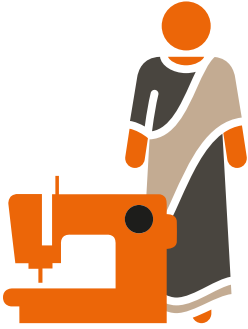


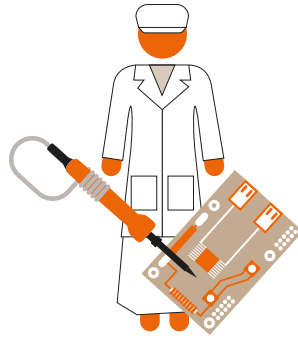
Medición:

Cómo las OSC pueden evaluar la debida diligencia de género de una empresa

Una conducta empresarial irresponsable puede afectar negativamente a las mujeres y a las personas LGBTQ+ de maneras que son específicamente de género



El 80% de las trabajadoras de la confección son mujeres en alto riesgo de acoso sexual y baja remuneración



El 75% de las trabajadoras de la electrónica en los países productores de electrónicos son mujeres, que enfrentan riesgos para la salud materna y fetal por exposición a sustancias químicas tóxicas



El 40% de trabajadoras agrícolas en el mundo son mujeres que poseen menos del 15% de las tierras de cultivo

- Las trabajadoras enfrentan altas tasas de discriminación, acoso y violencia por motivos de género en el trabajo con contratos menos estables, salarios y prestaciones menores, y menor acceso a protecciones de salud materna, capacitación y equipo de seguridad.

- Las mujeres defensoras de los derechos humanos enfrentan daños específicos de género por su trabajo de incidencia, como la vergüenza pública, los ataques a su reputación, la violencia sexual y el daño a sus hijos y familias.¹



- Las mujeres miembros de la comunidad enfrentan impactos específicos de género como los de proyectos de infraestructura de la extracción que causan desplazamiento de su tierra y recursos naturales, alteración del estatus social y el acceso educativo, y exposición a la violencia sexual, la prostitución, y enfermedades de transmisión sexual.



- Las personas LGBTQ+ también enfrentan discriminación de género como trabajadores, defensores y miembros de la comunidad.

Los seis pasos de la OCDE de la debida diligencia para la conducta empresarial responsable (RBC)

La OCDE hace un llamado a las empresas a emprender un proceso de seis pasos sobre debida diligencia en cuestión de derechos humanos y ambiental.² Cada paso debe aplicarse con una "óptica de género" cuando proceda para identificar impactos específicos de género en los derechohabientes.³

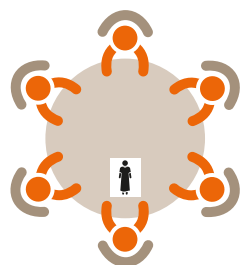


Integrar género en el proceso de debida diligencia

1

Incorporar el género en políticas y sistemas de gestión de RBC

- ¿Cuenta la empresa con una política de promoción de la igualdad de género y para evitar impactos de género?
 - ¿Prioriza la política la eliminación de la discriminación contra las mujeres y los individuos LGBTQ+, la promoción de las mujeres hacia la gestión, y la protección de los derechos y el bienestar de los trabajadores y miembros de la comunidad afectados?
 - ¿Establece la política metas significativas relevantes para la industria y ubicación de la operación/abastecimiento?
 - ¿Se compromete la política a consultar a las mujeres y a las personas LGBTQ+ y a sus representantes a lo largo de los pasos de debida diligencia en todos los temas que las afecten?
- ¿Se hizo pública la política y se comunicó a los titulares de los derechos (trabajadores y/o miembros de la comunidad) y éstos la vieron y entendieron?



2

Identificación y evaluación de los impactos adversos reales y potenciales relacionados con el género

- ¿La empresa identificó sus posibles riesgos e impactos de género en función de su sector y de la ubicación de sus operaciones/cadena de suministro (teniendo en cuenta los mayores riesgos para las mujeres en zonas de conflicto o con rasgos de identidad vulnerables cruzados como la raza, la edad, la discapacidad, etc.)?
- ¿La empresa consultó a las mujeres y a los trabajadores y personas de la comunidad LGBTQ+ (potencialmente afectados) para determinar qué impactos específicos de género se producen o están en riesgo?
 - ¿Se realizaron algunas consultas sólo para mujeres para que pudieran hablar libremente sin que los hombres las escucharan?
 - ¿Las consultas se realizaron de forma accesible para las mujeres, en un idioma que entiendan y en un horario/lugar adecuado teniendo en cuenta sus responsabilidades en el hogar?
 - ¿Las consultas también contaron con la participación de representantes de las mujeres (como los expertos de las ONG)?
- ¿La empresa entiende su relación con los impactos en sus operaciones/cadena de suministro y lo comunica como tal?



3

Detener, prevenir y mitigar los impactos adversos relacionados con el género

- ¿La empresa detuvo sus impactos sobre las mujeres y las personas LGBTQ+?
- ¿La empresa previno o mitigó el riesgo de daño a las mujeres y a las personas LGBTQ+?
- ¿La empresa utilizó, y en su caso aumentó, su influencia para que sus socios comerciales detengan, prevengan o mitiguen los daños a las mujeres y a las personas LGBTQ+? Por ejemplo, ¿la empresa...
 - estableció requisitos y expectativas en materia de género para los socios en los contratos?
 - desarrolló planes de trabajo con sus socios para detener, prevenir o mitigar los impactos relacionados con el género?
 - proporcionó incentivos financieros a los socios para fomentar una mejora tangible?
 - se comprometió de antemano a suspender las órdenes o a desvincularse cuando no cesen los impactos relacionados con el género?
- ¿La empresa comunicó públicamente las medidas que adoptó?



Explorar estas preguntas puede ayudar a las OSC a evaluar la debida diligencia de género de una empresa

4

Seguimiento de la implementación y los resultados

- ¿La empresa supervisó, evaluó y comunicó públicamente los resultados de sus esfuerzos para identificar, detener, prevenir y mitigar los impactos sobre las mujeres y las personas LGBTQ+?
- ¿La empresa presenta datos sobre sus impactos desglosados por género?
- ¿La empresa validó esos resultados consultando a los titulares de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTQ+ para determinar si los impactos se detuvieron, previnieron o mitigaron efectivamente?
- Si los impactos se omitieron o no se abordaron completamente, ¿la empresa modificó su proceso de debida diligencia para no omitir los impactos en el futuro y también desarrolló nuevos planes para abordar los impactos pendientes?



5

Comunicar cómo se abordan los impactos relacionados con el género

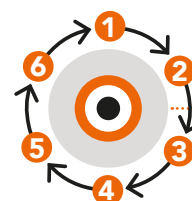
- ¿La empresa se comunica durante todo el proceso de debida diligencia? Esto significa:
 - Comunicar sus acciones y resultados para cada una de las seis etapas; y
 - Comunicación continua hasta que todos los impactos se resuelvan por completo.
- ¿La empresa se comunica directamente con las personas afectadas de una manera accesible?
- ¿La empresa se comunica con el público, incluyendo grupos de la sociedad civil, grupos de mujeres y sindicatos?



6

Facilitar o colaborar en la reparación cuando sea necesario

- ¿La empresa dispone de un sistema interno de denuncias que sea seguro, confidencial, accesible, imparcial y capaz de ofrecer una solución a los impactos?
 - ¿tanto a los trabajadores como a los miembros de la comunidad?
 - ¿las mujeres y a las personas LGBTQ+ en particular, incluyendo temas sensibles como la discriminación de género, el acoso y la violencia en la empresa/cadena de suministro?
- ¿La empresa participó de buena fe en otros mecanismos de denuncia sobre sus impactos en materia de género?
- ¿La empresa ofreció una solución, o ayudó a otra entidad a ofrecer una solución, para sus impactos en materia de género?



¿La empresa cumple con estos pasos de debida diligencia de manera continua en respuesta a los impactos sobre los titulares de derechos?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es NO, es probable que la empresa no realice una debida diligencia eficaz en materia de género.



Cómo utilizar esta guía



- En entrevistas y evaluaciones de derechos humanos con mujeres y personas LGBTQ+ afectadas. Estas preguntas pueden ayudar a los defensores de los derechos a comprender las repercusiones a las que se enfrentan los titulares de dichos derechos y a saber si la empresa adoptó medidas para resolverlas.



- En la recopilación de pruebas para las quejas ante los mecanismos de denuncia. Si la empresa incumple su proceso de debida diligencia en materia de género, las víctimas pueden presentar una denuncia.

- En el compromiso con las empresas. Utilice esta guía para mostrar a una empresa los puntos en los que su proceso de debida diligencia en materia de género está "fallando" y cómo puede mejorar su actuación.



- En la defensa ante los gobiernos. Utilice ejemplos de empresas para mostrar la necesidad de mejorar las leyes y políticas sobre la debida diligencia en materia de género.



Acerca de los lineamientos de la OCDE, la guía de debida diligencia y el mecanismo de denuncia

- Los lineamientos de la OCDE para las empresas multinacionales establecen normas para las empresas en temas como los derechos humanos, los derechos laborales y el medio ambiente. Exhortan a las empresas a actuar con la debida diligencia para identificar y prevenir los impactos sobre los titulares de derechos.
- Los lineamientos de debida diligencia de la OCDE a nivel multisectorial y sectorial establecen que la debida diligencia debe aplicarse con una perspectiva de género para abordar los impactos particulares sobre las mujeres.
- Todos los Estados miembros y adheridos a la OCDE mantienen un Punto Nacional de Contacto para atender las quejas contra las empresas que no cumplen las recomendaciones de los lineamientos. Las denuncias pueden resaltar y buscar recursos específicamente para los impactos en las mujeres y las personas LGBTQ+.

Acerca de OCDE Watch

OCDE Watch es una red mundial de la sociedad civil que actúa como representante oficial de la sociedad civil en el marco de los lineamientos de la OCDE. Los más de 130 miembros de la red pertenecen a más de 50 países y están unidos por su compromiso de garantizar que la actividad empresarial contribuya al desarrollo sostenible y a la erradicación de la pobreza, y que las empresas rindan cuentas de sus impactos adversos en todo el mundo. OCDE Watch ayuda a los grupos de la sociedad civil y a las comunidades a utilizar los lineamientos de la OCDE y la guía de debida

diligencia para luchar contra los impactos dañinos de las empresas y mejorar las políticas de conducta empresarial responsable. Visite www.oecdwatch.org para consultar las herramientas y orientaciones de OCDE Watch para la sociedad civil y la evaluación de los Puntos Nacionales de Contacto. Visite la base de datos de denuncias de OCDE Watch para obtener más información sobre las denuncias relacionadas con los lineamientos de la OCDE presentadas por ONG y comunidades.

OCDE Watch

Marzo 2021

1 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, 10 de enero de 2019, A/HRC/40/60
2 OCDE, Lineamientos de la OCDE para empresas multinacionales, <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.
3 OCDE, Directrices de la OCDE sobre la debida diligencia para una conducta empresarial responsable, pág. 41, <http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.