, Suramérica y el Caribe, y en España y Estados Unidos	1767
07	Industrial	Empresa fabricante y comercializadora de productos derivados del alambre. Actualmente, ofrece un portafolio de productos escolares y para la oficina. Lleva 56 años en el mercado	204
08	Tecnología	Empresa del sector de la tecnología dedicada al desarrollo, consultoría e interventoría de soluciones y servicios en el área de informática. Tiene amplia experiencia en el mercado nacional y latinoamericano	117
09	Industrial	Con 70 años de experiencia, la empresa es líder en la industria del fibrocemento en Suramérica y el Caribe, se dedica a la fabricación de tanques plásticos, tejas translúcidas, pinturas base agua y masillas. En Colombia cuenta con plantas de producción en el Pacífico y el Atlántico	500
10	Industrial	Productora y comercializadora de cemento y concreto con 78 años en el mercado, es una de las empresas más importantes y representativas de Colombia. Tiene presencia nacional e internacional en Estados Unidos y el Caribe	3829

* Se refiere únicamente a los empleados directos.

Fuente: elaboración propia.

La tabla 3 recoge la clasificación de las empresas en el PG, de acuerdo con los avances obtenidos en los diez principios y el tipo de documento que presentan al Pacto.

Tabla 3. Clasificación de las diez organizaciones en el Pacto Global

Organización Código	Adherencia al Pacto Global	Nivel de diferenciación	Nombre del CoP consultado
01	9/03/2008	Global Compact Advanced	Informe de Sostenibilidad 2010
02	05/10/2005	Global Compact Active	Informe de Responsabilidad Social 2009
03	27/06/2006	Global Compact Lerner	Informe de Progreso 2011
04	06/03/2008	Global Compact Active	Informe de Responsabilidad Corporativa 2010
05	16/10/2007	s. d.	Informe de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial-Sostenibilidad 2005-2007
06	17/10/2007	Global Compact Active	Reporte de Responsabilidad Corporativa 2007-2009
07	17/12/2009	Global Compact Active	Informe de Responsabilidad Empresarial 2010-2011
08	10/06/2010	Global Compact Active	Comunicado de Progreso CoP 2010-2011
09	10/08/2007	Global Compact Active	Informe Progreso Pacto Global 2011
10	27/11/2007	Global Compact Active	Informe de Sostenibilidad 2010

Fuente: elaboración propia con base en la información del Pacto Global.

De las diez organizaciones estudiadas, ocho llevan más de cinco años adheridas al PG, las otras dos están adheridas hace menos de tres años. Esto significa que el 80% de las empresas han elaborado y presentado sus CoP en varias oportunidades y que tienen procesos de seguimiento de sus acciones en cada uno de los ejes propuestos.

El hecho de que siete organizaciones se encuentren en el nivel *GC Active* significa que suben el informe a tiempo y cumplen con los tres elementos básicos: declaración de apoyo al Pacto Global por parte de la alta dirección, descripción del avance en los diez principios y medición de los resultados (UN Global Compact, 2011), solamente una organización se encuentra en el nivel *GC Advanced*, lo que refleja que a partir de su experiencia en el mercado y de la capacidad de integrar los 24 criterios avanzados, ha desarrollado prácticas más responsables contribuyendo así al desarrollo de mercados más sustentables. De las empresas analizadas la única que se encuentra en un nivel de *GC Lerner* es la empresa 3, que

está en una plataforma de aprendizaje, la cual necesita profundizar en la implementación de los principios en sus actividades corporativas.

De acuerdo con el sexto principio del Pacto Global, las diez organizaciones en su mayoría cuentan con una política que promueve la no discriminación en materia de empleo y ocupación en su Comunicación en Progreso (CoP); además, en la presentación de su gestión sobre el tema de discriminación cuentan con indicadores sociolaborales sobre número de empleados, tipos de contratos, rango de edades, antigüedad en la empresa, número de horas en capacitación, nivel educativo de sus empleados y número de empleados por región. Relacionado con el tema de género las organizaciones cuentan con indicadores sobre número o porcentaje de empleados por género, segregación de género por nivel jerárquico o categoría profesional, relación del salario entre hombres y mujeres, distribución de colaboradores según género y colaboradores que dejaron su empleo por género, sin embargo, no todas detallan a profundidad en sus CoP las relaciones sociolaborales entre hombre y mujeres; dos de ellas (7 y 9) no registran indicadores específicos sobre género. Según los datos registrados en sus informes, del total de empleados existen más hombres que mujeres.

Cinco organizaciones (1, 2, 5, 6, 10) no registran en sus CoP prácticas que eviten la discriminación de género al momento de seleccionar y contratar el personal. Las demás cuentan con un sistema de selección y contratación basadas en las capacidades, los conocimientos y las experiencias profesionales; asimismo, las condiciones la-

borales que ofrecen están acordes con los requisitos exigidos por el cargo sin hacer distinción de género. A su vez, las promociones al personal son de acuerdo con el desempeño laboral.

En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal algunas empresas tienen un esquema de compensación basado en capacidades, conocimientos, desempeño personal y experiencia, a su vez, se especifica que realizan pagos equitativos sin distinción de género a sus empleados, indicando la relación salarial entre hombres y mujeres. No obstante, las organizaciones en sus CoP deben precisar que su política salarial mantiene un pago justo y equitativo sin distinción de género, basado principalmente en el desempeño personal de los empleados. Las organizaciones que no describen en sus informes sobre este proceso son cuatro (3, 4, 7, 9).

En los programas de capacitación y desarrollo personal las organizaciones llevan a cabo diferentes actividades de formación relacionadas con el cargo y con el fortalecimiento de competencias personales. En relación con el principio sexto no todas especifican en los CoP que sus programas se realizan en función de las necesidades del cargo; en cuanto al desempeño individual manteniendo la igualdad de oportunidades sin distinción de género solamente es reportado por las empresas 1, 2, 6, 9.

Finalmente, sobre el seguimiento a este principio principalmente realizan evaluaciones de la cultura organizacional, solo las empresas 8 y 10 tienen mecanismos como reporte de quejas o demandas sobre discriminación. En general, no existen mecanismos de revisión periódica que asegu-

ren la no discriminación del personal, ello se ve reflejado en que las compañías 2, 3, 5, 7, 9 no registran en sus CoP mecanismos de seguimiento.

Conclusiones y recomendaciones

Los *reportes CoP* son un instrumento de divulgación mediante el cual la organización presenta los resultados que han obtenido de la vinculación de los principios del Pacto Global en sus prácticas de gestión; asimismo, contribuyen al cumplimiento de los ODM. Por tanto, este medio de rendición de cuentas debería dar cuenta del compromiso adquirido, no solo con el marco institucional que el organismo internacional de la ONU representa, sino con todos aquellos sobre los cuales tienen intereses en su cumplimiento, pues la mayoría de la población en el mundo es quien se ve afectada por los fenómenos considerados en los ODM.

Los reportes CoP consultados no permiten identificar, analizar o valorar a profundidad los avances en lo que se refiere a la prevención de la discriminación de género, conclusión que corrobora los planteamientos de Grosser y Moon (2006); solamente consignan algunos indicadores de gestión como número de empleados por género, segregación de género por nivel jerárquico, relación del salario entre hombres y mujeres; sin embargo, no todas las empresas reportan estos indicadores, lo que impide la posibilidad de establecer comparaciones o identificar buenas prácticas de RSE en el tema.

Sobre los procesos de gestión de personal no se evidencian las políticas, prácticas e indicadores que llevan a cabo para cumplir

con este principio relacionado principalmente con la eliminación de la discriminación de género. La adopción en lo que respecta al principio 6 específicamente requiere la inclusión de mecanismos como políticas e indicadores de control en los procesos de contratación, capacitación, promoción, remuneración, entre otros, que busquen abolir todo tipo de discriminación y segregación de la mujer. Lo anterior asegura que la organización avance en el cumplimiento del compromiso asumido en esta materia.

En esta presunta ausencia de políticas claras en lo que respecta a la abolición de todo tipo de discriminación y desigualdad laboral, se hace necesario que las organizaciones realicen en primera instancia un diagnóstico que les permita evidenciar actitudes, procedimientos y prácticas institucionales que delaten estereotipos y prejuicios que redunden en discriminación y que contribuyen a acentuar las desigualdades económicas.

Finalmente, este tipo de estudios permite reflexionar acerca de la necesidad de que los líderes y máximos responsables de la toma de decisiones organizacionales incorporen en su gestión perspectivas de género que les permitan ampliar su comprensión y contribución a la eliminación de prácticas que van en detrimento de las oportunidades y el desarrollo de la mujer en el ejercicio laboral, de tal manera que se vayan creando y recreando entornos y espacios donde se reconozca a la mujer por sus capacidades, competencias y desempeño.

Referencias

- Adams, C. y Harte, G. (1999). *Towards Corporate Accountability for Equal Opportunities Performance*. London: Association of Chartered and Certified Accountants.
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S.A. E.S.P-AMB (2009). Informe de Responsabilidad Social 2009. Recuperado de: <http://www.unglobalcompact.org/participant/164-Acueducto-Metropolitano-de-Bucaramanga>
- Alpina (2010). Informe de Sostenibilidad 2010. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10359/original/Alpina_Reporte_Sostenibilidad_2010.pdf?1305671404
- Arme S.A. (2011). Informe de Progreso 2011. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/11429/original/INFORME_PROGRESO_ARME_2011_PACTO_GLOBAL.pdf?1311782101
- BBVA Colombia (2010). Informe de Responsabilidad Corporativa 2010. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/9953/original/BBVA-Colombia-IARC-2010_1_.pdf?1303141057
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.
- Broadbridge, A. y Hearn, J. (2008). Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice. *British Journal of Management*, 19, S38-S49.
- Calvert (2004). The Calvert Women's Principles: A global code of conduct for corporations. Recuperado de: <http://www.calvert.com/nrc/literature/documents/8753.pdf?litID=8753>
- Cámara de Comercio de Bogotá (2007). Informe de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial-Sostenibilidad 2005-2007. Recuperado de: http://camara.ccb.org.co/documentos/3804_informegestionrsecceb.pdf
- Caracol Televisión S. A. (2009). Reporte de responsabilidad corporativa 2007-2009. Recuperado de: <http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/8306/original/InformeCaracol-13.pdf?1289237920>
- Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48.
- Cementos Argos S.A. (2010). Informe de Sostenibilidad 2010. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/9871/original/INFORME_DE_SOSTENIBILIDAD_ARGOS_2010_PACTO_GLOBAL_.pdf?1302570085
- Cortina, A. (1997). *Rentabilidad de la ética para la empresa*. Visor: Fundación Argentaria.
- Crane, A., Matten, D. y Moon, J. (2008). *Corporations and Citizenship*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia (2010). *Autoevaluación para medir el desempeño frente a los 10 principios del Pacto Global*. Ed. Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia. Recuperado de: http://www.gestrategica.org/templates/listado_recursos.php?id_rec=841&id_cl=1
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16 (2), 312-322.
- Duque, Y. y Martínez, D. (2012). Responsabilidad Social Empresarial en la dimensión laboral: casos Bancolombia y BBVA. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*, 20 (1), 171-187
- Drucker, P. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26 (2), 53-63.
- Epstein, E. (1987). The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate responsibility, and corporate social responsiveness. *California Management Review*, 29 (3), 99-114.

- Eternit Colombia S.A. (2011). Informe Progreso Pacto Global 2011. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13484/original/INFORME_PACTO_GLOBAL_EC_2011.pdf?1324329048
- Freeman, E. y Reed, D. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, 25, 88-106.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, septiembre 13 de 1970, 1-6.
- General Metálica S.A. (2011). Informe de Responsabilidad Empresarial 2010-2011. Recuperado de: http://www.gema.com.co/site/wp-content/uploads/2011/12/Informe-RSE_-2010-2011.pdf
- Grosser, K. y Moon, J. (2005). The role of corporate social responsibility in gender mainstreaming. *International Feminist Journal of Politics*, 7 (4), 532-554.
- Grosser, K. y Moon, J. (2006). Best Practice Reporting on Gender Equality in the UK: Data, Drivers and Reporting Choices. Research Paper Series, *International Centre for Corporate Social Responsibility*, 35, 1-54.
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22 (39), 13-29.
- Ministerio de Trabajo República de Colombia (2013). Cifras equidad en el mercado laboral. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/equidad.html#cse>
- Nelson, J. y Prescott, D. (2008). Business and the Millennium Development Goals: A Framework for Action. *International Business Leaders Forum*. 2 ed.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2012). *Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Porter, M. y Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business Review*, 84 (12), 42-56.
- RPGC (2012). Corporación Red Pacto Global Colombia. Recuperado de: <http://www.pactoglobal-colombia.org/>.
- RPGE (2010). Informe de Progreso Formato online y abreviado. Red Pacto Global España. Recuperado de: http://www.pactomundial.org/recursos/doc/Centro_de_noticias/Notas_prensa/4595_284284201111245.pdf.
- RPGE (2012). Red Pacto Global España. Recuperado de: <http://www.pactomundial.org/>.
- Sabogal, J. (2008). Aproximación y cuestionamientos al concepto de responsabilidad social empresarial. *Investigación y Reflexión*, 16 (1), 179-195.
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- SoftManagement S.A. (2011). Comunicado de Progreso CoP (2010-2011). Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10671/original/SoftManagement_CoP_2010-2011.pdf?1307538222
- UN Global Compact (2007). United Nations Global Compact. Recuperado de: <http://www.unglobalcompact.org>
- UN Global Compact (2011). UN Global Compact. Política del Pacto Mundial para la Comunicación sobre el Progreso (CoP). Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/translations/COP_Policy_ES.pdf.
- UN Global Compact (2011a). UN Global Compact. Basic Online COP Template. Recuperado de: http://www.unglobalcompact.org/COP/differentiation_programme.html.
- UN Global Compact (2012). UN Global Compact. Basic Guide Communication on Progress. Recuperado de: http://unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/Tools_and_Publications/COP_Basic_Guide.pdf. Recuperado el 29 de Noviembre de 2012.
- Zenisek, T. (1979). Corporate social responsibility: A conceptualization based on organizational literature. *Academy of Management Review*, 4 (3), 359-368.

Anexo 1. Empresas objeto de análisis

Organización Código	Nombre organización
01	Alpina
02	Acueducto Metropolitano de Bucaramanga S. A. ESP-AMB
03	Arme S. A.
04	BBVA Colombia
05	Cámara de Comercio de Bogotá
06	Caracol Televisión S. A.
07	General Metálica S. A.
08	SoftManagement S. A.
09	Eternit Colombia S. A.
10	Cementos Argos S. A.

Fuente: elaboración propia.