

Insumo para el abordaje de las representaciones sociales de los empresarios: inclusión y trabajo decente sobre las mujeres que reciben pago por actividad sexual

Luis Fernando Moreno Garzón¹

Jairo Enrique Contreras Cuesta²

El propósito de este capítulo es presentar la definición conceptual sobre las categorías trabajo y derechos humanos que permitan identificar las ideas existentes en la cultura (representaciones sociales) de los empresarios, tomando como insumo lo encontrado en la forma como representan estas mismas categorías, las mujeres que reciben pago por actividad sexual de las denominadas “zonas de tolerancia,

Así, se utiliza la integración de los conceptos en relación con la gestión integral que articula la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para dar alcance a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sobre trabajo decente y derechos humanos (inclusión). Desde esta óptica, se esperaría que los programas de inclusión social de la empresa privada, puedan dar respuesta al interés manifestado por la población objeto, implicando a los grupos de interés, en un crecimiento económico sostenible que vincule los objetivos entre sí y los haga interdependientes.

De cada una de estas categorías, se realiza un desarrollo conceptual que fundamenta la identificación de indicadores con sus definiciones, que sirven para la elaboración de una herramienta que, junto con la metodología, permita implementar el estudio en las organizaciones empresariales

Palabras claves: responsabilidad social, trabajo, derechos humanos, gestión integral, prostitución.

1. Introducción

El objetivo de este texto consiste en presentar y definir las categorías trabajo y derechos humanos, que permita identificar las representaciones sociales de los

¹ Docente Universidad Facultad de Administración de Empresas , Ingrante Grpo de Investigación GIRSA Universidad Santo Tomás, luismoreno@usantotomas.edu.co

² Docente Universidad Facultad de Administración de Empresas , Ingrante Grpo de Investigación GAIA Universidad Santo Tomás, jairo.contreras@usantotomas.edu.co

empresarios que están vinculados al Pacto Global Colombia (PG) y al *Global Reporting Initiative* (GRI).

En el encuadre general, se resalta la posibilidad del cambio de actividad de las personas dedicadas a recibir pago por la actividad sexual, por otras, resultado de una gestión integral empresarial, en conexión con el trabajo decente y los derechos humanos, relacionados con los programas de inclusión en el marco de RSE, para el cumplimiento de los ODS, que permitiría identificar en la cultura del empresario, su interés por ofrecer alternativas laborales a las mujeres dedicadas a esta actividad.

2. Antecedentes

El interés de las mujeres por un cambio de actividad económica:

Al respecto, se evidencian algunas características económico- sociales, en estudios realizados por el observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá (OMEG, 2017), que muestran que el 86% de las personas en situación de prostitución son cabeza de hogar con edades entre los 18 y 59 años, acudiendo a esta actividad para satisfacer sus necesidades básicas. Para mantener su hogar el 4,8% aportan menos de \$300.000 mensuales, el 19,2 % entre los \$ 301.000 y \$600.000 y el 34% entre \$601.000 y \$1.200.000. Sólo el 40,9% declara que estos aportes son suficientes para cubrir los gastos de su hogar.

Visto así, la categoría trabajo se convierte en piedra angular que permitiría pasar de ciclos viciosos legitimados en prácticas de violación de derechos que se gestan en la prostitución, hacia unos virtuosos que fomenten los derechos humanos y sean socialmente sostenibles y corresponsables.

En esta dirección, los estudios de la OMEG muestran que el 90,3% de estas personas, expresan su deseo de realizar una actividad remunerada o instalar un negocio diferente. Para dar respuesta a estos intereses a partir de las representaciones sociales y el discurso sobre las formas productivas (trabajo) que sobre la prostitución se presenta en los actores que confluyen en la "zona de tolerancia" para relacionarlas con los grupos de interés (empresarios, ONGs y el Estado).

Por otra parte, las empresas afiliadas a la Red Pacto Global Colombia (PG) desarrollan proyectos y programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) relacionados con los derechos humanos y el trabajo decente, con la pretensión de dar alcance a los ODS. En esta perspectiva y en el sentido del camino trazado por Colombia

como país frente a estos objetivos, y con el ánimo de dar visibilidad a los esfuerzos e iniciativas de las empresas dentro de los retos que implica la agenda 2030 de los mismos, la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), la Red Pacto Global Colombia, la Fundación Bolívar Davivienda y la Fundación Corona, promovieron el proyecto “Unidos Por los ODS. El aporte de nuestras empresas”.

Los resultados de dicho proyecto, se condensan en el documento del mismo nombre, en el que se realiza un diagnóstico de las Empresas en Colombia y su respectiva contribución en el Desarrollo Sostenible, a partir de la medición de dicha contribución en el cumplimiento de la Agenda antes mencionada, lo que permitió identificar fortalezas, aspectos a mejorar y desafíos al respecto. Dicho documento recopila la información de 21 empresas de 7 sectores, además de la información de 10 empresas que a partir de información secundaria, apuntan a otros sectores económicos.

Las conclusiones de dicho estudio en términos de trabajo decente y derechos humanos (inclusión), tienen que ver con la calidad de vida de sus colaboradores a partir de nuevas oportunidades de aprendizaje, la consolidación de las condiciones equitativas de participación y desarrollo para ellos mismos, en la búsqueda de disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres, la inclusión laboral que demanda el proceso de paz, los esfuerzos en la implementación de cadenas de valor, la conciencia del impacto socioeconómico y ambiental en los territorios donde tienen presencia sus operaciones, y la necesidad de incorporar nuevos indicadores a los ya cumplidos por las empresas en la contribución de las mismas, al cumplimiento de los ODS.

Ante estos antecedentes, relacionados con las expectativas y necesidades de las mujeres que reciben pago por actividad sexual relacionadas en el estudio de la OMEG (2017), y las inquietudes de los empresarios que pertenecen a la Red Pacto Global Colombia, donde se puede afirmar que sus empresas se toman en serio los desafíos que propone los ODS y las correspondientes responsabilidades que de ellos se desprenden, queda en el ambiente un interrogante del proceso investigativo aquí informado: ¿Cuáles son las ideas (RS) de los directivos de las Empresas Inscritas en el Pacto Global Colombia y GRI, sobre la categoría trabajo y derechos humanos relacionados con los ODS, respecto de las representaciones sociales de las Personas que reciben pago por actividad sexual, en el marco de la RSE?

3. Desarrollo

A continuación, se presentará la definición conceptual de las categorías para identificar las representaciones sociales de los empresarios, sobre la inclusión y trabajo decente de las mujeres que reciben pago por actividad sexual. En este caso vamos a tener en cuenta en una primera parte, el abordaje del desarrollo teórico y conceptual de la responsabilidad social empresarial; para ello, se abordará la clasificación teórica de la responsabilidad social de Tinoco (2013), para luego identificar el enfoque que se utilizará de RSE. A continuación, se explicará el modelo de Responsabilidad Social desde el concepto de la gestión integral de Molina (2016), para articular las categorías de trabajo decente y de derechos humanos contemplados en el Pacto Global Colombia y el GRI, para el cumplimiento de los ODS.

Con estas teorías, conceptos y modelos se espera obtener el insumo necesario que permitirá identificar las representaciones sociales de los empresarios que están vinculados al Pacto Global Colombia (PG) y al *Global Reporting Initiative* (GRI), en relación con las representaciones sociales de las mujeres que reciben pago por actividad sexual, como base económica-social, en el marco de la RSE.

3.1. El concepto de RSE desde la perspectiva del proyecto:

En este apartado, se exponen las teorías y enfoques de la RSE según la taxonomía que propone Tinoco (2013) y que sirven de marco del modelo de “gestión responsable” de Molina (2009).

De acuerdo con Tinoco (2013), existen diferentes taxonomías para catalogar las teorías de la Responsabilidad Social; en su estudio propone, una clasificación centrada en las interacciones existentes entre las empresas y la sociedad, basadas en cuatro aspectos que pueden ser observados en cualquier sistema social: la adaptación al medio (con relación a los recursos y la economía), la consecución de objetivos (relacionado con la política), la integración social y el patrón o mantenimiento (relacionado con la cultura y los valores).

Bajo esta perspectiva, las teorías se podrían agrupar en cuatro grupos: las primeras denominadas “Instrumentales” las cuales se enmarcan dentro del plano estratégico de las empresas, cuyo propósito central consiste en desarrollar prácticas socialmente responsables, siempre que las actividades estén articuladas a la obtención de mayor

rendimiento y rentabilidad para sus propietarios o accionistas, (Tinoco, 2013); el segundo grupo, que contempla la teoría de responsabilidad social de carácter político, las cuales tienen como eje principal las relaciones o el contrato social entre las empresas y la sociedad. Las teorías integradoras conforman el tercer grupo, que se caracterizan por captar e identificar la forma como la empresa debe responder a las demandas sociales, mediante el cumplimiento de las leyes y las políticas públicas. Finalmente, el cuarto grupo que está constituido por las teorías éticas que estudian las acciones sociales responsables.

“como repuesta al cumplimiento de derechos universales, como el respeto por los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, el respeto del medio ambiente, la preocupación por el desarrollo sostenible, considerando como actividades de negocios que presten atención al progreso tanto de las generaciones presentes como futuras”. (Tinoco, 2013, p.31)

Según el mismo autor, son tres enfoques que conforman estas teorías 1) El enfoque normativo de grupos involucrados de Donaldson y Preston 2) El enfoque del bien común. 3) El enfoque de los derechos universales. Este último, se fundamenta en los derechos humanos y laborales, y el respeto por el medio ambiente, cuya finalidad es promover el diálogo social para la constitución de una ciudadanía corporativa global, que posibilite conciliar intereses de empresas con demandas y valores de la sociedad civil, los proyectos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sindicatos y ONG, que se recogen en el Pacto Global de Naciones Unidas, y que se fundamentan en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y las prácticas anticorrupción.

De acuerdo con Tinoco (2013), el Pacto Global es una invitación voluntaria al civismo empresarial en lo referente a incluir los 10 principios en sus actividades propias, tanto en el país de origen como en sus operaciones internacionales, y adicionalmente, llevar a cabo prácticas y acciones orientadas hacia el logro de los Objetivos del Desarrollo sostenible que actualmente lidera las naciones unidas, con el concurso de 193 países.

En esta dirección el concepto de la responsabilidad social se define como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión Europea, 20011, p.1). También define que ser socialmente responsable, “no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá

de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores” (Comisión Europea, 20011, p.1).

Con estas perspectivas, se abordarán las prácticas socialmente responsables que consiste en identificar las Representaciones Sociales (RS) en la población intervenida sobre la categoría trabajo y en relación con los ODS de las políticas públicas y la RSE.

3.2. Modelo de gestión integral

Para Molina (2015), la gestión de las empresas se valora no sólo por los resultados económicos, sino que se suman criterios (metodológicos) éticos, solidarios o medioambientales, que se explican a continuación. Para este autor, la gestión responsable consiste en:

“alinearse todos sus componentes o procesos para que a la vez que ella cumpla sus objetivos, cuide que las personas del presente puedan disfrutar sus libertades y hacer efectivas sus capacidades en un marco de oportunidades, cuidando a su vez que las personas del futuro puedan disfrutar de iguales o mayores libertades y capacidades que con las que se cuentan en el presente en un marco creciente de oportunidades, lo que redundará en el propio cuidado de la organización, puesto que allí donde falten las libertades y las capacidades las organizaciones no serán viables”, (Molina, 2015, p. 13).

Esto implica, integrar el concepto de gestión responsable como una acción estratégica para la participación de la empresa con los grupos de interés del territorio en el que ejerce sus actividades. Su finalidad es cuidar a las personas, a la sociedad, a la economía y al Planeta, que redundará en el propio cuidado de la organización. (Molina, 2015). En este contexto, la relación con los ODS, se convierte en el escenario en el que se debe desarrollar la gerencia en la actualidad. En este nivel es fundamental reflexionar con los grupos de interés pertinentes y definir cuáles de los ODS se priorizarán desde su ejercicio gerencial. “Para esto, deben recurrir a metodologías comunicacionales y formativas novedosas que les permita conocer los intereses y expectativas de aquellos, siempre en un clima de confianza y transparencia permanente” (Molina, 2015, p.28).

En este sentido, el enfoque de “gestión responsable” se apoya en proyectos que se articulan con “las iniciativas globales” que sirven como referentes de su gestión. En este

caso, el modelo involucra los “Principios del Pacto Global³ (PG)”, los indicadores de la “*Global Reporting Initiative*” (GRI) -ambas iniciativas lideradas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU)– Los ODS en términos de gestión responsable relacionados con el tema propuesto son: El objetivo 8o, relacionado con “el trabajo decente”. El 10o, sobre “la reducción de las desigualdades”. El 17 “Sobre alianzas para lograr los objetivos”. De otra parte, las categorías de la GRI a tener en cuenta son las correspondientes a las dimensiones “Económicas” y las relacionadas con “el desempeño social”.

Los aspectos tener en cuenta en “el Pacto Global”, serán los siguientes: el primero, relacionado con “el apoyo y respeto para la protección de los derechos humanos”. El segundo, que “evita la complicidad de la empresa en la vulneración de los Derechos Humanos”. El principio 4: en el que “las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”. El 5: que se relaciona con “el apoyo de las empresas para la erradicación del trabajo infantil” y el principio 6: sobre “el apoyo de las empresas para la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación” (Ver Tabla 1)

4. Conclusiones

4.1. En el Mundo de hoy, las empresas adquieren compromisos no solo son sus socios y clientes; cada vez más, sus actividades impactan a diferentes grupos de interés que demandan su atención. Esta perspectiva práctica, es el trasfondo de las teorías de responsabilidad social desarrolladas por autores como Tinoco (2013), donde con claridad se expresa la relación empresa-sociedad, como elemento clave para adaptarse al medio, conseguir sus objetivos, integrarse con su entorno y mantener su cultura y sus valores. Pensar en esta perspectiva teórica, le permite a este Proyecto de investigación, mostrar las bondades de entender lo que las mujeres que reciben pago por actividad sexual se representan, respecto del trabajo decente y de la inclusión, pues al entenderlas y contrastarlas con las representaciones de los empresarios sobre los mismos temas, permite

³ El Pacto Global de Naciones Unidas es una iniciativa que promueve el compromiso del sector privado, sector público y sociedad civil a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción, así como contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”. Red, Pacto Global Colombia (2018).

⁴ El Global Reporting Initiative (GRI) tiene la función de medir, informar y rendir cuentas frente a los grupos de interés internos y externo sobre el impacto económico, social y ambiental.

mostrar a estos últimos, posibilidades diferentes no solo para estas mujeres, sino ante todo, hacerles ver, cómo a nivel estratégico, la atención de estas expectativas podría permitirles dar respuesta real a las demandas de estos grupos sociales, dando cumplimiento a requerimientos y posibilidades de las leyes y las políticas públicas, que es una necesidad apremiante para ellos.

4.2. Tinoco (2013), ofrece igualmente una posibilidad de ver al ser humano en una dimensión integral, al pensar en la responsabilidad social como un instrumento que permite pensar en el bien común, en el respeto de los derechos humanos universales, y, por tanto, a pensar en la constitución real de una ciudadanía corporativa global, donde las empresas se interesan por dar respuesta no solo a las demandas de la sociedad, sino también al respeto de sus valores fundamentales. Ello hace que entren en juego temas fundamentales de carácter ambiental, laboral y relacionados con la corrupción, entre otros, que ponen a este autor, a dinamizar un dialogo que es fundamental para la supervivencia del planeta y del ser humano.

4.3. Definir la responsabilidad social empresarial (RSE) como un tema estratégico para estas organizaciones, es una mirada que da una relevancia fundamental a los aspectos de los que se ocupa. Molina (2015), permite mostrar esta perspectiva, pues ya las empresas no son valoradas únicamente por sus resultados económicos, sino que, para obtener una perspectiva real de su desempeño, se deben tener en cuenta aspectos éticos, solidarios y medio ambientales. Poner la RSE en esta perspectiva, le permite a las empresas entender que su gestión debe abarcar no solo los temas financieros tan importantes para su supervivencia, sino que el panorama real de su gestión, debe incluir las acciones de mejoramiento de su entorno social y medioambiental, imponiéndoles retos que antes no tenían, y que demandan de sus administradores capacidades diferentes para dar respuesta a estas necesidades.

4.4. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, son una apuesta de las Naciones Unidas para contribuir al mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de las personas y el mantenimiento adecuado de la Casa Común. Esta mirada también es recogida por Molina (2015), al permitir pensar que ellos son un escenario en el que se debe desarrollar la gerencia actual. Los ODS generan una visión diferente del actuar de las empresas y la

sociedad, en la búsqueda del bien común. Tanto el Pacto Global como estos objetivos, son instrumentos prácticos que marcan hoy y a futuro, el transcurrir de las empresas.

Referencias

Global Reporting Initiative. (2011-1). GRI e ISO 26000: cómo usar la guía del GRI en combinación con la norma ISO 26000. Universidad Católica de Chile, Vincular & Giz. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-GRI-ISO-Linkage-Document-UpdatedVersion.pdf>

----- (2011-2). Guía para elaboración de memorias de sostenibilidad. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

Molina, N. 2015. Los objetivos de desarrollo sostenible ; el escenario para una gerencia responsable del cuidado. Medellín. Centro de Pensamiento Social. No.23

Tabla 1. Relación categorías ODS; GRI y Pacto Global

ODS	Definición	Categorías GRI	Principio del Pacto Global
8. Trabajo Decente	La Gerencia Responsable cuida a las personas, la sociedad, la economía y el Planeta mediante su contribución para que exista el trabajo decente y el crecimiento económico	Categoría Economía. Categoría Desempeño social.	<p>Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.</p> <p>Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.</p> <p>Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</p> <p>Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.</p> <p>Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.</p> <p>Principio 6: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.</p>

ODS	Definición	Categorías GRI	Principio del Pacto Global
10 Reducción de desigualdades	<p>La Gerencia Responsable cuida a las personas, a la sociedad, a la economía y al Planeta impactando positivamente en la reducción de las desigualdades.</p>	<p>Categoría Economía. Categoría Desempeño Social</p>	<p>Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.</p> <p>Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.</p> <p>Principio 3: “Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.</p> <p>Principio 4: “Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.</p> <p>Principio 5: “Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.</p> <p>Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”</p>

ODS	Definición	Categorías GRI	Principio del Pacto Global
17 Alianzas para lograr los Objetivos	La Gerencia Responsable es aquella que desde un clima de confianza y transparencia establece alianzas con organizaciones privadas, públicas y sociales para cuidar conjuntamente a las personas, a la sociedad, a la economía y al Planeta.	Categoría Economía. Categoría Medio Ambiente. Categoría Desempeño Social	Derechos Humanos. Normas laborales. Medio Ambiente. Anticorrupcio

Fuente: elaboración propia