

UNA NORMA ISO PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

Perla Puterman S.

Miembro del Grupo de Trabajo de la ISO sobre Responsabilidad Social

La Norma ISO 26000, actualmente en discusión, está siendo desarrollada con el objeto de fomentar actividades de responsabilidad social que vayan más allá del cumplimiento de las leyes.

EL CONSEJO DE LA ORGANIZACIÓN Internacional para la Normalización (ISO) instó en el año 2000 al Comité sobre Políticas de los Consumidores (Copolco) estudiar la viabilidad de elaborar una norma internacional relativa a la responsabilidad social. En ese mismo año se organizó un intercambio electrónico sobre el tema que dio como resultado, entre otros, la recomendación de analizar las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que fija los principios para que las empresas logren estándares sobre protección integral (consumidor, trabajador, comunidad, incluyendo los derechos humanos), independientemente del lugar donde operen, y plantea la necesidad de iniciar los trabajos de viabilidad y conveniencia de desarrollo de las normas de responsabilidad social; especialmente, después de la experiencia de trabajos de normalización inconclusos en el aspecto de higiene y seguridad laboral.

La Norma ISO 26000, actualmente en discusión, tiene como objetivo fomentar actividades de responsabilidad social que vayan más allá del cumplimiento legal, sin dejar de reconocer que la observancia de las leyes es un deber y una parte fundamental de la responsabilidad social de las organizaciones. Igualmente, tiene como norte impulsar un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social, complementando otros instrumentos e iniciativas relacionadas. Esta norma tomará en consideración la diversidad social, ambiental, legal, económica y organizacional. La ISO 26000 no será una norma de sistemas de gestión, como son la ISO 9001 de gestión de la calidad o la ISO 14001 de gestión ambiental, ni es apropiada para propósitos de certificación o para uso contractual. La aprobación de la norma está prevista para el año 2010 y está dirigida a todo tipo de organizaciones, no importa su tamaño, tipo o ubicación, lo cual rompe con el mito de que la responsabilidad social es sólo para las grandes empresas.

La ISO 26000 y los derechos humanos

Siete cláusulas componen el borrador de la Norma ISO 26000: 1) Objeto y campo de aplicación, 2) Definiciones y terminología, 3) Comprensión de la responsabilidad social, 4) Principios de responsabilidad social, 5) Reconocimiento de la responsa-

bilidad social, 6) Guía en materias fundamentales de responsabilidad y 7) Guía para la integración de la responsabilidad en toda la organización.

La materia de los derechos humanos, por su relevancia, se relaciona con el resto de las materias fundamentales y cruza tangencialmente todo el documento. Ahora bien, en algunas cláusulas éstos son tratados en forma destacada. En la cláusula 4 —Principios de la responsabilidad social— se introducen y explican cada uno de los siete principios de la responsabilidad social seleccionados como fundamentales: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto por las partes interesadas, respeto a las leyes, respeto por las normas internacionales de comportamiento y respeto por los derechos humanos.

La cláusula 5 —Reconocimiento de la responsabilidad social— menciona dos prácticas fundamentales en materia de responsabilidad social: el reconocimiento por la organización de su responsabilidad social, y la identificación y la relación con sus partes interesadas. Reconocer la responsabilidad social de una organización implica identificar las consecuencias de sus decisiones y acciones, así como la manera en que se abordan esos asuntos para contribuir al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. Reconocer la responsabilidad social de una organización implica, además, el reconocimiento de las partes interesadas de una organización.

En lo relativo a los derechos humanos, en esta cláusula se menciona el impacto de la organización sobre su esfera de influencia (área en la cual tiene capacidad para afectar las decisiones o actividades de personas u organizaciones), y se expresa la obligación moral de oponerse a los abusos contra los derechos humanos cometidos por otros, un aspecto considerado importante en la responsabilidad social de una organización.

La cláusula 6 —Guía en materias fundamentales de la responsabilidad— establece principios y consideraciones para cada una de las siete materias definidas como fundamentales en el capítulo anterior, y las acciones que las organizaciones deberían realizar para cumplirlas. El tema de los derechos humanos está vinculado con cada una de las seis materias restantes: gobierno organizacional (mejor conocido como gobierno corporativo), prácticas laborales,

ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad.

El documento define los derechos humanos como «los derechos básicos a los que todas las personas tienen derecho por el hecho de ser seres humanos, con un deseo intrínseco de libertad, paz, salud y felicidad». La materia de derechos humanos se ha dividido en temas de responsabilidad social, que incluyen principios elementales así como consideraciones, acciones o expectativas relacionadas con lo que una organización debería hacer para cumplir sus obligaciones en temas tales como debida diligencia, situaciones de riesgo para los derechos humanos, complicidad, solución de conflictos, discriminación y grupos vulnerables (mujeres y niñas, personas con discapacidad, niños, inmigrantes), derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales.

El tema de los derechos fundamentales del trabajador fue incluido en esta materia, por cuanto son los derechos humanos que reconoce la Organización Internacional del Trabajador: el derecho de todos los trabajadores y empleadores a crear o agruparse en organizaciones propias para defender sus intereses, el derecho de los trabajadores a negociar en forma colectiva con sus empleadores, el derecho a no ser discriminado por su trabajo u ocupación, así como la prohibición del trabajo infantil y el trabajo forzado.

La materia de prácticas laborales se vincula con los derechos humanos cuando se considera la vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos de acuerdo con lo contenido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los principios contenidos en estos documentos incluyen el derecho de las personas a ganarse la vida con un trabajo escogido libremente y el derecho a condiciones laborales justas y favorables. La materia ambiental se vincula con los derechos

humanos y la responsabilidad social, por su relación con el desarrollo sostenible y la adaptación al cambio climático, debido a sus consecuencias para la salud, la prosperidad y los derechos humanos.

La materia «prácticas justas de operación» establece que la corrupción puede tener como consecuencias la violación de los derechos humanos, el deterioro de procesos políticos y el daño del ambiente. Igualmente, da relevancia a los derechos humanos en el tema de respeto por la propiedad. La materia de los consumidores incluye el derecho a la privacidad, por estar previsto en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12. Por último, en la materia «desarrollo y participación de la comunidad» se citan los derechos humanos en los temas de educación y cultura, creación de empleo y desarrollo de habilidades. Además, los siguientes temas están vinculados con los derechos humanos: participación activa de la comunidad, generación de riqueza e ingresos, y salud.

La cláusula 7 ofrece orientaciones para integrar la responsabilidad social en las prácticas cotidianas de una organización. ¿Por qué se habla de integración y no de implantación? Muchas organizaciones tienen sus estructuras o sistemas de gestión, y no se pretende crear un sistema en paralelo sino más bien aprovechar lo existente para poner en práctica la política de la responsabilidad social. Para realizar esta integración hay que determinar primero las características de la organización y su relación con la responsabilidad social, sin olvidar considerar el entorno donde opera: el lugar donde está ubicada, la legislación vigente, la característica de la mano de obra, la cadena de suministro y la esfera de influencia.

Como punto de partida se debe entender la pertinencia y la importancia de los temas fundamentales de la responsabilidad social. Aunque todas las materias son pertinentes, su entidad varía según el tipo, el tamaño y la ubicación de la organización. Por muy relevantes que sean estos temas,

no se puede partir de la premisa de que las materias de derechos humanos, prácticas laborales y ambiente, especialmente, ya están reglamentadas en las leyes locales.

La prioridad son los derechos humanos

El borrador de la Norma ISO 26000 recomienda establecer prioridades, que dependerán del impacto que tengan sobre la organización, y se ocupa de los factores siguientes: el cumplimiento de las leyes y las normas internacionales de comportamiento, las posibles violaciones de los derechos humanos, las prácticas que puedan poner en peligro la vida o la salud, las acciones que puedan afectar gravemente al ambiente, y los problemas que ocurren cuando el desempeño de la organización está muy por debajo de las mejores prácticas.

Una vez establecidas las prioridades, dentro de las cuales los derechos humanos deberían ocupar el primer lugar, se debería incorporar la responsabilidad en los sistemas y procedimientos de la organización y en los temas de dirección, definiendo claramente su intención: tomar conciencia y fortalecer las competencias en responsabilidad social.

Una vez definidas las prácticas de responsabilidad social, el documento establece que la organización debería comunicar lo que hace en materia de responsabilidad social, al público interno y al externo. Dar información veraz sobre los impactos de las operaciones, productos, servicios y otras actividades de la organización motiva a los empleados y relacionados a apoyar las actividades de responsabilidad social de la empresa. Esta información tiene que ser comprensible, precisa, equilibrada, oportuna y, principalmente, disponible. **■**

Nota: este artículo fue preparado con información del sitio en Internet del Grupo de Trabajo de la ISO sobre Responsabilidad Social (iso.org/sr).

TIROS EN LA CARA: EL DELINCUENTE VIOLENTO DE ORIGEN POPULAR

ALEJANDRO MORENO, ALEXANDER CAMPOS, MIRLA PÉREZ Y WILLIAM RODRÍGUEZ



0212-555.42.63
ediesa@iesa.edu.ve

El delincuente venezolano ha cambiado y las causas sociales que generan la violencia se han profundizado. *Tiros en la cara*, una obra del Centro de Investigaciones Populares, analiza con métodos novedosos (como entrevistas a los propios delincuentes) esta tragedia nacional y ahonda en el sistema de significados de la familia popular venezolana.

