

Modelo Charter de la Diversidad & Norma ISO 26000

Charter Model of Diversity & ISO 26000

Abreu, José Luis*

Resumen. Los Charters de la Diversidad están entre las últimas iniciativas que han surgido en Europa, de carácter voluntario que promocionan entre las organizaciones la implementación y desarrollo de políticas de gestión de la diversidad. La Norma internacional ISO 26000 ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, para la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

Palabras Claves. The Charters of Diversity are among the latest initiatives that have emerged in Europe, in voluntary organizations that promote the implementation and development of policies for managing diversity. The international ISO 26000 standard offers a comprehensive guide to relevant organizations in the public and private sectors of all types based on international consensus among expert representatives of the main stakeholders for the implementation of best practice in social responsibility worldwide.

Abstract. Charter de la diversidad, Norma ISO 26000, RSE, discriminación, gestión.

Key words. Charter of diversity, ISO 26000, CSR, discrimination, management.

Modelo Charter de la Diversidad

Propuesto por la Fundación para la Diversidad (2013), el Charter de Diversidad es una carta/ código de compromiso que firman con carácter voluntario las empresas e instituciones de un mismo país, independientemente de su tamaño, para fomentar su compromiso hacia:

- Principios fundamentales de igualdad
- Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.

- Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

En este modelo, todas las empresas pueden manifestar su compromiso con los principios del Charter sin costo alguno. En este sentido, está comprometido con la necesidad de extender este mensaje a todo el entorno de la empresa – empleados, clientes, proveedores – para fomentar una comunidad que comparte los mismos principios y por tanto potencia la calidad de vida y de trabajo de las personas y sus organizaciones

Como resultado de las Directivas que la Unión Europea adoptó en el 2000 sobre igualdad y anti-discriminación, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea está liderando varias iniciativas para fomentar la gestión y la inclusión de la diversidad en todas las organizaciones - públicas y privadas- con el fin de mejorar la competitividad económica, cumplir con las normativas legales, así como mejorar la calidad de vida profesional y social de todas las personas que residen en la Unión Europea.

La creación del “Charter de Diversidad - España” se enmarca dentro de las Directivas de anti-discriminación de la UE y tiene como objetivos: 1. Fomentar prácticas de gestión e inclusión de la diversidad en las empresas e instituciones españolas (de todo tamaño y de todos los sectores), así como en entidades públicas (a nivel nacional, regional y local), como eje estratégico para su mayor eficacia y competitividad; 2. Promover el desarrollo de investigaciones y enseñanza de este

conocimiento en el mundo académico; y 3. Propiciar el intercambio de buenas prácticas entre todos los agentes sociales.

Los Charters de la Diversidad están entre las últimas iniciativas que han surgido en Europa, de carácter voluntario que promocionan entre las organizaciones la implementación y desarrollo de políticas de gestión de la diversidad.

Un Charter de la Diversidad es un documento breve al que se adhieren de forma voluntaria por organizaciones públicas y privadas, en el que se promulga a través de puntos concretos la necesidad de tener en cuenta la diversidad, gestionarla y difundir el propio charter en el ámbito organizacional, y de difundir el derecho de igualdad de oportunidades de la persona con independencia de su género, raza, origen étnico o nacionalidad, orientación sexual, diversidad funcional o discapacidad y religión o creencia. El primer Charter fue creado en Francia en 2004.

En relación al Modelo Charter de la Diversidad, la Red Acoge (2011) con el objetivo de promover los derechos de las personas inmigrantes en España ha desarrollado El Plan de Gestión de la Diversidad (PGD).

Uno de los puntos débiles en las organizaciones que se señalan en la Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales, “es la ausencia, en la gran mayoría de los casos, de una planificación de la gestión de la diversidad en la organización a medio y largo plazo. La mayoría de organizaciones no cuentan con un presupuesto específico en esta materia, no contempla una planificación que incluya objetivos deseables ni cronograma, no tienen previsto la evaluación de las medidas que han impulsado o desean impulsar (Oberaxe, 2011).

El Plan de Gestión de la Diversidad comprende los siguientes puntos:

- El estudio y análisis de la situación de diversidad en la empresa.

- Qué medidas se van a implementar.
- Qué objetivos se persiguen.
- Qué personas lo llevarán a cabo.
- En qué plazo de tiempo.
- Qué sistemas de medición y evaluación se van a utilizar.

Para implantar con éxito una política de gestión de la diversidad es aconsejable estudiar con detenimiento cual es la situación de la empresa tanto desde el punto de vista interno de la propia organización, como desde el punto de vista de sus relaciones externas para, a partir de dicha observación y del análisis correspondiente, ser capaces de elaborar el PGD, en consonancia con la realidad de la empresa, sus necesidades y su entorno.

El PGD debe ser diseñado de manera que permita definir claramente qué objetivos se van a fijar, qué medidas se van a implementar para su consecución, en qué áreas de la empresa, con que recursos y en qué marco temporal; definiendo a su vez un sistema de indicador es del grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el propio plan y del impacto que el proceso tiene en las distintas áreas.

Para que la iniciativa de implantar un PGD sea realmente efectiva, hemos de partir de la implicación de todas las personas que forman la estructura empresarial, empezando por la dirección y haciéndose posteriormente extensivo a toda la plantilla; implicando a todos los departamentos. Se considera importante implicar a los siguientes agentes: Dirección, órganos de gobierno y gestión de la empresa.

Norma ISO 26000

En su visión general del modelo, La Norma internacional ISO 26000 (2013), Guía sobre responsabilidad social, ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo.

ISO 26000 (2013) reporta que así como agrega valor al trabajo existente sobre la responsabilidad social (RS), extiende la comprensión y la implementación de la RS mediante:

- El desarrollo de un consenso internacional sobre lo que significa RS y los asuntos de RS que las organizaciones necesitan abordar
- El aporte de una guía para la traducción de los principios en acciones efectivas
- La afinación de las mejores prácticas que ya han evolucionado y la difusión de la información en todo el mundo para el bien de la comunidad internacional.

ISO 26000 es una Norma internacional ISO que ofrece guía en RS. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la ISO 9001:2008 y la ISO 14001:2004.

De acuerdo a este modelo de calidad social, a escala mundial, las organizaciones y sus partes interesadas son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento socialmente responsable. El objetivo de la responsabilidad social es contribuir al desarrollo sostenible.

El desempeño de una organización en relación con la sociedad en la que opera y con su impacto sobre el medio ambiente se ha convertido en una parte crítica al medir su desempeño integral y su habilidad para continuar operando de manera eficaz. En parte, esto es reflejo del creciente reconocimiento de la necesidad de asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza de las organizaciones. En el largo plazo, todas las actividades de las organizaciones dependen de la salud de los ecosistemas mundiales. Las organizaciones están sometidas a un escrutinio cada vez mayor por parte de sus diversas partes interesadas.

ISO 26000 (2013) pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. Se pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social y complementar otros instrumentos e iniciativas relacionadas con la responsabilidad social, sin reemplazarlos.

Al aplicar la Norma ISO 26000 es aconsejable que la organización tome en consideración la diversidad social, ambiental, legal, cultural, política y organizacional, así como las diferencias en las condiciones económicas, siempre que sean coherentes con la normativa internacional de comportamiento.

ISO 26000 (2013) aborda siete materias fundamentales de la responsabilidad social definidas en la norma y reflejadas en la figura 1. Dentro de las materias

fundamentales y asuntos de responsabilidad social abordados en ISO 26000, la materia fundamental vinculada con los derechos laborales de los migrantes es la denominada Derechos Humanos (Apartado 6.3), específicamente el asunto 5, apartado 6.3.7 vinculada a discriminación y grupos vulnerables.

Figura 1. Responsabilidad social: 7 materias fundamentales



Fuente: ISO 26000 (2013)

Una vez que se hayan comprendido los principios y se hayan indentificado las materias fundamentales y los asuntos pertinentes y significativos de la responsabilidad social, una organización debería intentar integrar la responsabilidad social en todas sus decisiones y actividades, empleando la orientación proporcionada en el modelo.

Finalmente ISO 26000 (2013) hace énfasis de que tanto la percepción que se tenga acerca del desempeño de una organización en materia de responsabilidad social, como su desempeño real pueden influir, entre otras cosas en:

- Ventaja competitiva
- Reputación
- Capacidad para atraer y retener a trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios
- Mantenimiento de la motivación, compromiso y productividad de los empleados
- Percepción de los inversionistas, propietarios, donantes, patrocinadores y comunidad financiera
- Relación con empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera.

Referencias

Fundacion para la Diversidad. 2013. Charter de la Diversidad.

<http://www.fundaciondiversidad.org/index.php/charter/que-es>

ISO 26000. 2013. ISO 26000 visión general del proyecto.

<http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>

Oberaxe. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. 2011. Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales. <http://explotacion.mtin.gob.es/oberaxe/oberaxe>. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Red Acoge. 2011. El Plan de Gestión de la Diversidad en la Empresa. Vital Comunicación, S.L. acoge@redacoge.org

***Acerca del Autor**

El Dr. José Luis Abreu Quintero es Profesor-Investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León.