



Evaluando la debida diligencia corporativa a través de una perspectiva de género en América Latina - Informe del taller

El 27 de mayo de 2022, activistas y ONGs latinoamericanas, OSCs internacionales y académicos se reunieron en un taller en línea para discutir el impacto diferencial sobre los derechos humanos de las mujeres cuando las empresas no cumplen con sus obligaciones de debida diligencia.

El evento fue convocado por OECD Watch, el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), el Programa de Desarrollo Laboral (PLADES), Conectas Direitos Humanos (Conectas) y Swedwatch, y contó con la participación de defensores de derechos humanos de Bolivia, Brasil, Ecuador, México y Perú.

El taller comenzó con una presentación de [la Guía de la OCDE Watch sobre la Diligencia Debida de Género](#), que establece cómo la sociedad civil puede evaluar la diligencia debida de una empresa. A continuación, se presentaron tres estudios de caso sobre los impactos perjudiciales de la conducta empresarial irresponsable en las mujeres y trabajadoras, centrados en los parques eólicos en México, las plantaciones de café en Brasil y la industria textil en Perú. En la primera sesión del taller, los participantes utilizaron la guía para identificar y evaluar las lagunas en la diligencia debida en materia de género (si la hay) llevada a cabo por las empresas implicadas en estos casos. Después de este debate, se explicaron las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#) y el sistema de quejas del Punto Nacional de Contacto (PNC). En la segunda sesión, los participantes consideraron si los reclamos ante el PNC por presuntos incumplimientos de las empresas en materia de debida diligencia de género podían y/o debían presentarse en los tres casos estudiados.

Este informe ofrece una visión general de las cuestiones y los estudios de caso discutidos durante el taller en línea.

El impacto de las empresas sobre las mujeres es diferente

Tanto los hombres como las mujeres se ven afectados por las actividades empresariales irresponsables, ya sea como trabajadores o trabajadoras en las cadenas de suministro o en calidad de miembros de la comunidad. Sin embargo, las mujeres experimentan estos impactos de forma diferente y a menudo más grave. Las mujeres a menudo experimentan peores condiciones de trabajo, salarios más bajos, falta de ropa o equipos de protección, mayor inseguridad en la tierra y mayores impactos en la salud por los productos químicos y la contaminación relacionados con el trabajo.

Hay varios factores que agravan el impacto sobre las mujeres, como los efectos de la discriminación, el acoso y la violencia de género; los rasgos de identidad que se entrecruzan (como la edad y la etnia); las situaciones de conflicto; los riesgos para las defensoras de los

derechos humanos; y las barreras culturales, como los prejuicios estructurales contra las mujeres.

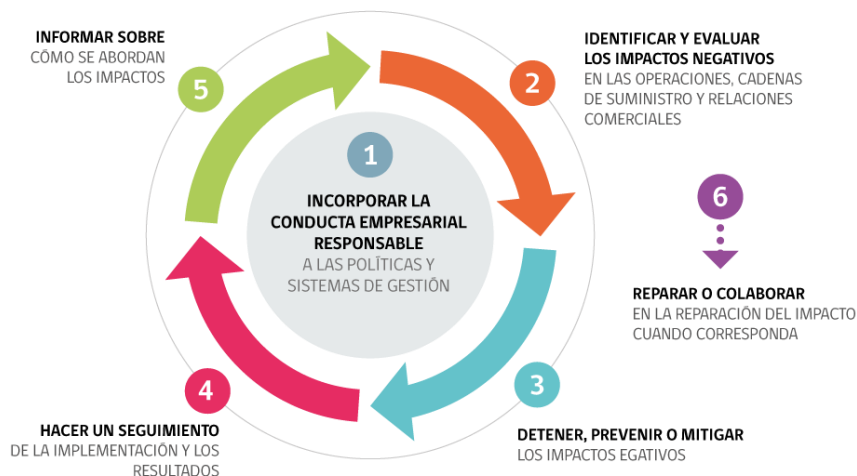
Diligencia debida con perspectiva de género

Las empresas tienen la responsabilidad de prever y abordar sus impactos adversos mediante la "diligencia debida". Esta responsabilidad está claramente establecida en los dos instrumentos más extendidos sobre la Conducta Empresarial Responsable (CER): las Directrices de la OCDE y los [Principios Rectores de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos](#) (PRNU). Según las [Directrices de la OCDE sobre la debida diligencia para la CER](#):

"La diligencia debida es el proceso que las empresas deben llevar a cabo para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de... los impactos adversos reales y potenciales en sus propias operaciones, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales".

Según las directrices de la OCDE, la diligencia debida debe llevarse a cabo para todos los impactos (sobre los derechos humanos, los derechos laborales y el medio ambiente, entre otros), para todos los sectores y regiones, y tanto para los impactos causados por las empresas como por sus socios comerciales.

A continuación se exponen los seis pasos de la diligencia debida.



Fuente: OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, página 21.

Se espera que las empresas realicen la diligencia debida con una "lente de género". Esto significa que deben evaluar, identificar y abordar los riesgos e impactos para las mujeres, y desarrollar políticas y planes sensibles al género.

Guía de la OECD Watch sobre la diligencia debida con perspectiva de género

La [Guía de la OECD Watch sobre la debida diligencia con perspectiva de género](#) permite a las OSC comprender mejor cómo las empresas deben llevar a cabo la debida diligencia en materia de género. La Guía incluye preguntas orientativas para evaluar si una empresa ha aplicado una lente de género en cada paso de la diligencia debida.

La Guía puede ser utilizada por las OSC cuando, por ejemplo, entrevisten a los miembros de la comunidad, participen en la promoción ante los gobiernos o ante las empresas, y presenten quejas.

Estudios de caso sobre el impacto de las empresas en las mujeres

En el taller se describieron tres estudios de caso sobre el impacto de las empresas en las mujeres.

Estudio de caso: Mujeres indígenas de la comunidad de Unión Hidalgo, México, afectadas por los parques eólicos

La organización mexicana [ProDESC](#) presentó los impactos del proyecto eólico "Gunaan Sicarú" en las mujeres y niñas de la comunidad indígena de [Unión Hidalgo](#), México. Según ProDESC, la empresa estatal francesa Electricité de France y sus filiales y socios comerciales mexicanos han incumplido sus promesas de mejorar las condiciones de la población local y mitigar adecuadamente los abusos de los derechos humanos contra la población en general. También han exacerbado la violencia en la comunidad, afectando especialmente a las mujeres.

Aunque las empresas han realizado sesiones de consulta a la comunidad, se destacó que la falta de una perspectiva de género interseccional durante estas sesiones afectaba al derecho de las mujeres indígenas al consentimiento libre, previo e informado (CLPI), ya que las sesiones celebradas hasta la fecha no habían garantizado la participación ni la representación de las mujeres y las niñas. Sólo el 5% de los participantes en la consulta eran mujeres, y muy pocas de ellas participaron activamente en las consultas por miedo a los ataques. El gobierno mexicano y las empresas no han hecho hasta ahora ningún esfuerzo por organizar las sesiones de consulta en horarios y lugares adecuados y accesibles para las mujeres, ni por proporcionar información en espacios adecuados para fomentar la participación de las mujeres y las niñas de la comunidad.

También se señaló que en agosto de 2021, cuatro relatores especiales de la ONU [expresaron](#) su preocupación a los gobiernos mexicano y francés, y a la empresa, para dejar claro que una adecuada diligencia debida con perspectiva de género exigía de las empresas identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto sobre los derechos humanos generado por el proyecto. De lo contrario, estas empresas podrían ser cómplices de las violaciones asociadas al proyecto del parque eólico.

Estudio de caso: Trabajadores del café en Minas Gerais, Brasil

La organización brasileña [Conectas Direitos Humanos](#), junto con defensoras de los trabajadores y trabajadoras rurales, expusieron los abusos de los derechos laborales y las condiciones de esclavitud moderna que se dan en las plantaciones de café del estado de Minas Gerais, al sur de Brasil.

Se señaló que las empresas multinacionales directamente implicadas en el sector del café han incumplido históricamente sus responsabilidades en materia de diligencia debida y han contribuido a la desigualdad y la violencia de género en la industria del café. Se señaló que el 84,2% de los trabajadores formales de la cadena de suministro del café son hombres que obtienen mayores ingresos que las mujeres. Los participantes también mencionaron otros impactos de género, por ejemplo, que a las trabajadoras no se les permite ir al baño mientras trabajan, lo que provoca problemas de salud, especialmente durante la menstruación. Aunque las empresas cafeteras brasileñas afirman tener una tolerancia cero con el trabajo esclavo, la complejidad de su cadena de suministro (con muchos intermediarios y sin transparencia) hace que los abusos contra las mujeres sean relativamente habituales.

Estudio de caso: Trabajadoras textiles en Perú

La organización peruana [PLADES](#) describió los impactos negativos a los que se enfrentan las trabajadoras de la industria textil en Lima, Ica y Trujillo (Perú). PLADES destacó la precariedad de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, la prolongación obligatoria de la jornada laboral, los regímenes de contratación temporal (incluida la renovación mensual de los contratos de trabajo) que limitan la sindicalización, el alto grado de rotación laboral y el temor de las mujeres a ser despedidas si se organizan para exigir el respeto de sus derechos laborales.

Muchas de las fábricas en las que trabajan estas mujeres suministran prendas de vestir a grandes empresas internacionales de muchos países de la OCDE. Aunque estas empresas tienen códigos de conducta y políticas de responsabilidad social, no hay pruebas de que estas empresas garanticen que la producción local cumpla con estas normas.

El sistema de Puntos Nacionales de Contacto de las Directrices de la OCDE

Las Directrices de la OCDE son la principal norma mundial sobre conducta empresarial responsable. Son muy amplias y abarcan las empresas y sus cadenas de suministro, así como todos los sectores, todos los tipos de empresas multinacionales (EMN), (potencialmente) todos los daños que se producen en todos los países y todos los impactos, incluidos los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la fiscalidad. Se aplican a las empresas que causan y contribuyen a los daños corporativos o que se encuentran directamente vinculadas a estos daños.

Las Directrices de la OCDE establecen normas voluntarias para las empresas; sin embargo, los Estados están obligados a establecer un mecanismo de reclamación, denominado Punto Nacional de Contacto (PNC), para atender y mediar en las denuncias de incumplimiento de las normas por parte de las empresas. Se pueden presentar reclamaciones sobre temas cubiertos por las Directrices y si la empresa (o su socio comercial) opera o tiene su sede en un Estado de la OCDE.

Los reclamos ante el PNC suelen ser más breves y económicos que los casos judiciales y pueden centrarse en una amplia gama de cuestiones. A veces han dado lugar a resultados positivos en materia de recursos, como la adopción de políticas de diligencia debida en materia de derechos humanos por parte de las empresas, e incluso a resultados sustantivos

en materia de recursos. Sin embargo, los PNCs son procesos totalmente voluntarios y las empresas no están obligadas a participar en la mediación ni a cumplir ninguna decisión o acuerdo que se tome durante el proceso del PNC.

Durante el taller se señaló que algunos reclamos presentados ante los PNCs tienen mayor probabilidad de éxito, entre ellos:

- Reclamos presentados ante PNCs más efectivos, dispuestos a investigar los reclamos aun cuando las empresas no participen en la mediación, a determinar si las empresas han violado las Directrices, a imponer consecuencias a las empresas que las han violado y a considerar temas o reclamos novedosos.
- Reclamaciones integradas en estrategias de promoción más amplias, incluidas las que implican la difusión en los medios de comunicación, las reclamaciones paralelas y la promoción paralela de gobiernos, empresas o inversores.
- Los reclamos que buscan influir en el "hard law" (legislación o jurisprudencia) a través del sistema de "soft law" del PNC.

Conclusiones y recomendaciones

La primera sesión de trabajo del taller analizó los tres estudios de caso a la luz de la guía de debida diligencia en materia de género de OECD Watch. Los participantes consideraron qué pasos de la debida diligencia en materia de género adoptaron (y no adoptaron) las empresas. La segunda sesión de trabajo evaluó si era posible y valía la pena presentar un reclamo conforme a las Directrices en los tres casos estudiados. Los participantes consideraron si era posible presentar un reclamo ante el PNC (incluyendo si los impactos y las empresas estaban cubiertos por las Directrices), los objetivos de las mujeres impactadas en cuanto a la posibilidad de presentar un reclamo, y las preguntas que debían responderse antes de decidirse a presentar un reclamo.

Sobre la base de estos debates, los participantes identificaron diferentes retos para garantizar la responsabilidad empresarial local e internacional y el acceso a la justicia para las comunidades y los colectivos de trabajadores en América Latina. Los participantes esbozaron recomendaciones para fortalecer el sistema de PNCs, incluyendo la justiciabilidad de los PNCs y los tipos de reclamos que pueden ser atendidos por ellos.

Recomendaciones a la OCDE/PNCs:

- En las Directrices de la OCDE y los documentos de diligencia debida asociados, así como en los PNCs, falta un lenguaje claro sobre la necesidad de que las empresas consideren las perspectivas interseccionales de género. Algunos participantes sugirieron que se inserte un nuevo capítulo sobre género en las Directrices. Otros recomendaron la adopción de una guía de diligencia debida de género separada por parte de la OCDE.
- La brecha en el acceso a la información sigue siendo un desafío para muchas comunidades y OSC, especialmente en el Sur Global. Esta falta de información dificulta la participación en mecanismos de reclamo como los PNCs. Los participantes alentaron a la OCDE y a los PNCs a continuar con el desarrollo de capacidades de los diferentes actores de la sociedad civil, así como a fomentar espacios de

aprendizaje e intercambio entre organizaciones de diferentes perfiles para cerrar la brecha de conocimiento, especialmente en las organizaciones de base.

- La OCDE y los PNCs deberían llevar a cabo una formación adicional sobre la necesidad de que las empresas realicen una diligencia debida en materia de género.

Recomendaciones a las EMN con responsabilidades en el marco de las Directrices:

- En general, las empresas multinacionales cubiertas por las Directrices no son conscientes de que deben llevar a cabo la diligencia debida con una perspectiva de género.
- Las empresas multinacionales deberían aumentar su nivel de compromiso y conocimiento de los impactos relacionados con el género en sus cadenas de suministro.
- Las empresas multinacionales también deberían llevar a cabo la debida diligencia prevista en las Directrices con una perspectiva de género.

Recomendaciones a la sociedad civil:

- Las OSC deben abogar por una mayor concientización de las empresas sobre los impactos relacionados con el género y por que éstas lleven a cabo una diligencia debida en materia de derechos humanos centrada en el género.
- También deben abogar y presentar quejas contra las empresas por su falta de diligencia debida en materia de género.

Recomendaciones a OECD Watch:

- La guía de debida diligencia de género de la OECD Watch debería actualizarse para reflejar mejor las cuestiones interseccionales que afectan a las mujeres.
- La OECD Watch también debe considerar el apoyo a los reclamos del PNC que apuntan a la falta de diligencia debida en materia de género por parte de las empresas, tal como lo establecen las Directrices.