

CAPÍTULO 8

LA EMPRESA COMO AGENTE PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA A PARTIR DE LA GUÍA ETHOS DE BRASIL

Dulfay Monsalve Muñoz
Branda Marcela Cuello Colón
Melissa Milena Montenegro Polo
Astrid Aurora Márquez Álvarez



LA EMPRESA COMO AGENTE PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA A PARTIR DE LA GUÍA ETHOS DE BRASIL¹

*Dulfay Monsalve Muñoz², Branda Marcela Cuello Colón³,
Melissa Milena Montenegro Polo⁴, Astrid Aurora Márquez Álvarez⁵*

RESUMEN

Palabras clave

Responsabilidad social empresarial, iniciativas, Derechos Humanos, guía Ethos de Brasil.

A través del presente proyecto de investigación se buscó orientar las iniciativas sociales empresariales hacia la realización de los Derechos Humanos atendiendo al contexto colombiano, a partir de los indicadores de responsabilidad social empresarial Ethos de Brasil- 2015. Para tal fin, se trazaron varias metas que permitieran lograr de manera estructurada y uniforme la consecución del objetivo general mencionado. Se estableció la evolución del concepto de iniciativas sociales empresariales y el marco jurídico, constitucional y convencional de los Derechos Humanos en Colombia para, por último, definir las iniciativas sociales empresariales orientadas a la realización de los Derechos Humanos en Colombia a partir de los indicadores de responsabilidad social empresaria-

1. Producto de una iniciativa investigativa que se deriva del Macroproyecto institucional de la Corporación Universitaria del Caribe- CECAR, llamado Modelo integrador de construcción de paz desde la familia, la educación y la empresa para la reconciliación y el ejercicio de los Derechos Humanos en el departamento de Sucre, apuesta investigativa que a su vez integra distintas facultades, entre ellas la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas a través del Semillero de Derecho Privado-Empresa y Derechos Humanos, adscrito al grupo de investigación Socio jurídica GISCER, el cual dirige el proyecto titulado: Estrategias de iniciativas sociales desde la empresa, orientadas a la reconciliación y el ejercicio de los Derechos Humanos para la construcción de paz en el departamento de Sucre- Colombia
2. Magíster en Derecho y Abogada de la Universidad de Cartagena. Investigadora Junior ante Colciencias. Docente adscrita al Grupo de Investigación Sociojurídica GISCER de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Email: Dulfay.monsalve@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5159-9891>
3. Abogadas de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Miembro del semillero de Derecho Privado-Empresa y Derechos Humanos, adscrito al grupo de investigación Socio jurídica GISCER. Emails: Branda.cuello@cecar.edu.co Orcid: <https://orcid.org/000-0002-9138-7049>
4. Abogadas de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Miembro del semillero de Derecho Privado-Empresa y Derechos Humanos, adscrito al grupo de investigación Socio jurídica GISCER. Emails: Astrid.marquez@cecar.edu.co Orcid: <https://orcid.org/000-0002-8095-6592>
5. Abogadas de la Corporación Universitaria del Caribe CECAR. Miembro del semillero de Derecho Privado-Empresa y Derechos Humanos, adscrito al grupo de investigación Socio jurídica GISCER. Emails: Melissa.montenegro@cecar.edu.co. Orcid: <https://orcid.org/000-0002-9138-7049>

rial Ethos de Brasil-2015, lo que coadyuvará a la posterior verificación de las empresas en cuanto a la efectividad de sus acciones sociales y adaptándolas al contexto de violencia por la que ha atravesado Colombia. Lo anterior constituye investigación jurídica, propuesta bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo con el uso de fuentes secundarias de información. Se ha logrado determinar una constante que marca la forma de actuar de las empresas, y que hace el trabajo más arduo, puesto que existen posiciones divergentes sobre la necesidad de realizar un aporte al desarrollo de la comunidad adicional al cumplimiento del objeto social de la empresa, lo cual cobra una importancia adicional al diferenciar cuándo una iniciativa se adopta buscando el bienestar de la comunidad.

ABSTRACT

This research project seeks to guide companies in the implementation of corporate social initiatives aimed at the realization of human rights in the Colombian context, based on the indicators of corporate social responsibility Ethos of Brazil- 2015. To this end, several goals were set to achieve in a structured and uniform way the achievement of the general objective mentioned. The evolution of the concept of corporate social initiatives and the legal, constitutional and conventional framework of human rights in Colombia were established in order to, finally, define corporate social initiatives aimed at the realization of human rights in Colombia based on the Ethos corporate social responsibility indicators of Brazil-2015, which will contribute to the subsequent verification of companies regarding the effectiveness of their social actions and adapting them to the context of violence that Colombia has gone through. The foregoing constitutes legal research, proposed under a qualitative approach, descriptive type with the use of secondary sources of information. It has been possible to determine a constant that marks the way companies act, and that makes the work more arduous, since there are divergent positions on the need to make a contribution to the development of the community additional to the fulfillment of the company's social purpose, which takes on an additional importance by differentiating when an initiative is adopted for the welfare of the community.

Keywords

Corporate Social Responsibility, initiatives, Human Rights, Ethos guide of Brazil.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial permite que la labor desarrollada por las empresas se encamine no solo a la obtención de beneficios económicos, sino también, a la contribución a la sociedad, a través del mejoramiento de la calidad de vida de la población. En este sentido, conlleva a la planeación y ejecución de estrategias que buscan el desarrollo social de la comunidad, teniendo como eje principal la protección integral de los derechos individuales de las personas en una sociedad, a través de la inversión del capital privado, así mismo, puede afirmarse que la globalización, el capitalismo y las dificultades económicas que se presentan alrededor del mundo y de nuestro país junto con la corrupción que ha tomado un gran auge en estos tiempos, se convierten en los principales actores que inciden en las obligaciones que se crean para las empresas a través de la RSE, lo cual, es de gran importancia la creación de ideas con base en la necesidad de un comportamiento ético y contribuyente al desarrollo económico de la sociedad. El modelo político-económico por el cual se rige Colombia trae consigo el apoyo a la inversión y creación de la empresa privada como modo de adquirir riqueza, pero también le otorga a quienes hacen las veces de propietarios, una serie de obligaciones solidarias, y como manera de incentivar a los empresarios a crear modelos de apoyos a la sociedad misma, trae beneficios para los propietarios de las entidades privadas, que en la mayoría de los casos son enfocados en el sector tributario, dejando de lado la verdadera razón que los modelos de Responsabilidad Social apoyan.

Analizar entonces cuales de estas estrategias responden al plan real de protección de Derechos Humanos, es un reto que conlleva determinar los beneficios que realmente persigue una empresa de capital privado, al momento de ejecutar estrategias que se enmarcan en sus planes de iniciativas sociales, dentro de las cuales se encuentra la Responsabilidad Social Empresarial. Esto como un mecanismo que aporta al cumplimiento de las metas trazadas a nivel mundial y consecutivamente, a la Construcción de Paz. Trasladándose al contexto colombiano y la marcada violencia que lo ha caracterizado en las últimas décadas, se convierte en un reto de marcada importancia, atendiendo a las circunstancias especiales de su población. A raíz del auge sobre la responsabilidad social empresarial, surgen los indicadores ETHOS, los cuales son pensados para servir como guía dentro de las empresas, en el sentido de que puedan adoptarlas e incorporarlas dentro de sus planes de acción como estrategias que permiten, entre otras, el aprendizaje, evaluación y en ultimas, el desempeño general con miras a la inserción social.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se realiza la siguiente pregunta problema: ¿Cómo orientar las iniciativas sociales empresariales a la realización de los Derechos Humanos en Colombia a partir de los indicadores de responsabilidad social empresarial Ethos de Brasil- 2015? Para dar respuesta a ello, se desplegará como objetivo general analizar las iniciativas sociales empresariales orientadas a la realización de los Derechos Humanos en Colombia a partir de los indicadores de responsabilidad social empresarial Ethos de Brasil- 2015, y para el logro del mismo,

se tendrán como objetivos específicos, i) establecer la evolución del concepto de iniciativas sociales empresariales en Colombia; ii) determinar el marco jurídico, constitucional y convencional de los Derechos Humanos en Colombia; y iii) definir las iniciativas sociales empresariales orientadas a la realización de los Derechos Humanos en Colombia a partir de los indicadores de responsabilidad social empresarial Ethos de Brasil-2015

METODOLOGÍA

El presente escrito constituye el informe final de una investigación cualitativa, clasificada como jurídica – dogmática según la clasificación expuesta por el autor Manuel Sanchez Zorrilla (2010, p. 303), cuya realización implica la recopilación y análisis de información secundaria, toda vez que para responder la pregunta problema y lograr los objetivos propuestos, es necesaria la revisión de material bibliográfico, de doctrina actual sobre el tema, artículos científicos, así como normatividad aplicable al tema objeto de estudio. Lo anterior que lo convierte en un tipo especial de investigación, ya que al reconocer que una sociedad es un fenómeno de constante cambio con un estrecho vínculo entre personas, permite que el derecho se estudie desde parámetros, tales como la facticidad, es decir, aquellos hechos por los cuales nace una norma; La normatividad, que se refiere al ordenamiento y por último; La axiología, la cual hace la valoración social que se tiene de dichas normas, por lo que la interpretación y la argumentación toman un papel importante ya que permite contrastar la hipótesis, estudiando la norma dentro de

un sistema de normas, a fin de proponer o aportar posibles soluciones.

El análisis de esta investigación consistió entonces, en la realización de un ejercicio hermenéutico normativo y teórico para determinar cómo los tratados sobre DDHH pueden ser adoptados correctamente por las empresas al momento de establecer sus iniciativas sociales, teniendo como punto de partida los indicadores de responsabilidad empresarial Ethos de Brasil y se trabajará con un enfoque cualitativo, lo cual consiste en recoger información con base en técnicas de observación, para proceder a un análisis inductivo y descriptivo para generar perspectivas teóricas. El límite espacial de este trabajo lo constituye el territorio colombiano demarcado por el ámbito de aplicación de la normatividad que en virtud al bloque de constitucionalidad y convencional hace vinculante las normas que sobre Derechos Humanos existen a nivel internacional y la posible aplicación de la guía Ethos de Brasil en nuestro ordenamiento. Así mismo, el ámbito temporal está demarcado por el 2015, año de expedición de la versión de la Guía Ethos objeto de estudio en el presente trabajo, lo que no obsta para la revisión de normas y doctrina de años anteriores por conservar plena vigencia en la actualidad.

ESTADO DEL ARTE

Realizamos un rastreo a través de los repositorios de trabajo de grado de universidades teniendo como referencia los conceptos de: RSE (Responsabilidad Social Empresarial), Derechos Humanos, Guía Ethos de Brasil. Donde logramos evidenciar

que a nivel institucional en la Corporación universitaria del Caribe – CECAR, existen muestras de investigación parecidas: Hallamos la investigación Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial, orientadas al ejercicio de los Derechos Humanos. Estudio de caso: Parque Industrial y Comercial de Sincelejo, Sucre año 2018 – 2019. Esta investigación se deriva del Macroproyecto Institucional de la Corporación Universitaria del Caribe-CECAR: Modelo Integrador de Construcción de Paz desde la Empresa para la reconciliación y el ejercicio de los Derechos Humanos del cual también hacemos parte. Si bien cuenta con elementos en común tales como RSE, Derechos Humanos y destaca los elementos necesarios para constituirlos como: empresa, guía Ethos de Brasil, los cuales permiten complementar los fines del macroproyecto en mención, se limita en lo relativo al sector de las empresas del Parque Industrial y Comercial de Sincelejo, en cambio nuestra investigación va enfocada a la empresa pero desde una óptica donde las entidades tienen influencia para lograr mitigar los daños que ha sufrido una población, o coadyuvar en su proceso de reparación en el marco de un posconflicto, es decir, en la aplicación de las iniciativas sociales, haciendo de éste una responsabilidad ética y social, y no una obligación legal desde la base de protección de los Derechos Humanos.

Desde una óptica departamental, a partir de una búsqueda exhaustiva no hay muestras de investigaciones parecidas, a diferencia del rango nacional que se obtuvo resultados favorables, a continuación, ilustramos. Hallamos la tesis *La Responsabilidad Social Empresarial como Estrategia de Gestión en la Organización Pranha S.A.* del autor

(Ramirez, 2013) de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales que tiene por objetivo proponer una estrategia de gestión de RSE para dicha organización, empresa que opera en el sector de la construcción en la ciudad de Manizales, específicamente la construcción de vivienda y que busca dinamizar su objeto social y utilizar la RSE como herramienta administrativa que le permita el desarrollo de sus proyectos a su dinámica organizacional. Si bien este proyecto de investigación incorpora la RSE, los enfoques a analizar son diferentes, esta desde un plano corporativo dirigido a la productividad y competitividad, y nuestra investigación yace dirigida a iniciativas sociales empresariales orientadas a la realización de los Derechos Humanos teniendo como parámetro los indicadores Ethos como modelo de apoyo.

La Responsabilidad Social Empresarial como base de la Estrategia Competitiva de HZX de la autora (Aristizabal, 2009) de la Universidad Pontificia Javeriana, sede Bogotá que tiene por objetivo describir las prácticas de RSE en la estrategia competitiva en el ámbito social de dicha empresa, teniendo esto presente, se identifica a primera vista que el objeto social es distinto, ya que está es una investigación de tipo de estudio de caso y que si bien reconoce que la RSE debe ser parte del ADN de una empresa lo cual tiene similitud a nuestro interés investigativo, no se enfoca de forma amplia en la aplicación de los Derechos Humanos. Este proyecto determinó que empresas prestadoras de servicio de petróleos como lo es HZX implementan la RSE en cuanto a la intervención social que va dirigida de manera positiva al medio ambiente y la utilización de los indicadores de responsabilidad ETHOS, lo cual fue

notable la fractura en cuanto a la intervención con la comunidad y en los que discrepa con nuestro proyecto, ya que nuestra investigación va dirigida a adoptar iniciativas para el mejoramiento de la sociedad y que debe procurar por orientar todas sus acciones a la realización de los Derechos Humanos, y no como una obligación, sino como el deber ser en una sociedad que ha sacrificado tanto por consolidarlos.

Hallamos la investigación “Ser o aparentar. La Responsabilidad Social Empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial” de los autor (es) (Vergara Maria Paula , Vicaría Laura , 2009) Su objeto social es similar a nuestra investigación ya que reconoce la problemática desarrollada en cuanto a la RSE, donde la empresa utiliza el modelo actual de la RSE en su esquema de rentabilidad económica y deberes empresariales dejando de lado la capacidad del impacto social que generarían sus acciones al cumplimiento de los objetivos y del entorno social teniendo presente la aplicación de ésta, que como resultado aportaría a un crecimiento importante en la sociedad. La discrepancia de esta investigación con nuestro proyecto es que esta ejerce el papel de la comunicación en la construcción de condiciones para el cambio social, dándole un papel importante para comprender la RSE como un lineamiento corporativo, es decir, como una labor que permite que se conozca las incidencias de la RSE a diferencia de nuestro trabajo, lo cual va enfocado directamente con la empresa y la fortaleza de ésta en la aplicación y cumplimiento de los DDHH teniendo presente la guía de los indicadores de responsabilidad.

Hallamos la investigación Estudio de caso de responsabilidad social: en la empresa Colsubsidio, “motivos para implementar RSE” de los autor (es) (Cesar Guerrero, Paula Penagos, 2017) De primera mano podemos establecer que es un estudio de caso, lo cual se diferencia de nuestro proyecto en razón de que nuestra investigación parte del análisis de la empresa en un sentido amplio, y el comportamiento de la misma para crear modelos de apoyo a partir de las perspectivas teóricas que se generen, con base al análisis realizado. Otra discrepancia que encontramos, es que nuestra investigación tiene como parámetro la herramienta Ethos de Brasil buscando el cumplimiento y protección de los Derechos Humanos, mientras que ellos tendrán presente ISO 26000. Este proyecto reconoce a la empresa Colsubsidio como una de las mejores a nivel nacional en el ejercicio de la responsabilidad social, ya que las acciones ejecutadas por ésta responden a los grupos de interés compuestos por sus usuarios, trabajadores afiliados, comunidad, etc. Por esto, tienen como objetivo identificar los motivos que la impulsan a realizar dichas acciones. Podemos determinar entonces, que se complementa con nuestra investigación toda vez que se estudiara el impulso de la Responsabilidad social en la empresa, teniendo presente si ésta se realiza partiendo de una obligación legal, de una obligación empresarial o de un acto voluntario para el mejoramiento de la sociedad, la cual nos aportará al marco de la RSE a través de la experiencia y resultado.

Se encontró la investigación que tiene por título La Responsabilidad social empresarial y su relación teórica con la gestión del talento humano por el autor (a) (Castro,

2011) partiendo del análisis de que se puede enriquecer las políticas y prácticas de gestión del talento humano a partir de la inclusión de los planteamientos de la Responsabilidad Social Empresarial. Es claro anotar que esta investigación se realiza desde el ámbito de la psicología discrepancia con nuestra investigación que es desde lo jurídico. En este proyecto, cobra lugar protagónico las funciones que se le atribuyen a la gestión del talento humano en razón de que temas importantes como la discriminación, la desigualdad, el acoso, la seguridad e incluso la salud son factores determinantes en la RSE y a través de la GTH se busca desarrollar organizaciones responsables a nivel social. El resultado de este análisis puede ser un aliado para determinar iniciativas que partan desde la protección de los DDHH que es el objetivo de nuestro proyecto, para implementar herramientas que permitan el crecimiento y apoyo de la sociedad comenzando desde la comunidad interna de la empresa hacia el exterior.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE INICIATIVAS SOCIALES EMPRESARIALES EN COLOMBIA

Las iniciativas sociales que aportan a la promoción y protección de los Derechos Humanos, utilizan los instrumentos fijados a nivel tanto nacional como internacional. Para poder identificarlas, debe tenerse en cuenta a aquellas con voluntad de promover y de aplicar una conciencia social; y aunque dependan de la normatividad existente, den un camino al emprendimiento para que la empresa, sujeto específico de este proyecto,

las materialicen por medio de la aceptación e implementación, y que de una u otra forma, sean atribuibles de manera voluntaria. Para eso, se hace necesario tener claridad sobre el concepto de empresa y la fuerza de ésta en el progreso económico y social de una comunidad. Se debe entender entonces a la empresa como un sistema en el que se integran personas para conseguir un objetivo por medio de su aporte, también se conoce como esa actividad económica compuesta por factores humanos y financieros dispuestos a generar bienes y servicios para satisfacer a la comunidad. Muchos autores la definen como un organismo que hace parte integral de la sociedad y no de manera aislada concibiéndola como un simple prestador de servicios, puesto que todas las actuaciones de ésta, pueden incidir de manera directa o indirecta en una sociedad determinada; siendo ésta última el principal beneficiario no solamente de los bienes y servicios que ofrece la entidad, sino de su simple incursión en el contexto, por lo que la empresa debe preocuparse por la manera en que sus iniciativas están apoyando el desarrollo social.

Antes de adentrarnos en la conceptualización de la empresa, es fundamental comprender su historia asumiendo que ésta ha surgido desde la época del capitalismo, en dónde la actividad económica se construía de manera que las personas que organizaban los medios de producción pudieran obtener un beneficio económico y aumentar su capital. Estas personas eran conocidas como comerciantes, quienes obtenían el producto de los artesanos para después distribuirlos. A inicios del siglo XVI en Gran Bretaña, los comerciantes pasaron así mismo a proveer la materia prima,

como la lana, a los artesanos los cuales eran tejedores e hiladores que trabajaban en sus hogares, de tal forma que el distintivo de comerciante se veía fortalecido como *patrono* a consecuencia de que proporcionaban la materia prima a los artesanos y posteriormente la vendían restaurada. En consecuencia, nace la figura patronos-comerciantes, en donde se dio lugar a la revolución industrial. Los patronos-comerciantes demostraban ser de mayores recursos financieros, por consiguiente, se fue originando y aumentando ciertos aspectos jurídicos de sociedad (Juvé, 2013). Con los grandes avances de la tecnología y su gran impacto a nivel mundial, la estructura empresarial se ha ido modificando, a lo largo de los años. En la empresa, cada miembro aporta su conocimiento para que sea aplicado, es por esto, que es de vital importancia que, a cada uno de los asociados, se le exija todo su potencial para que se vea reflejado a través de su trabajo, y es concebida como un sistema que está compuesto por un número de personas que comparten ideas similares y tienen como visión llevar a cabo cierto objetivo. Para esto es necesario que todos estén de acuerdo con la toma de decisiones, al igual que tener el personal adecuado para poder conformarse.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Tratándose de La Responsabilidad Social Empresarial, en adelante RSE, esta surge a nivel mundial como respuesta a factores existentes desde los inicios de la humanidad, pero arraigados en el Siglo XIX y profundizados en el Siglo XX, épocas marcadas por revoluciones y guerras que trajeron estragos a nivel social, político,

económico, etc. como alternativa para que las empresas aporten a la mitigación de las dificultades económicas presentadas en la sociedad (Barbosa Ramírez, 2014). Tiempo atrás, no era posible hablar de responsabilidad social empresarial, ya que antes se creía que las empresas solo velaban por “maximizar sus beneficios económicos, respetando la ley y las reglas del juego del mercado competitivo” (Naranjo, 2005, pág. 61). Pero al pasar los años este pensamiento fue evolucionando y mejorando a tal punto que hoy día se considera que “la empresa se convierte en un proveedor de bienestar social” (Algarra, 2017, pág. 3), debido a este nuevo concepto que cada vez se hace más viral, los consumidores están atentos a las empresas que no lo practiquen, exigiéndoles los compromisos que deben cumplir.

El concepto de RSE se resume en el cumplimiento no sólo de responsabilidades legalmente adquiridas por las empresas, sino también en el involucramiento de estas haciéndose partícipes de las preocupaciones sociales y medioambientales mientras operan, lo que significa, invertir más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. Al respecto de la RSE también se ha dicho que es un concepto que evoluciona y se construye constantemente, pero que coincide su origen frente al hecho de que este se da como respuesta a la presión ejercida por grupos sociales por acciones no favorables para diferentes actores dentro y fuera de la empresa (Rodríguez Sánchez, 2008) La Comisión Europea afirma que la RSE debe comprenderse desde tres dimensiones, a saber, económica, social y ambiental, sosteniendo que: En la práctica real, cabe calificar a una empresa como socialmente responsable si

adecuadamente ha integrado en sus políticas, objetivos, funciones y actuaciones, y de forma voluntaria, esto es, además de los mínimos exigidos por la legislación vigente, un cuadro representativo de conductas y prácticas que contribuyan de forma eficaz a mejorar el entorno económico, social y medioambiental. Asumiendo, para ello, compromisos concretos, públicamente expresados, y con respecto a todos los grupos de interés, todo esto relativo a la participación voluntaria de organizaciones en un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (Europea, 2009).

Otros autores también han definido la responsabilidad social de las empresas como aquella influencia a nivel global de los mercados, aquellos costos en multas y todo aquello que se derive de la globalización, todo esto influenciado en un compromiso continuo por parte de la organización que permita contribuir al desarrollo económico de la comunidad y de la sociedad en general, “mejorando localidad de vida de las personas y su familia” (Pérez Ordoñez & Morales Méndez, 2011). En América Latina, la evolución del concepto se ha clasificado por los autores en etapas que comprenden periodos de tiempo específico. Así se encuentra la primera etapa, que se denomina función social de la empresa, que va de los años cincuenta hasta los años setenta, en la que se asociaba el rol de la empresa simplemente a lo que producía y al cumplimiento de las obligaciones que le establecía la ley. Cuando se comenzó a utilizar el término de responsabilidad social, se veía desde la perspectiva de los principios morales, sobre todo de carácter religioso, llegándose a conocer como Doctrina Social de la Iglesia la idea de subordinar el accionar

de la empresa basada en la ética católica (Rodríguez Sánchez, 2008).

La segunda etapa es conocida como actividad social de la empresa, abarcando la década de los años ochenta – noventa, en donde se desarrolló el concepto desde una visión altruista, y se entendía que la empresa llevaba a cabo la producción sin esperar beneficio alguno. Este concepto se mantiene en la actualidad, en donde hay empresas que se consideran socialmente responsables por sus acciones filantrópicas representadas en la donación de un recurso, un bien o un servicio que se considera de utilidad social en un campo determinado (Rodríguez Sánchez, 2008). Si bien la regulación de la Responsabilidad Social Empresarial se encuentra actualmente en un debate jurídico sobre su aplicación en los ámbitos de *hard* o *softlaw*, muchos de los autores afirman que deberían existir un código de comportamiento de carácter mundial en el que el respeto por los Derechos Humanos de las personas, no sea una obligación hacia las empresas si no que haga parte de sus principios rectores y de los pilares para darle materialidad a las diferentes actuaciones que realiza.

Por su parte, la RSE en Colombia no es nueva. Desde los años sesenta del siglo XX se encuentran registros de iniciativas sociales de la empresa privada que, con el tiempo, fueron reconocidas y elevadas a norma por el Estado, como es el caso de las primas semestrales, voluntarias en un principio, que luego fueron incluidas en las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho todos los trabajadores. (Padilla, 2014). A propósito, cabe resaltar que una empresa además de sus obligaciones legales, debe cumplir y extender esa facultad

a aquellos compromisos en el que se tenga como base las iniciativas de responsabilidad porque, aunque éstas dependan de la normativa vigente, que permite hacer seguimiento al cumplimiento, también podrá permitirse el desarrollo de otras voluntarias que beneficien a la sociedad, en sí misma. Se destacan iniciativas como las de Global Compact en materia medioambiental, en la cual, fomentan una mayor responsabilidad. Este principio conlleva dos aspectos; por un lado, se encuentra la promoción del cuidado del medioambiente a fin de que los procesos productivos se den de tal manera que no se afecten los ecosistemas y, por el otro, la obligación del pago de la deuda ecológica o compensación por errores de juicio pasados, tal como indica la noción de “responsabilidad común pero diferenciada” recogida en el marco de trabajo de las Naciones Unidas.

Actualmente, cada día los jóvenes le aportan a la sociedad sus ideas con el objetivo de que las grandes empresas le den la oportunidad para que ellos puedan poner en marcha sus proyectos, por consiguiente la organización AHMSA Colombia, refuerza la visión que tienen los jóvenes a la creación de negocios y emprendimiento de manera que reconozcan su plan, que va encaminado a la comunidad y así poder desarrollar un sistema de microcréditos y capitales de tal forma que pueda crecer esta iniciativa. Otro ejemplo claro es la Fundación Alpina, que en convenio con la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá, ideó un nuevo proyecto que se encarga de encaminar a los pequeños productores de leche cruda a mejorar la calidad de su producto para que sus consumidores sientan un mayor nivel de satisfacción al consumirlo, además, refuerza

las aptitudes de los pequeños productores con el fin de que tengan un amplio conocimiento en el entorno empresarial, para que así, logren crear su microempresa con ayuda de la fundación. Igualmente, la fundación les enseña a analizar la demanda de leche, es decir, como se deberían establecer sus precios y la forma en la que deberían ser comercializados, de modo que sus consumidores puedan obtener el producto por un valor asequible sin que ellos tengan algún tipo de pérdida con base a sus ganancias. Bajo esta estrategia, más de 50 productores se capacitaron en producción, enfriamiento, almacenamiento, distribución y consumo de leche, y gracias a la formalización de sus actividades y al aumento en la calidad del producto, lograron mejorar sus ingresos al pasar de vender cada litro de leche de \$733 a \$903 (El tiempo, 2013).

Por su parte, en el 2014 el Gobierno nacional creó el primer documento sobre los lineamientos para una Política Pública de Derechos Humanos y Empresa, el cual busca garantizar el respeto de los DDHH en las actividades empresariales, alineado con la Estrategia Nacional de Derechos Humanos 2014-2034. De esta manera el Estado expresa su compromiso por la preservación de los DDHH y la RSE, adicional hace un llamado a todas las organizaciones públicas y privadas, nacionales o extranjeras domiciliadas en Colombia para que respeten los Derechos Humanos según los estándares internacionales existentes (Algarra, 2017). Así las cosas, se puede afirmar que la globalización y el capitalismo, junto con las dificultades económicas que se presentan en los países, pero también la corrupción dentro de las empresas, son los principales factores que inciden en las obligaciones que se crean para

estas últimas a través de la RSE, que crea la necesidad de un comportamiento ético y contribuyente al desarrollo económico de la sociedad, mejorando la calidad de vida de las personas. Es resaltable entonces el carácter imperativo que debería tener la Responsabilidad Social Empresarial en los contextos sociales donde las entidades tienen influencia, para lograr mitigar los daños que ha sufrido una población, o coadyuvar en su proceso de reparación en el marco de un posconflicto, haciendo de éste una responsabilidad ética y social, y no una obligación legal.

MARCO JURÍDICO, CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL DE LOS DDHH EN COLOMBIA

Los Derechos Humanos (DDHH) han sido resultado de luchas históricas por parte de los ciudadanos, que exigían del Estado protección y garantías mínimas en los aspectos más básicos de la persona, y que alcanzaron un punto álgido en su consolidación con la Revolución Francesa en 1789, que posteriormente llevara a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y que inspiraría el texto cúspide en la materia promulgado en 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, producto de los estragos causados por la II Guerra Mundial, que generaron en los países la necesidad de consolidar unos postulados que impidieran repetir los horrores de un conflicto internacional. En Colombia, la necesidad de garantizar los derechos inherentes a la persona humana se observa desde 1810, año de inicio de las acciones independentistas frente a la corona española, pues el cambio en la forma de gobierno significó que el poder

ya no derivaba de la histórica monarquía, sino que residía en el pueblo, y era el sentir del pueblo que una vez recuperada su libertad, el gobierno existía para garantizar los derechos del hombre y del ciudadano que Antonio Nariño se encargó de divulgar en 1795. Desde entonces fue esa la base para la promulgación de las Constituciones, aunque con avances lentos (Melo, 2002), pues sucedía que había una gama amplia de derechos que se reconocía en la Carta Magna, pero se negaba en la ley o se sometía su aplicación a la arbitrariedad de los funcionarios públicos.

Ahora bien, el año de 1948 trajo un cambio significativo a nivel mundial como ya se ha mencionado anteriormente cuando se promulga la Declaración Universal de DDHH, pero al mismo tiempo significó para nuestro país el inicio de un conflicto armado interno, con el asesinato de un líder político y el suceso conocido como El Bogotazo, que trajo consigo la constitución de grupos armados al margen de la ley conocidos como “guerrillas”, y la comisión de actos violatorios de estos derechos, por lo que se evidenciaba que aunque el Estado buscaba protegerlos, en la lucha contra la revolución de estos grupos lo que hacía era violarlos, situación que se agudizó más aún con la llegada de la época de los ochentas y el auge del narcotráfico, que condujo a la organización de grupos financiados con capital privado para luchar contra las guerrillas, denominados paramilitares, y que impulsaron al gobierno a tomar acciones gravemente abusivas de los DDHH para combatir toda la situación interna, como el apoyo al paramilitarismo, y la detención o ejecución de guerrilleros o todo aquel que fuera considerado partícipe o simpatizante

de estos grupos. Fue el auge del conflicto armado interno uno de los principales impulsores de Colombia en la protección de los DDHH, convirtiéndolo en uno de los temas políticos centrales, y a su vez, en el refuerzo de la legislación sobre la materia, bien fuera adoptando tratados internacionales o haciendo cambios a nivel interno, siendo el más significativo el acontecido en el año 1991, cuando se promulga la Constitución Política que se mantiene hasta la actualidad, y que adopta una figura que facilitó y reforzó completamente su garantía.

Es así como el artículo 93 de la Carta Nacional, contempla la figura del bloque de constitucionalidad, en el cual (Uprimny, 2017), Hace referencia a la existencia de normas constitucionales que no aparecen directamente en el texto constitucional. ¿Qué significa eso? Algo que es muy simple pero que al mismo tiempo tiene consecuencias jurídicas y políticas complejas: que una constitución puede ser normativamente algo más que el propio texto constitucional, esto es, que las normas constitucionales, o al menos supralegales, pueden ser más numerosas que aquellas que pueden encontrarse en el articulado de la constitución escrita. Lo anterior le otorga una prevalencia especial dentro del ordenamiento jurídico a los tratados internacionales relativos al DIH y a los DDHH, último que ocupa la atención de este proyecto de investigación, partiendo de lo establecido en la Constitución política en su artículo 93, que de manera resumida nos enseña que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los Derechos Humanos, prevalecerán en el orden interno, aún en los estados de excepción y deberán ser interpretados de conformidad con los tratados

internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia, el cual permite un tratamiento diferente con respecto a las garantías contenidas en la constitución. Se denota entonces la importancia otorgada a los tratados internacionales sobre DDHH en nuestro orden jurídico interno, señalando que prevalecen sobre las demás normas, y que inclusive, los derechos y deberes que se consagran en la Constitución Política Nacional, norma de normas, deben interpretarse de conformidad a los mismos. En ese sentido se entiende que, en Colombia, los DDHH son normas superiores, pero así mismo, a través de las interpretaciones de la Corte Constitucional, se establecen los supuestos para dicha prevalencia, precisando que no son todos los que hacen parte del conglomerado de tratados, sino que deben cumplir con dos presupuestos, como lo reza la Sentencia C – 295 de 1993, Magistrado ponente Carlos Gaviria Díaz:

Ahora bien, conviene precisar el alcance y significado del artículo 93 constitucional en el sentido de señalar que éste no se refiere a todos los Derechos Humanos consagrados en los tratados y convenios internacionales en sí mismos y de por sí, sino a éstos cuando tales instrumentos internacionales «prohíben su limitación en los estados de excepción», es decir, que para que tenga lugar la prevalencia o superioridad de los tratados y convenios internacionales en el orden interno, es necesario que se den los dos supuestos a la vez, de una parte, el reconocimiento de un derecho humano, y de la otra que sea de aquellos cuya limitación se prohíba durante los estados de excepción. Así las cosas, el artículo 93 de la ley fundamental debe ser necesariamente interpretado en relación

con el artículo 214-2 (*ibidem*), que prohíbe la suspensión de los Derechos Humanos y libertades fundamentales durante los estados de excepción. En este orden de ideas los Derechos Humanos, para los fines y propósitos del artículo constitucional en estudio, son aquellos rigurosamente esenciales para el individuo, valga citar a título de ejemplo, el derecho a la vida, a la integridad personal, a no ser esclavizado, torturado, desterrado, desaparecido forzosamente, el derecho a la libertad personal, etc”. Ha quedado claro entonces que los DDHH prevalentes en nuestro ordenamiento jurídico interno son aquellos que no pueden ser suspendidos ni siquiera en estados de excepción. La Sentencia C-578 de 1995, Magistrado ponente Eduardo Cifuentes Muñoz, establece que esos derechos son:

El derecho a la vida y a la integridad personal; el derecho a no ser sometido a desaparición forzada, a torturas, ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica; la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos; la prohibición de las penas de destierro, prisión perpetua y confiscación; la libertad de conciencia; la libertad de religión; el principio de legalidad, de favorabilidad y de irretroactividad de la ley penal; el derecho a elegir y ser elegido; el derecho a contraer matrimonio y a la protección de la familia; los derechos del niño, a la protección por parte de su familia, de la sociedad y del Estado; el derecho a no ser condenado a prisión por deudas civiles; el derecho al Habeas Corpus

y el derecho de los colombianos por nacimiento a no ser extraditados.

Frente al tema (Olaya, 2004), la Corte restringe el concepto de bloque de constitucionalidad para entender que no todos los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia hacen parte del bloque de constitucionalidad sino que, salvo remisión expresa de normas superiores, sólo constituyen parámetros de control constitucional aquellos tratados y convenios internacionales que reconocen Derechos Humanos y que prohíben su limitación en estados de excepción.

La garantía de los DDHH en Colombia igualmente se ve reforzada con el artículo 94 de la Carta Magna, que contempla:

Artículo 94. La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como la negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos (Colombia, 1991).

Sostiene Molina (Peláez, 2011) que la institución del *ius cogens* como pilar del derecho internacional público se invoca en esta norma, y que se ve aún más reforzada con la jurisprudencia constitucional, en donde se ha establecido que “otras normas como las leyes estatutarias, las leyes orgánicas, así como los tratados sobre territorio y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Derechos Humanos, son de autoridad reforzada como *ius cogens*”. Cabe resaltar que como resultado de la actualidad en la que vivimos, la protección de los Derechos

humanos está tomando un mayor auge a través de todo el mundo. Es por esto que de la mano de las empresas se han implementado infinidad de proyectos sociales con la finalidad de apoyar a toda la comunidad y mejorar el ambiente laboral.

Debido a esto, es de vital importancia conocer las responsabilidades en las que se comprometen las empresas con la sociedad, es decir, la responsabilidad social empresarial, mediante el punto de vista de los Derechos Humanos. Estos dos temas pueden ser considerados diferentes, en cambio, son totalmente complementarios en el ámbito empresarial por lo que "El concepto de responsabilidad social empresarial ha evolucionado para integrarse y complementarse con un enfoque holístico de derechos humanos" (Rescia, 2014).

INICIATIVAS SOCIALES EMPRESARIALES COMO FACTOR PARA LA REALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA A PARTIR DE LA GUÍA ETHOS DE BRASIL

Guía Ethos de Brasil

La Guía Ethos fue diseñada por un Instituto con su mismo nombre que se creó en el año 1998, resultado del consenso entre empresarios y ejecutivos del sector privado. El Instituto Ethos nace a partir del análisis de los problemas éticos, sociales y ambientales que enfrenta la sociedad, para determinar el papel activo que la empresa cumple en la transición hacia modelos de desarrollo sostenible, generando a su vez dentro de la misma beneficios importantes al proponer alternativas que respondan a tales

problemáticas, a través de la Responsabilidad Social Empresarial. Fue entonces el ideal del Instituto contribuir en la transformación inicialmente de la empresa, para que la misma pudiera aportar en la transformación de la sociedad, y para lograr ese objetivo se buscó la confluencia de conocimientos y experiencias que llevaran al diseño de una herramienta que pudiera facilitarle a la empresa el análisis de sus iniciativas de responsabilidad social para afianzar su compromiso con el desarrollo sostenible.

Cobra sentido entonces la misión que se plantea esta organización, orientada a movilizar, crear conciencia y ayudar a las empresas a actuar de una manera socialmente responsable, para la construcción de una sociedad sostenible (Ethos I. , 2016), a través por supuesto de la difusión del concepto de Responsabilidad Social Empresarial que permita, entre otras, que la empresa adopte el concepto de entidad socialmente responsable, la implementación de políticas destinadas a la consecución de una economía sostenible, el trabajo conjunto con otras comunidades para un bienestar social y la difusión a otros actores de las prácticas de responsabilidad social. Desde el Instituto se visiona a la empresa como un agente transformador, que cumple un papel importante en el desarrollo económico y tecnológico de la sociedad. Por esta razón, reconoce que su contribución es crucial para el mejoramiento del planeta, y requiere el trabajo en conjunto con los demás actores dentro de un estado para el logro de ese fin, de manera que se cree conciencia sobre el desarrollo sostenible, la garantía de los Derechos Humanos, la prosperidad económica y la justicia social.

Todo lo anterior tiene como fin último lograr que la empresa incorpore dentro de sus prácticas un componente ético y otro de comportamiento socialmente responsable, que la permita posicionarse dentro de la sociedad como un agente de cambio, y no simplemente como un instrumento del sector privado con el cual se generan ingresos, por lo que sus acciones deben tener esa orientación transformadora que genere el reconocimiento de la población, convirtiéndose entonces la Responsabilidad Social Empresarial en un factor para el éxito corporativo.

Actualmente el Instituto Ethos reporta un número de más de 3700 empresas que han adoptado sus indicadores de RSE, así mismo, cuenta con 200 empresas que participan activamente en sus grupos de trabajo, y más de 1300 empresas que han acordado compromisos en la materia. En su labor ha generado más de 60 publicaciones, participado en la construcción de políticas públicas y en la creación de entidades, movimientos y plataformas. (Ethos I. , 2017) En América Latina esta organización es la encargada de realizar el evento más grande e importante en materia de responsabilidad social: la Conferencia Ethos, el cual también es uno de los más grandes a nivel mundial (Ethos I. , 2016). Desde 1999 a través de este espacio, se ha encargado de difundir los conceptos de desarrollo sostenible y comportamiento socialmente responsable, contando con la participación de empresas de todas partes del mundo que adoptan este medio para generar cambios profundos en su gestión y toma de decisiones. Ha logrado entre otras cosas, el diseño de nuevas estrategias para cambiar los valores del mercado, otorgándoles un componente ético.

La forma en la que el Instituto Ethos cumple con su objetivo es a través de la orientación a la empresa en la adopción de la Responsabilidad Social Empresarial. Una de las contribuciones más importantes de su labor fue la creación de la Guía Ethos en el año 2005, que contiene unos indicadores en forma de cuestionario que la empresa aplica para medir su autogestión, de tal manera que sea más fácil para la misma la incorporación de la sostenibilidad y la responsabilidad social. Para la determinación de las iniciativas sociales que aportan a la promoción y protección de los Derechos Humanos se hace necesario tener en cuenta instrumentos fijados a nivel tanto nacional como internacional. Con tal aclaración, se trae a colación la Guía Ethos de Brasil en materia de RSE, documento que consigna una serie de indicadores pensados para servir como guía dentro de las empresas, en el sentido de que puedan adoptarlas e incorporarlas dentro de sus planes de acción como estrategias que permiten, entre otras, el aprendizaje, evaluación y en últimas, el desempeño general con miras a la inserción social.

Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Ethos de Brasil

Este instrumento en particular adquiere un nivel de importancia significativa para el desarrollo de la investigación, pues su aplicación resulta útil y efectiva para establecer el nivel de adopción de iniciativas de RSE dentro de las empresas, permitiendo categorizar su grado de materialización. Dentro de la guía se establecen tres tipos de indicadores distintos, a saber, de profundidad, binarios y cuantitativos, cada uno de ellos establecido para evaluar desde diferentes

ópticas el desempeño de la empresa con respecto a la gestión que realice en materia de RSE. Así, el indicador de profundidad, que cabe aclarar, se tiene como el más importante por el estudio exhaustivo que permite realizar. Abarca cuatro etapas, cada una con un nivel de complejidad superior a medida que se avanza en su práctica, y que posibilita realizar un examen que parte del nivel de cumplimiento y adopción de iniciativas dentro de la empresa, para posicionarla en categorías que abarcan desde el ceñimiento solamente a las exigencias y formalismos legales, hasta la excelencia en su adopción de prácticas que tengan un impacto directo y productivo dentro de la sociedad.

Por su parte, los indicadores binarios, actúan como complementos de los indicadores de profundidad, y deben su nombre a que se constituyen como un mecanismo de respuesta binaria, es decir, respuestas de sí o no, que permiten evaluar el estado de profundidad y determinar la etapa en la que se encuentra la empresa en cuando a sus iniciativas de RSE. Y, por último, los indicadores cuantitativos, permiten compilar de manera sistemática los datos recogidos a partir de los dos anteriores, para facilitar su comparación con otras gestiones dentro de la empresa. Teniendo en cuenta lo anterior, vemos que en los indicadores de profundidad conserva una característica que distingue de los demás indicadores y es que este comprende cuatro etapas las cuales se encuentran representadas de tal forma en que se determine la práctica expresada por sus estadios, es decir, desarrollándose con la finalidad de que sea posible fichar en qué estadio de profundidad o nivel de la práctica se halla la empresa, comprendiendo que la empresa ejecuta las

normas cuando se es necesario y toca el tema de tal forma que empieza a manifestarse.

En la primera etapa, se logra figurar lo básico de las acciones de la empresa, es decir, se encuentra en un nivel regenerativo a las obligaciones legales; la segunda etapa se denomina como “intermedia de acciones”, esto se debe a que la empresa preserva una posición defensiva sobre los temas, iniciando con una transformación y progresos con base a la concordancia de sus prácticas; en la tercera etapa se percibe un avance de acciones, en la que se contemplan los frutos o ganancias que se obtienen al querer más de lo que se tiene, dejando a un lado la conformidad para avecinar las presiones que son consecuencias de los cambios que se tenían pronosticados a la hora de generarse una perspectiva de empresa, para que así la Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Sustentable al fusionarse puedan ser estimados como una táctica para el negocio; y por último, la cuarta etapa, que se considera como “proactiva”, en la que la empresa logró ese objetivo estimado satisfactoriamente en su momento de prácticas, implicando a la comunidad, clientes, consumidores, proveedores al igual que las políticas públicas de interés para con toda la población.

Así las cosas, los asuntos relacionados con los indicadores Ethos de RSE se deben analizar con base a las siguientes categorías: los proveedores, aquí se analizan las reglas de elección y valoración de proveedores, el trabajo infantil en el proceso productivo, trabajo forzado o análogo al esclavo en el proceso productivo, el vínculo con trabajadores y el refuerzo al progreso de los proveedores; los consumidores y clientes,

aquí se sujeta a valoración el régimen de comunicación comercial, el buen manejo en la observación, entendimiento y el manejo de los perjuicios de los servicios y productos; comunidad, este consiste en ese choque que genera el mandato de la empresa en la comunidad de forma rápida, ese vínculo con las corporaciones locales, el aporte económico de la acción social, la concordancia de la acción social con la empresa, las habilidades de intervención en el campo social y el conocimiento y soporte al compromiso de labor espontáneo de los empleados; en el Gobierno y Sociedad son valorados asuntos tales como: aportes a campañas políticas, prácticas anticorrupción y soborno, participación social y planes sociales gubernamentales (Coxionesan, 2016).

Explicado lo anterior, es de vital importancia aclarar que sólo se escogerá una sola de las cuatro etapas, es decir, la que más se asemeje al estado de su empresa. Las etapas se encuentran en un orden ascendiente en la que se debe encuadrar cuidadosamente dicha empresa; pero hay casos en los que puede que no se logre encuadrar en ninguna de las etapas, por lo que se determinará una de las siguientes causas: “Nunca hemos tratado este asunto antes o, no consideramos su aplicación en nuestra empresa” (Cristianos), al indicar la segunda opción, se debe explicar claramente el porqué, únicamente en el espacio señalado para comentarios en el instante de escoger esta opción, se estiman no aplicables dichos datos aportados. Es claro anotar que estos indicadores han sido divididos en cuatro grupos, que permiten analizar de una forma global la situación de DH en una población determinada, que en este caso se traslada a la empresa, evaluando el

contexto, fecundidad, mortalidad y migración internacional. De esta manera se tiene que los indicadores de contexto se utilizan para establecer los factores que rodean la aplicación de un enfoque de DH dentro de la empresa, partiendo de tres ámbitos; sociopolítico, para determinar el acatamiento de la legislación internacional y nacional, así como de todos los instrumentos en la materia que propendan por el respeto, protección y efectividad de los DH; demográfico, para determinar la situación de derechos de grupos determinados dentro de la empresa, como las mujeres; y por último, socioeconómico, para analizar el nivel de discriminación dentro de una población por la pertenencia de las personas a grupos determinados.

En lo atinente a los indicadores de fecundidad y mortalidad, que guían en la selección de la gama de derechos que asisten a las personas para decidir libremente sobre las condiciones, medios y recursos para realizar sus proyectos de vida y, asimismo, para retrasar el momento de la muerte, con miras a evitar la mortalidad prematura. Ahora bien, los indicadores de DH en migración internacional, permiten determinar las garantías brindadas en cuanto al reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores migratorios y sus familiares. Para el contexto específico de la empresa, la aplicación de los indicadores se debe medir mediante el análisis de toda la legislación en materia de DH existente dentro del país, tanto a nivel nacional como internacional, y su nivel de aplicación en la empresa a través de las iniciativas que adopta, al igual que la forma de darle promoción y protección a derechos fundamentales como la vida, salud, formar una familia, integridad

personal, prohibición de tratos inhumanos, y en general todos los tendientes a garantizar el bienestar de los trabajadores, incluyendo también, a los que insiste el instrumento bajo análisis, hay que prestar especial atención por ser población especialmente vulnerable.

Estudio de la Guía Ethos a partir de la Declaración Universal de los DDHH

La Guía Ethos de Brasil tiene el objetivo principal de orientar a la empresa con miras a que sus acciones e iniciativas apunten a dos ejes principales como son la sustentabilidad y la responsabilidad social al momento de la generación de valor, no sólo económico sino también ético, social y ambiental. En otras palabras, los indicadores permiten evaluar el nivel de adopción de los dos ejes ya mencionados dentro de una empresa, y en caso de ser necesario, facilita que la misma pueda crear estrategias para mejorarlos. Este instrumento funciona a través de dimensiones, las cuales abarcan temas específicos a medir dentro de la empresa. Los temas se desarrollan por medio de subtemas, quienes finalmente dan paso a los indicadores objeto de medición. Al versar esta investigación sobre los Derechos Humanos, es importante resaltar que este acápite es tratado dentro de la Dimensión Social de la Guía. No sería más pertinente que se incluyera dentro de la misma pues precisamente son los que competen al ámbito de la persona, y por supuesto de la persona en la empresa, todo desde la óptica de sus relaciones internas.

Se reconoce dentro del instrumento, que la garantía y respeto de los Derechos Humanos ya no es sólo una responsabilidad del Estado,

sino además de la empresa por su rol de cambio dentro de la sociedad. Es por ello que se propende porque la empresa vaya más allá del cumplimiento de las normas que los regulan, para adoptar estrategias efectivas que los favorezcan y prevengan su vulneración. Es esa la razón por la que el subtema que desarrolla los Derechos Humanos trata sobre las situaciones que los ponen en riesgo y las acciones afirmativas para su prevención, lo que la empresa debe monitorear e incluir dentro de sus acciones a través de cuatro indicadores, a saber: *i)* el monitoreo de los impactos del negocio en los Derechos Humanos, *ii)* la prohibición del trabajo infantil en la cadena de proveedores, *iii)* la prohibición del trabajo forzado en la cadena de proveedores, y *iv)* la promoción de la diversidad y la equidad en el trabajo.

Resulta pertinente a este punto realizar un análisis del nivel de abarcamiento de los derechos que se incorporan dentro de la propuesta de indicadores de la Guía Ethos, con el instrumento marco en la materia, que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Logramos evidenciar que, aunque bastante completos e integrales, los indicadores apuntan en mayor medida a proteger al trabajador, y aunque dentro de la empresa se constituyen relaciones fundamentalmente laborales, es pertinente abordar una óptica en la que se contemplen las demás esferas de la persona humana, que aunque se pensaría están abarcadas dentro del primer indicador, debería existir una propuesta más específica que desarrolle por lo menos en una pregunta cada uno de los derechos, además de los del trabajo, que están contemplados dentro de la Declaración. Cumplido lo anterior, el complemento con el cuarto indicador sería

más acertado, pues el aceptar la diversidad implica, además de prohibir la discriminación, la conclusión de que el individuo más que como trabajador, sino como persona, tiene derecho a desarrollar plenamente cada uno de sus Derechos Humanos dentro de la empresa. Lo anterior, además, debe tener un enfoque hacia el exterior, pues se nota la marcada tendencia de la propuesta de indicadores a medir las relaciones internas y preferentemente laborales, pero los Derechos Humanos también se deben reflejar hacia afuera, con el actuar del agente de la empresa en sus relaciones con la comunidad, y cómo el desarrollo de sus Derechos Humanos impacta en el desarrollo de los de la comunidad en los que tiene cobertura.

De acuerdo a la clasificación de los Derechos Humanos por generaciones, resulta importante destacar que no todos son abarcados dentro de los indicadores planteados en la Guía Ethos, quedando excluidos en su mayoría los que se encuentran en la tercera generación. Se observa que en la categoría de primera generación se abarca la protección de los derechos a la igualdad, la prohibición del trabajo forzado y/o prohibición de la esclavitud, la prohibición del trabajo infantil, derecho a la identidad y a la inclusión de los trabajadores. En el ámbito de la segunda generación se garantiza fundamentalmente el derecho al trabajo, y se observa que este es transversal a un gran porcentaje de los indicadores. Este aspecto tiene lógica debido a que las relaciones dentro de una empresa son esencialmente de trabajo, sin embargo, podrían limitar la aplicación de los Derechos Humanos al plano simplemente laboral, dejando a un lado las situaciones personales de cada individuo que forma

parte de la empresa. Se destaca también la protección al derecho a la salud del trabajador.

Ahora bien, en lo que respecta a la tercera generación se evidencia que los indicadores específicos de Derechos Humanos que se encuentran en la dimensión social abarcan poco al respecto, sin embargo, estos se encuentran dentro de otras dimensiones de la Guía Ethos. Comenzamos con el derecho al desarrollo sostenible, del cual se obvia su mención en cada indicador pues el objetivo principal de la Guía se centra en orientar a la empresa a conseguirlo, por lo que es pertinente afirmar que este se encuentra implícito en todo su contenido. Por su parte, el derecho al medio ambiente sano y el derecho de los consumidores cuentan con su propio acápite de indicadores, pero los mismos no son propios de la dimensión social que, como ya se mencionó, es la que regula de manera textual el tema de los Derechos Humanos. Esta situación no sólo acontece con la categoría de tercera generación, sino que se evidencia que en todo el contenido de la Guía Ethos se tiene como base la protección y garantía de Derechos Humanos de las otras dos generaciones, que no necesariamente están incluidas dentro de la dimensión social.

Acciones afirmativas dirigidas al ámbito externo: Empresa y Sociedad

En el desarrollo de nuestra investigación, partimos de que las garantías y respeto de los Derechos Humanos desarrollados dentro de la empresa comprenden además de las relaciones laborales, el ámbito externo, el cual se dirige a la función social de la empresa y está ha de acoger medidas especiales conocidas como

acciones afirmativas e implementarlas para la prevención y mitigación de situaciones de riesgo, medidas pensadas para lograr la equidad en la sociedad y sostener el enfoque de inclusión. Entendiendo el concepto de acción afirmativa o acciones positivas, como aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de género, socio-cultural o económico que los afectan, pero también asimilado al conjunto de acciones legislativas y administrativas de carácter temporal, coherentes con el propósito de remediar situaciones de desventaja o exclusión y discriminación de un grupo humano, en algún aspecto de su vida. (Greenwalt, 1983)

En Colombia, como ya se mencionó anteriormente, la existencia del bloque de constitucionalidad brinda garantías que permite como una directriz, el derecho de igualdad y la no discriminación, derechos que si analizamos se convierten en columnas para lograr una equidad real como un reconocimiento de la existencia de diferencias. No obstante, la historia nos recuerda la marcada vulneración de Derechos Humanos, discriminación en razón de su raza, origen, sexo, edad, identidad de género, orientación sexual, condición física, religión, condiciones de salud, entre otras, que nos abre campo para entender que no solo el Estado es el único que se encarga en hacer valer y en respetar los Derechos Humanos que tiene toda la comunidad, ese deber también lo deben asumir las empresas que están comprometidas a seguir evolucionando, adoptando como primera medida, un diálogo claro acerca de los conocimientos que tienen de empresa para que en caso de que existan riesgos de violación

a Derechos Humanos, puedan adoptarse actos concretos con la finalidad de evitarlos.

Entonces, adoptar situaciones auténticas y primordiales para todos los que laboran y para la sociedad al realizar acciones positivas es un reto que permite la prevención a cualquier tipo de discriminación, comprendiendo que una de las características de las acciones afirmativas es su temporalidad, no podemos olvidarnos que lo que se busca es la transformación desde la óptica social en general, para que precisamente éstas dejen de ser necesarias. Un ejemplo claro sería la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Inicialmente, se adaptan completamente a toda persona ya que en ella está inmersos la prohibición de la discriminación de los Derechos Humanos y libertades, buscando que las diferencias no sean un motivo para equilibrar las cargas laborales.

Crear acciones afirmativas que permitan realizarse de la mano con la sociedad como el desarrollo de jornadas de capacitación, campañas de sensibilización contra la discriminación, el desarrollo de prácticas sectorial para erradicar las diferencias generadas por los problemas sociopolíticos, culturales, económicos y estragos dejados por la violencia del conflicto armado. La idea de crear un dialogo directo con la comunidad para diseñar practicas donde las personas se sientan aceptadas por sus habilidades en todas las dimensiones. Camacho, Lara y Serrano (1996) señalan, en su artículo sobre cuotas de participación política para mujeres, que, dado el reconocimiento de la

existencia de una dinámica de discriminación, las acciones afirmativas se fundamentan en tres postulados: la justicia compensatoria, la justicia distributiva y la utilidad social. La justicia compensatoria es determinante en aquellos casos con antecedentes históricos de discriminación y maltrato sistemático. En esa medida, una acción afirmativa se justifica para compensar esa situación pasada. La justicia distributiva puede ser asumida como una “forma más justa de asignar los bienes y los recursos sociales y políticos, de acuerdo con los derechos, los méritos, las contribuciones y las necesidades y la utilidad social que se refiere a la implementación de este tipo de medidas para maximizar el bienestar de la sociedad en su conjunto” (Camacho, 1996). Esto nos permite comprender que aún existente las transgresiones, la finalidad de la dimensión social y de las acciones afirmativas, va encaminada a crear conciencia y a brindar mayores oportunidades a quienes más lo necesitan, para que así, pueda fortalecerse la empresa tanto a nivel interno como a nivel externo.

Es válido tratar el tema de las categorías sospechosas de discriminación, ya que al comprender el alcance del principio de igualdad requiere el reconocimiento de las características del individuo en las cuales, es prohibido las clasificaciones. Un claro ejemplo de ellas podría ser en cuanto a la mujer, la cual no se les está brindando toda la protección a sus Derechos Humanos, que en este caso sería en cuanto a su trabajo, ya que es objeto puro de discriminación, por su nivel de educación, estrato, posición política o llanamente por su condición de ser mujer. Cuando nos encontramos en un punto en que la empresa debe clasificar por sus atributos,

se cambiaría completamente el enfoque principal, ya que se comenzaría a categorizar el personal que ingresa a laborar, dejando a un lado lo importante, que sería el interés y aporte que lograría esa persona al momento de trabajar en dicha empresa; en vez de eso, se configuraría un hecho discriminatorio, imponer ciertas restricciones para evitar la oportunidad de que obtengan un empleo digno.

A continuación, a manera de ejercicio crítico y propositivo se presenta una complementación de los indicadores de la guía en cuanto a la realización de los Derechos Humanos:

Tabla 1. Dimensión social

T E M A	<p>DERECHOS HUMANOS</p> <p>En los últimos años, se ha tomado conocimiento que las empresas además de los gobiernos, son responsables de la garantía y el respeto de los Derechos Humanos. Ese respeto, que no se limita al cumplimiento legal, se aplica a todas las relaciones de la empresa. En este sentido, se torna fundamental que la empresa establezca políticas y mecanismos que favorezcan el respeto a los derechos y prevengan cualquier violación de los mismos.</p>			
S U B T E M A	<p>SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>A los fines de superar los riesgos de violación de los Derechos Humanos, la primera medida a adoptar es contar con una comprensión exacta sobre lo que comprenden en la operación de la empresa, así como su actual ocurrencia, para a partir de allí adoptar acciones objetivas para prevenirlos y/o mitigarlos</p>		<p>ACCIONES AFIRMATIVAS</p> <p>A los fines de lograr condiciones legítimas y fundamentales para todos los trabajadores, la empresa debe, en primer lugar, adoptar acciones afirmativas, entre otras no permitir cualquier tipo de discriminación en el la selección de personal, el acceso al entrenamiento, la remuneración, la evaluación y promoción de sus empleados. Se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su sexo, raza, edad, origen, orientación sexual/identidad de género, religión, condición física, condiciones de salud, etc. Aún más: se debe prestar especial atención a miembros de grupos que generalmente sufren discriminación en la sociedad.</p> <p>Categorías sospechosas de discriminación</p> <p>Al comprender el alcance del principio de igualdad requiere el reconocimiento de las características del individuo en las cuales, es prohibido las clasificaciones.</p>	
I N D I C A D O R	<p>MONITOREO DE LOS IMPACTOS DEL NEGOCIO EN LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>Ese tipo de monitoreo requiere el conocimiento de los impactos que generan los negocios de la empresa y su relación con las normas de Derechos Humanos.</p>	<p>TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE PROVEEDORES</p> <p>La prohibición de trabajo infantil en el la cadena de proveedores, contribuye al ejercicio de un derecho fundamental. Para asegurar la erradicación de la explotación del trabajo de niños y niñas y adolescentes en sus múltiples formas, la empresa debe adoptar mecanismos de control de su cadena de proveedores.</p>	<p>TRABAJO FORZADO O ANÁLOGO AL ESCLAVO EN LA CADENA DE PROVEEDORES</p> <p>La prohibición del trabajo forzado (o análogo al trabajo esclavo) en la cadena de aprovisionamiento contribuye a un derecho fundamental del trabajo. Para asegurar su erradicación, o sea la explotación del trabajo esclavo, la empresa debe adoptar mecanismos de control de su cadena de proveedores.</p>	<p>PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD</p> <p>La promoción de la equidad y la diversidad en el mundo del trabajo es fundamental. Por lo tanto, se debe contar con mecanismos eficaces y adecuados establecidos por la empresa con el propósito de evitar cualquier tipo de discriminación y promover la diversidad en sus cuadros funcionales.</p>

PROPUESTAS SOBRE LA PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD:

EQUILIBRAR LOS CARGOS SIN QUE EL GENERO SEA UN MOTIVO

Que se cumpla la ley de Cuotas que se encarga de garantizar la participación del 30% de las mujeres en el marco de la vida política e instituciones de poder. Con esto, lo que se busca es corregir el desequilibrio que vivían y aún siguen viviendo las mujeres en relación a los hombres en razón a las oportunidades de liderazgo y de decisión.

Elaboración propia.

Tabla 2. Estadio. Reconocimiento y aplicación de los Derechos Humanos en la Empresa.

CUMPLIMIENTO Y/O TRATAMIENTO INICIAL	SI	NO
1. La empresa adopta la legislación nacional referente a los Derechos Humanos.		
2. La empresa adopta la legislación internacional referente a los Derechos Humanos.		
3. La empresa facilita el desarrollo de los Derechos Humanos de sus integrantes.		
4. La empresa analiza la incidencia de sus acciones en los Derechos Humanos de la comunidad donde tiene influencia.		
5. La empresa desarrolla políticas en Derechos Humanos basadas en la colaboración de sus integrantes y de la comunidad donde tiene influencia		
6. La empresa verifica que los Derechos Humanos contemplados en la legislación internacional que adopta se desarrollen cabalmente en sus integrantes y en la comunidad donde tiene influencia.		
7. La empresa verifica que los Derechos Humanos contemplados en la legislación nacional que adopta se desarrollen cabalmente en sus integrantes y en la comunidad donde tiene influencia.		

Elaboración propia.

Tabla 3. Estadio. La empresa reconoce la diversidad y equidad.

RELACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD	SI	NO
1. La empresa acepta el ingreso de personas que no tengan experiencia laboral		
2. La empresa garantiza la participación de al menos el 30% de las mujeres en materia de oportunidad de liderazgo		
3. La empresa está de acuerdo con evitar el trato desigual y diferente a la población.		
4. La empresa está de acuerdo con seleccionar personal que padezca alguna discapacidad (que no impida que realice la labor asignada).		
5. La empresa ofrece conferencias/charlas tanto a nivel interno o externo acerca de temas influyentes en la sociedad.		
6. La empresa realiza campañas de sensibilización contra la discriminación		
7. La empresa desarrolla prácticas sectoriales para erradicar las diferencias generadas por los problemas socioculturales		

Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Para las empresas es un reto constante la búsqueda de tácticas de negocios que abarquen contenidos sociales y culturales debido a la situación en la que se encuentra nuestro país en el contexto del posconflicto. Al no ser fácil para las organizaciones, actualmente, la mayoría tiende a darle la espalda a este tipo de situaciones y no involucrarse. En ese orden de ideas, con la realización del presente trabajo, luego del análisis propuesto, se llegó a la conclusión que las iniciativas adoptadas por las empresas para el mejoramiento de la sociedad, deben ir encaminadas a la promoción y protección de los Derechos Humanos, que como se ha visto anteriormente, han sido el resultado de diversos cambios a nivel de gobierno y de legislación, que también ha generado la mutación en la toma de decisiones judiciales, es decir, que en nuestro país, las tres ramas del poder público orientan sus actuaciones teniendo como referente principal la garantía de los Derechos Humanos, tan reforzada, que no sólo bastó con consignarlos en la norma de normas, que es la Constitución Política, sino que se adoptó la figura del Bloque de Constitucionalidad para procurar que los Derechos Humanos reconocidos también a nivel internacional hicieran parte del ordenamiento jurídico interno como forma de otorgarle a la persona todas las garantías necesarias para su realización como parte de la sociedad. Es por eso que las empresas, como parte activa de ese conglomerado social en el crecimiento, la transformación y el mejoramiento de la calidad de vida del mismo, debe procurar por orientar todas sus acciones a la realización de los Derechos Humanos, y

no como una obligación, sino como el deber ser en una sociedad que ha sacrificado tanto por consolidarlos.

Por tal razón, las empresas que se encuentren involucradas en aplicar la RSE, deberán, entre otras acciones, vincular personal se haya visto implicado en el conflicto colombiano, sea como víctima o victimario, ofreciéndoles una ayuda especial que posibilite la integración necesaria a la vida laboral: "Se requiere un esfuerzo conjunto entre Estado, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y Comunidad Internacional para mejorar la gestión en Derechos Humanos en el ámbito empresarial, y lograr la remediación si se presentan vulneraciones a los mismos". (República, 2015).

Para una imagen comparativa, hacer la Responsabilidad Social Empresarial un parámetro medible y legalmente exigible a través de mecanismos de *hardlaw*, podría desnaturalizar la figura de la protección de los Derechos Humanos para todas las personas, que debe cumplirse sin necesidad de una norma que exija su realización, sino más bien desde el entendimiento interno de la compañía que al comprender las dinámicas reales de la sociedad y su impacto positivo o negativo, sea quien voluntariamente realice las diferentes acciones que lo lleven a integrarse como un elemento activo dentro de la comunidad que apalanca positivamente procesos de desarrollo y progreso. Se ha logrado determinar una constante que marca la forma de actuar de las empresas, y que hace el trabajo más arduo, puesto que cobra importancia diferenciar cuándo una iniciativa se adopta buscando el bienestar de

la comunidad, y cuándo se adopta con fines meramente de evasión tributaria.

A partir del desarrollo de nuestra investigación, entendemos que Colombia es un país que lucha día tras día por el cambio social, y en materia de reconocimiento y respeto de los Derechos Humanos se convierte en un desafío, debido a los estragos dejados por el conflicto armado y por el cual se han gestado grandes cambios que han permitido poco a poco el reconocer e identificar lo que comprende la realización de los Derechos Humanos en la operación de la empresa. Lo anterior en el entendido que, según la Guía Ethos se parte de garantías para que el desarrollo de los Derechos Humanos dentro de la empresa, lo que va dirigido al mejoramiento de las relaciones laborales. No obstante también deberá velarse por la protección de estos derechos en el ámbito externo, que va dirigido a la función social con la posibilidad de promover la toma de conciencia sobre los titulares de derechos para el crecimiento conjunto.

Así las cosas, debe entenderse que los Derechos Humanos, de la mano con la guía Ethos, se convierten en un modelo de apoyo para la organización, toda vez que permite establecer los impactos reales en todos los ámbitos, procurando la protección de estos derechos a nivel interno y externo, mostrando el compromiso que tienen los actores privados por encontrarse en armonía con lo ordenado en la Constitución y normatividad internacional, pues, si bien el Estado es el principal responsable de garantizar los Derechos Humanos, no es menos cierto que debido a los comportamientos generados por los actores privados, estos actualmente

tienen obligaciones que limitan su ejercicio desproporcionado a la violación de Derechos Humanos, en la cual el derecho interno tiene parámetros y se encuentra influenciado por normas internacionales de DDHH que permiten la responsabilidad de los Estados y de las Empresas en dicha materia, reconocidas como pilar dentro de la economía de un país y responsable de las acciones que causan un impacto social en el bienestar de todos.

Por su parte, las medidas especiales conocidas como acciones afirmativas son fundamento, pero de carácter transitorio. Entendimos que, si bien el Estado promueve las condiciones para que exista una igualdad efectiva, es evidente la problemática que aún toma fuerza y que estas acciones deben ser implementadas para restablecer la igualdad, y que no sólo el Estado es el encargado, ya que las empresas deben permitir su comprensión. De esto se deriva la importancia de reconocer que existen grupos sociales a los que se han negado la posición de igualdad de condición y de oportunidades. En este sentido, el reconocer la discriminación es un avance para poder llegar a la equidad y eliminar las problemáticas existentes. Y se expresa que las acciones afirmativa son de carácter transitorio, porque se busca precisamente eso, que en algún momento dejen de ser necesarias.

A pesar de que existen medidas para evitar la discriminación de cualquier tipo, es una situación generalizada que las empresas incidan en estas actuaciones. Es por esto que se tiene que concientizar de una forma completamente diferente a la tradicional, para que esto deje de ser un problema en nuestro entorno social, y así, poder establecer una mejor relación dejando a un lado los

estereotipos y priorizando lo fundamental, que serían el derecho a la igualdad y a la no discriminación por cuestiones raciales, de género o de otro tipo con la finalidad de desaparecer o disminuir dichas desigualdades que afectan en esta sociedad. Ciertamente la aplicación de técnicas claves para mejorar el vínculo que debería tener la empresa con la sociedad es fundamental, por lo que se debe comenzar dándole participación a quienes han sufrido de exclusión en algún aspecto de su vida, ya que es inadmisibles que exista todo un ordenamiento jurídico como pilar para la protección de los Derechos Humanos de las personas y se les esté perjudicando al punto de no defender los intereses que en ellos emergen.

La finalidad de este punto tan controversial sería que, la población que ha sufrido a lo largo de los años injusticias sociales por aspectos anteriormente demarcados, tenga la osadía de seguir luchando para evitar la vulneración de sus Derechos, esto es, con el propósito de que tanto los ciudadanos, el Estado y todo el conglomerado empresarial, se comprometa a erradicar dicha problemática que hoy día, es el centro de atención para muchos que exigen dichos deberes, mediante este modelo de acciones se busca llegar a un tratamiento preferente y de mecanismos de selección expresa y eficaz, dirigido a estos propósitos. Ha quedado claro a lo largo de toda esta investigación, que los Derechos Humanos son el pilar fundamental para el desarrollo de una sociedad, y que todos los actores dentro de un Estado, incluyendo al Estado mismo, deben propender por su promoción, protección y en últimas, su realización.

La empresa en su labor no debe ser ajena a tan grande responsabilidad, pues como agente de cambio y con un rol fundamental dentro de la sociedad, está llamada a ser una entidad garantista de los Derechos Humanos, y no sólo en sus relaciones internas de carácter laboral, sino partiendo del reconocimiento de la persona que la integra como sujeto de derechos, y del despliegue de sus acciones hacia al exterior, a través de las iniciativas sociales y de la responsabilidad social. La Guía Ethos de Brasil como instrumento de medición de iniciativas sociales, facilita en grandes proporciones la tarea de una empresa de orientar sus acciones a la generación de cambios reales y significativos dentro de la sociedad, abarcando en su contenido la garantía de los Derechos Humanos. Es un reto constante de la empresa, generar estrategias para la realización de los Derechos Humanos, pero es también notable y remarcable, el campo que comprende la Guía Ethos como facilitador de esta responsabilidad. Es por ello la importancia de su aplicación en una empresa, pues le permitirá aportar significativamente a la realización de los Derechos Humanos dentro de un Estado y finalmente, generará en la sociedad un orden más justo e igual.

REFERENCIAS

- Algarra, L. K. (2017). LOS DERECHOS HUMANOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.
- Aristizabal, P. C. (2009). La Responsabilidad Social Empresarial como base de la Estrategia Competitiva de HZX. Bogotá, Colombia.
- Barbosa Ramírez, D. (2014). *Globalización, capitalismo financiero y responsabilidad social empresarial: tensiones estructurales*. Bogotá.
- Camacho. (1996). *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para la discusión*.
- Camacho, R.; Lara, S. & Serrano, E. (1996). *Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Aportes para la discusión*. San José de Costa Rica: Centro Nacional para el desarrollo de la mujer y la familia.
- Castro, L. B. (2011). La Responsabilidad social empresarial y su relación teórica con la gestión del talento humano. Manizales: Universidad de Manizales.
- Cesar Guerrero, Paula Penagos. (Octubre de 2017). Estudio de caso de responsabilidad social: en la empresa Colsubsidio, “motivos para implementar RSE”. Universidad Santo Tomas.
- Colombia, C. P. (20 de Julio de 1991). DE LA PROTECCION Y APLICACION DE LOS DERECHOS. Bogotá, Colombia .
- Coxionesan. (23 de Agosto de 2016). Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/08/los-indicadores-ethos-de-responsabilidad-social-empresarial/>
- Cristianos, A. d. (s.f.). *Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial Versión 1.0*. Paraguay: ADEC RSE Responsabilidad Social Empresarial.
- El tiempo. (15 de julio de 2013). Las iniciativas más representativas de Colombia. *El tiempo* .
- Ethos, I. (2016). *Instituto Ethos*. Obtenido de <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.XdLt41dKiM8>
- Ethos, I. (2017). *Presentación Institucional*. Brasil.
- Europea, D. O. (25 de Noviembre de 2009). Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea. *Reglamento (CE) N°1221/2009*.
- Greenwalt. (1983). Las medidas de acción afirmativa o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación.
- Juvé, D. D. (2013). *Economía y empresa*. Obtenido de Dpto de Economía y Organización de Empresas : <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/33248/1/ECONOM%C3%8DA%20Y%20EMPRESA.pdf>
- Melo, J. O. (Diciembre de 2002). *Banrepcultural*. Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-156/los-derechos-humanos-en-colombia>
- Naranjo, L. U. (2005). *Aportes a un criterio no restringido de Responsabilidad Social*. Bogotá, Colombia : Universidad del Rosario .
- Olaya, M. A. (2004). *El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana*. Obtenido de Universidad ICESI : <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/03.pdf>
- Padilla, A. M. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de Derecho N°41*, 51-82.
- Peláez, S. M. (2011). Las relaciones exteriores y los tratados internacionales en la Constitución de 1991. *Revista Iusta*.

- Pérez Ordoñez, M. d., & Morales Méndez, J. D. (2011). Revisión de los Orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Salud en Colombia. *Cuidarte*, 206.
- Ramirez, J. H. (2013). La Responsabilidad Social Empresarial como Estrategia de Gestión en la Organización Pranha S.A. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- República, C. D. (2015). *Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos y Empresas*. Colombia .
- Rescia, V. M. (2014). *Derechos humanos, empresas transnacionales y responsabilidad social empresarial*. Bogotá - Madrid: Biblioteca Derechos Humnos Berg Institute .
- Rodríguez Sánchez, A. D. (2008). Responsabilidad Social Empresarial, calidad de vida y trabajo social. . *Trabajo Social y Desarrollo*, 10.
- Sanchez Zorrilla, M. (2010). Apuntes para una metodología. *Revista Telemática de*, 297-310.
- Uprimny, R. (Abril de 2017). El bloque de constitucionalidad en Colombia. *Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal*. Bogotá , Colombia.
- Vergara Maria Paula , Vicaría Laura . (Enero de 2009). “Ser o aparentar. La Responsabilidad Social Empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial”. Universidad Pontificia Bolivariana.