Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD

Curso virtual

El rol de las empresas en la protección y promoción de los derechos humanos

Cartilla de contenidos- componente conceptual

Contenido

INTRODUCCIÓN	**4**
MÓDULO 1. AGENDA 2030, DERECHOS HUMANOS Y LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS	**6**
Empresas y derechos humanos	**8**
Empresas y Agenda 2030	**12**
Recursos clave	**15**
Preguntas para la reflexión	**16**
MÓDULO 2. IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	**17**
Igualdad de género en la actividad empresarial	**19**
Inclusión en la actividad empresarial	**24**
Recursos clave	**29**
Preguntas para la reflexión	**31**
MÓDULO 3. DEBIDA DILIGENCIA Y AUTOEVALUACIÓN: LOS BENEFICIOS DE PREVENIR, MITIGAR Y RENDIR CUENTAS	**32**
La debida diligencia	**34**
La autoevaluación	**38**
Ejercicio de autoevaluación	**40**
Recursos clave	**40**
Preguntas para la reflexión	**41**
MÓDULO 4. REPARACIONES COMO MOTOR DE INCLUSIÓN	**42**
Mecanismos de reparación	**44**
Recursos clave	**48**
Preguntas para la reflexión	**49**

MÓDULO 5. LAS EMPRESAS COMO ACTORES CENTRALES PARA EL CRECIMIENTO SOSTENIBLE E INCLUSIVO

50
Los impactos de la pandemia 52
La contribución de las empresa a la recuperación 54
Recursos clave 56
Preguntas para la reflexión 57

Introducción

Te damos la bienvenida a este curso liderado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual tiene como objetivo principal **aumentar los conocimientos del sector empresarial en materia de derechos humanos, Agenda 2030 y empresas.**

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Aumentar los conocimientos y las habilidades necesarias para impulsar la Agenda 2030 en el contexto empresarial desde un enfoque integral de género y derechos humanos.
- Analizar el contexto de América Latina y el Caribe con las tendencias actualizadas y los desafíos futuros. La Agenda 2030 y derechos humanos como motores de desarrollo sostenible.
- Conocer los marcos internacionales y regionales de derechos humanos y empresas.
- Analizar el contexto nacional, el estado de situación de los compromisos asumidos como país y la actualización de un set de herramientas para la acción.
- Conocer experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas, nacionales e internacionales, en la elaboración, gestión y seguimiento de planes de derechos humanos nacionales o de empresas que lo han implementado.

En esta cartilla encontrarás 5 módulos de contenidos. A continuación, encontrarás un resumen de cada uno:

Módulo 1. Agenda 2030, derechos humanos y los principios rectores

sobre las empresas y los derechos humanos: se abordarán los principios de la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y la importancia de la integración del enfoque de derechos humanos y Agenda 2030 en el sector empresarial.

Módulo 2. Igualdad de género e inclusión en la actividad empresarial: se hará una profundización de la importancia y utilidad de integrar las variables de inclusión, equidad, igualdad de género y empoderamiento femenino en el sector empresarial.

Módulo 3. Debida diligencia y autoevaluación: los beneficios de prevenir, mitigar y rendir cuentas: Este módulo explora el concepto de debida diligencia y la responsabilidad de las empresas para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de su impacto sobre los derechos humanos. El proceso de debida diligencia incluye la evaluación del impacto real y potencial de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, teniendo en cuenta la cadena de valor.

Módulo 4. Reparaciones como motor de inclusión: en este módulo se presentarán las diferentes herramientas y estándares disponibles para las empresas para trabajar y mejorar su desempeño social, ambiental y de gobernanza.

Módulo 5. Rol de empresas en la recuperación: la pandemia de COVID-19 ha impactado el tejido social y económico de forma drástica, recortando los avances logrados en los últimos años. El sector privado se posiciona como uno de los principales afectados por la crisis, y a su vez aparece como actor clave en la recuperación. Se abordarán las distintas formas de identificar impactos y oportunidades derivadas de la crisis en relación con la gestión de los derechos humanos en las empresas.

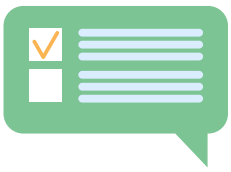
Cada uno de los módulos incorporará experiencias y buenas prácticas mediante estudios de caso relevantes. De esta manera, las y los participantes aprenderán de otras experiencias, qué funciona, qué no, y cuáles son las mejores prácticas para inspirar una transición sostenible en su empresa.

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD

MÓDULO 1. Agenda 2030, Derechos Humanos y los Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos

Este módulo introduce la temática de la responsabilidad de las empresas en la realización de los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Con base en los principios de universalidad, integralidad y no dejar a nadie atrás, la Agenda 2030 contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como 169 metas temáticas y 246 indicadores de progreso. El compromiso del sector privado se revela fundamental para alcanzar el horizonte de desarrollo planteado por la Agenda 2030, especialmente teniendo en cuenta que a nivel mundial el sector privado genera el 90% de los empleos, el 60% del PIB y el 80% de los flujos de capital.[1] Además, las empresas son un elemento clave para la realización de los derechos humanos. En ese contexto, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas constituyen una herramienta fundamental para guiar los pasos de los Estados y las empresas en este ámbito, con base en tres pilares: el deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y la necesidad de reparar los impactos adversos.



Objetivos de aprendizaje

- Analizar el marco planteado por los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos para promover el compromiso del sector privado en este ámbito.
- Analizar la función de los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos y valorar su papel clave en la sociedad.
- Reconocer la necesidad de involucrar al sector privado para avanzar en la implantación de la Agenda 2030 y la realización de los ODS.

[1] OECDE (2015): “Development Co-operation Report 2015: Making Partnerships Effective Coalitions for Action.”

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Tras la Segunda Guerra Mundial, empezó a desarrollarse progresivamente el sistema universal de protección de los derechos humanos en el seno de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), con la adopción de declaraciones y tratados internacionales en este ámbito. La adopción de la Declaración Universal de Derechos humanos en 1948 esboza por primera vez el conjunto de derechos y libertades fundamentales inherentes a toda persona. Algunas partes esenciales del sistema universal de protección de los derechos humanos son el Consejo de Derechos humanos, que es el principal órgano de la ONU en este ámbito, y los procedimientos especiales, que se refieren a los mecanismos de expertos independientes establecidos por el Consejo de Derechos humanos para hacer frente a situaciones concretas en los países o a cuestiones temáticas a nivel mundial. Algunos ejemplos de procedimientos especiales del Consejo de Derechos humanos incluyen la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias; y el Relator Especial sobre los derechos de las personas indígenas, entre muchos otros titulares de mandatos. Hasta la fecha se han desarrollado, además, nueve tratados en el marco de la ONU para la protección internacional de los derechos humanos, que contienen obligaciones específicas para los Estados que a ellos se adhieren. Cada uno de estos tratados tiene un comité de expertos independientes que supervisan su aplicación, examinan los informes periódicos de los Estados parte y publican valoraciones y recomendaciones sobre las situaciones de derechos humanos. Algunos de estos órganos de los tratados, además, también tienen la capacidad de atender consultas y quejas planteadas por personas a título individual. Los nueve tratados se recogen a continuación:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984).
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).
- Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2006)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

En el ámbito de las Américas, también se ha ido desarrollando un sistema interamericano de protección de los derechos humanos en el seno de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Algunos de los instrumentos clave del sistema interamericano son la Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos humanos, entre otros. Además, con base en la Carta de la OEA, se estableció la Comisión Interamericana de Derechos humanos, que recibe peticiones individuales, supervisa la situación de los derechos humanos en los Estados y trata cuestiones temáticas. En los últimos años, la Corte Interamericana de Derechos humanos ha desarrollado jurisprudencia sobre el incumplimiento de obligaciones de los Estados por la afectación de derechos humanos vinculada a las actividades empresariales. En este sentido, cabe destacar la Opinión Consultiva de 2003 sobre el principio de igualdad y no discriminación y los trabajadores migrantes, solicitada por México; la Opinión Consultiva de 2016 sobre la personalidad jurídica de los sindicatos, federaciones y confederaciones para presentarse ante el sistema interamericano en defensa de sus derechos, solicitada por Panamá; la Opinión Consultiva de 2017 sobre las obligaciones de los Estados por actividades que pueden dañar gravemente el medioambiente, solicitada por Colombia; así como el caso sobre el trabajo esclavo “Trabajadores de la Hacienda Verde” de Brasil, el caso sobre los pueblos indígenas Kaliña y Lokono de Surinam y los casos Lagos del Campo y Muelle Flores respecto de Perú, entre otros. (OEA: 2019, p. 22-23).

Las empresas desempeñan una función fundamental en la realización de los derechos humanos. El respaldo unánime del Consejo de Derechos humanos de la ONU a los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos en 2011 fue un hito que permitió tomar conciencia y hacer frente a los efectos negativos de ciertas actividades empresariales, como por ejemplo las vulneraciones de los derechos laborales, la contaminación ambiental o la discriminación de empleados y clientes, entre otras. Estos principios rectores constituyen una herramienta esencial para guiar los pasos de los Estados y las empresas en este ámbito, con base en tres pilares: el deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y la necesidad de reparar los impactos adversos. Los principios rectores, por tanto, tienen por finalidad mejorar las normas y prácticas en relación con las empresas y los derechos humanos, y se aplican "a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura" (Principios rectores, p. 17).

• El deber del Estado de proteger los derechos humanos

Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten y protejan los derechos humanos de las personas en su territorio o bajo su jurisdicción. Por lo tanto, los Estados deben proteger a las personas de las violaciones y vulneraciones de derechos cometidas por terceras partes, incluidas las empresas. Para ello, resulta indispensable la adopción de medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos mediante políticas, reglamentaciones y la acción judicial.

• La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que les exige evitar que sus acciones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos de terceros y hacer frente a estas consecuencias negativas cuando se produzcan. Además, las empresas deben prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, aunque directamente no hayan contribuido a generarlas. Con el fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, resulta indispensable por parte

de las empresas lo siguiente:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.
- Un proceso de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas en relación con su impacto sobre los derechos humanos.
- Unos procesos que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan contribuido a provocar.

• Acceso a mecanismos de reparación

Las personas o grupos afectados por vulneraciones de derechos humanos ligadas a la acción empresarial deben tener acceso a mecanismos de reparación eficaces. Los Estados tienen la obligación de tomar las medidas apropiadas para garantizar el acceso de los afectados a mecanismos de reparación eficaces, ya sea por vía de mecanismos judiciales o extrajudiciales. Además, las empresas tienen la responsabilidad de establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional para atender rápidamente y reparar directamente los daños causados.

Los Planes de Acción Nacionales (PAN) sobre empresas y derechos son una pieza fundamental en los esfuerzos por parte de los Estados de difundir e implementar los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Según las orientaciones del Grupo de Trabajo, los PAN deben dar respuesta a las necesidades y los desafíos concretos del contexto nacional, sobre la base de los principios de inclusión y transparencia. Hasta la fecha, son 27 los Estados que han desarrollado un PAN sobre empresas y derechos humanos[2], tres los que han incluido un capítulo sobre empresas y derechos humanos en su Plan Nacional de derechos humanos y 22 los que se han comprometido o están en proceso de desarrollar un PAN.

[2] Reino Unido, Países Bajos, Dinamarca, Finlandia, Lituania, Suecia, Noruega, Colombia, Suiza, Italia, Estados Unidos de América, Alemania, Francia, Polonia, España, Bélgica, Chile, República Checa, República de Eslovenia, Irlanda, Luxemburgo, Kenia, Tailandia, Japón, Uganda y Pakistán.

EMPRESAS Y AGENDA 2030

La Agenda 2030 es un plan de acción para las personas, el planeta, la prosperidad y la paz. Con base en los principios de universalidad, integralidad y no dejar a nadie atrás, la Agenda 2030 contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como 169 metas temáticas y 246 indicadores de progreso. Las interconexiones y la naturaleza integrada e indivisible de los ODS son de crucial importancia a la hora de garantizar que se respete el propósito de la Agenda 2030, por lo que las entidades responsables de la consecución de los ODS deben abordarlos en su totalidad en lugar de concebirlos como una lista de objetivos aislados entre los que se puede elegir. Aunque todos los ODS contribuyen conjuntamente al avance y la realización de los derechos humanos, en el ámbito de las empresas y los derechos humanos cabe destacar especialmente los ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) y 17 (alianzas para lograr los objetivos).

Los ODS fueron adoptados en 2015 por todos los Estados Miembros de la ONU como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad en el 2030. Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medioambiental, económica y social. Siguiendo la promesa de no dejar a nadie atrás, los países se han comprometido a acelerar el progreso para aquellos más atrasados. Tanto los gobiernos, como la sociedad civil, la academia y el sector privado son esenciales para alcanzar estos objetivos ambiciosos y necesarios. Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de todos los actores para conseguir los ODS en cada contexto.

El compromiso del sector privado se revela fundamental para alcanzar el horizonte de desarrollo planteado por la Agenda 2030 y el papel de las empresas es clave para la consecución de los ODS. El sector privado puede participar y desarrollar diálogos público-privados sobre sectores estratégicos para la Agenda 2030, además de contribuir al financiamiento de la misma, especialmente considerando la brecha de financiamiento existente para alcanzar los ODS, que tras la pandemia de COVID-19 fue cuantificada en 4,2 trillones de dólares estadounidenses. Además, el sector privado puede desarrollar modelos de negocio alineados a los ODS y generar productos y servicios que le apunten a su avance, así como desarrollar instrumentos de financiamiento, y transformar sus prácticas empresariales y de sostenibilidad impactando positivamente en sus operaciones y su entorno.

Adicionalmente, el sector privado se puede involucrar en el Pacto Mundial de la ONU, la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. El Pacto Mundial es un llamamiento de la ONU a las empresas para que alineen sus prácticas, estrategias y operaciones con diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, con vistas a promover los ODS en el sector privado. El Pacto Mundial cuenta con más de 13.550 entidades adheridas, 192 países con empresas adheridas y 76 redes locales en todo el mundo. Los 10 principios del Pacto Mundial son los siguientes:

10 Principios del Pacto Mundial	
Derechos humanos	**Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. **Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos humanos.
Normas laborales	**Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. **Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. **Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. **Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Medio ambiente	**Principio 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente. **Principio 8.** Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. **Principio 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Lucha contra la corrupción	**Principio 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

RECURSOS CLAVE

Les animamos a que profundicen el conocimiento adquirido mediante la consulta de los siguientes recursos clave:

- Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Pacto Mundial Red España: "El sector privado ante los ODS: Guía práctica para la acción". https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/09/Guia_ODS_online.pdf
- Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 de Naciones Unidas https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf
- Página web del ACNUDH sobre los Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos: https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx
- SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf
- OEA (2019): "Empresas y Derechos humanos: Estándares Interamericanos". http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Empresas-DDHH.pdf

Vídeos:

- 10º Aniversario de los Principios Rectores de Empresas y Derechos humanos – Michelle Bachelet
https://www.youtube.com/watch?v=12xtzfMWFBs
- Vídeo Formativo “Empresas y Derechos humanos”, Pacto Mundial España
https://www.youtube.com/watch?v=Gp2FTJZfT6U
- 10 Principios Pacto Global, Pacto Global Chile
https://www.youtube.com/watch?v=JsSz7vomx1g
- Webinar: Introducción a los Derechos humanos y Empresas, Pacto Global Colombia.
https://www.youtube.com/watch?v=HbKSLR7mhIo

REFLEXIONEMOS

¿Qué estrategias concretas pueden poner en práctica las empresas de su país para asegurar el respeto a los derechos humanos?

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD

MÓDULO 2. Igualdad de género e inclusión en la actividad empresarial

Este módulo profundiza sobre la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los Derechos humanos de las mujeres y otros grupos poblacionales que también son objeto de discriminación, como las personas con discapacidad, la juventud, los pueblos indígenas, las personas afrodescendientes, las personas LGBTIQ+ y las personas migrantes, entre otros grupos o colectivos.

También se presentará aquí la experiencia del **Sello de Igualdad de Género**, iniciativa desarrollada por el **PNUD** para profundizar en la transformación de prácticas empresariales a favor de los Derechos de las mujeres, el avance hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial. De aquí que, tanto en su estructura interna como en su acción externa, las empresas pueden llevar a la práctica estrategias para promover la **igualdad de género** y la **inclusión**, contribuyendo así a la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

Objetivos de aprendizaje

- Reflexionar acerca de la *igualdad de género* y la inclusión y su importancia para la actividad empresarial.
- Reconocer elementos de análisis acerca de la situación en América Latina y el Caribe de los Derechos humanos de las mujeres y otros grupos poblacionales, como las personas con discapacidad, la juventud, los pueblos indígenas, las personas afrodescendientes, las personas LGBTIQ+ y la población migrante.
- Analizar estrategias para promover la participación y los Derechos de las mujeres y otros grupos poblacionales desde el sector privado.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

En todo el mundo las mujeres afrontan profundas desigualdades y grandes obstáculos para lograr su autonomía y una independencia económica que les permita generar ingresos y recursos en igualdad de condiciones que los hombres. Al respecto, el sector privado es clave en la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento económico de las mujeres. Como generador del **60%** del PIB, el **80%** de los flujos de capital y el **90%** de los empleos, el sector empresarial cumple un rol fundamental en la generación de oportunidades para las mujeres, en la promoción de su liderazgo, la transformación de prácticas empresariales discriminatorias y el cambio de normas sociales para dejar de perpetuar las desigualdades de género.

Cerrar las **brechas de género** en el sector privado no es solo un compromiso de Derechos humanos, sino un cambio que puede contribuir a mejorar la eficiencia y la competitividad de las empresas. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (**OCDE**) señala que, si la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral alcanzara a la de los hombres, el PIB de los países aumentaría en un **12%** para 2030.[3] Además, las empresas más comprometidas con la igualdad de género gozan de mayor crecimiento y mejor desempeño. Algunos estudios señalan que las empresas con una presencia de mujeres mayor al **10%** entre sus empleados

[3] OCDE, OIT, FMI y Banco Mundial (2014), "Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy", p. 13. Informe preparado para la Reunión Ministerial de Trabajo y Empleo del G-20 en Melbourne, Australia, del 10 y 11 de septiembre de 2014.
https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf

reducen su riesgo de insolvencia, y las que cuentan con mayor representación de mujeres obtienen, en promedio, un **42%** adicional de retorno sobre las ventas.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en las Empresas (WEPs) fueron desarrollados conjuntamente en **2010** por el **Pacto Global** de las **Naciones Unidas** y **ONU Mujeres.** Estos ofrecen un marco integral para el empoderamiento de las mujeres y niñas en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, sobre la base de la realidad y la práctica empresarial. Estos principios buscan contribuir a la puesta en práctica de los **10** principios del **Pacto Mundial** de la **ONU** y los **ODS**. Hasta la fecha, más de 1.500 presidentes/as de empresas en diferentes países han firmado la declaración de apoyo a los WEPs. Los siete principios son los siguientes:

1. Promover la igualdad de género al más alto nivel desde la dirección.

2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los Derechos humanos y la no discriminación.

3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.

6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de cabildeo.

7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Sello de Igualdad de Género para el Sector Privado

Otra iniciativa relevante para promover los Derechos de las mujeres y la igualdad de género desde el ámbito empresarial es el Sello de Igualdad de Género para Empresas Públicas y Privadas (**SIG**) del **PNUD**. Se trata de un programa innovador que comenzó en América Latina en 2009 y busca involucrar al sector privado con el propósito de poner en marcha estándares de excelencia para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo empresarial.

Hasta la fecha, la comunidad del SIG está conformada por **14** países de América Latina y el Caribe (11 programas activos) y más de 1.000 empresas, con más de 5.200 sucursales y unidades de negocios certificadas. A partir de 2016 la iniciativa se encuentra en proceso de globalización y ya cuenta con tres países en África (con programas activos) y un programa activo en Europa Central y Asia, además de un *pipeline* de la Liga Árabe y la región de Asia Pacífico.

El SIG requiere que las empresas implementen un Sistema de Gestión de la Igualdad de Género (**SGIG**) que consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo de los recursos humanos y los procesos organizacionales para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y trabajadoras.

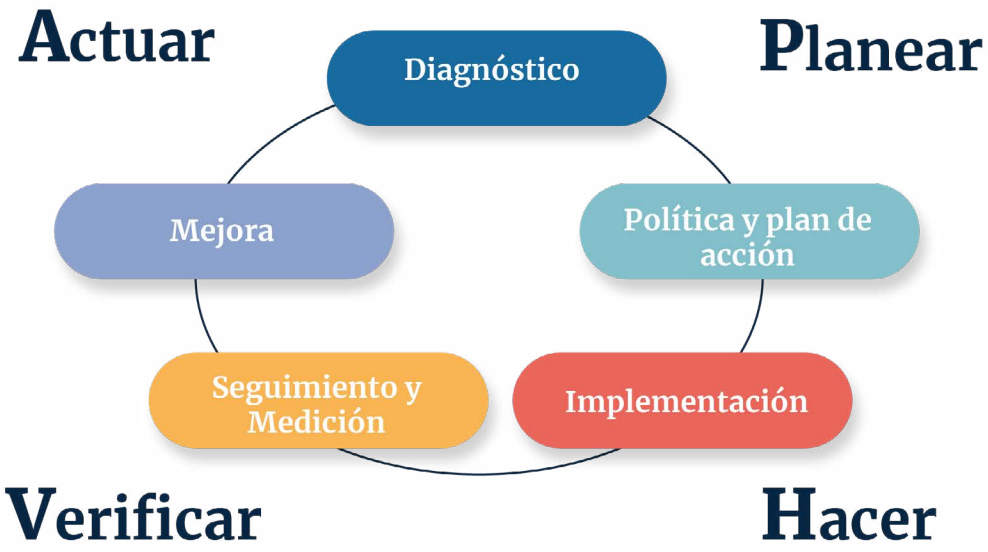
Su objetivo central es reducir las brechas de género en las empresas mediante la implementación de medidas para la igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y medidas de transversalización de género, orientadas al:

1. Aumento de la participación de la mujer en los niveles medio y superior de toma de decisiones.
2. Detección y eliminación de las brechas salariales.
3. Desarrollo e implementación de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal con corresponsabilidad social.
4. Incorporación de mujeres en todos los sectores económicos, en especial aquellos históricamente masculinizados, así como de hombres en los históricamente feminizados.

5. Uso de comunicación incluyente y no sexista dentro y fuera de la empresa.
6. Promover la cero tolerancia al acoso sexual y en razón del género en el lugar de trabajo.
7. Transversalizar la perspectiva de género en la cadena de suministro y promover la inclusión de las mujeres en las cadenas de valor.

EL SGIG se basa en el **Ciclo PHVA**: Planear, Hacer, Verificar y Actuar. Este modelo, basado en la mejora continua, reconoce las oportunidades de mejora a través de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género; luego, planea los cambios a través de la formulación de una Política de Igualdad de Género y un Plan de Acción para el cierre de brechas de género; enseguida, ejecuta y prueba los cambios de acuerdo con el Plan de Acción; y al final, evalúa el nivel de cumplimiento de los requisitos establecidos: revisa, analiza y establece lo que la organización ha aprendido, lo que conduce a la obtención de un Reconocimiento a la Igualdad de Género otorgado por el PNUD, cuya permanencia efectiva depende de las acciones a realizar para la planeación de nuevas mejoras.

Figura1. Ciclo del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género



Fuente: PNUD, elaboración propia.

El fin último del SGIG será el logro de los objetivos propuestos en los pilares del SIG. Para ello, se establece una cadena de resultados donde un conjunto de acciones contribuye al logro de las metas establecidas, y un conjunto de metas alcanzadas conduce al logro de resultados proyectados para llegar al cumplimiento y realización de los objetivos propuestos.

Figura 2. Cadena de resultados del SGIG

Fuente: PNUD, elaboración propia.

Las empresas diseñan e implementan tres tipos de medidas:

- **Acciones afirmativas o positivas:** destinadas a compensar las desventajas enfrentadas por los grupos más vulnerables, en este caso, las mujeres trabajadoras. También se pueden implementar acciones afirmativas que compensen las desventajas que enfrentan los hombres.

- **Medidas de igualdad de oportunidades:** su objetivo es mejorar las condiciones generales de trabajo y erradicar la discriminación basada en el género. Además, no se centran exclusivamente en corregir las desventajas para las mujeres.

- **Medidas de transversalización de la perspectiva de género:** buscan la integración sistemática de la igualdad de género en todos los procesos y estructuras, procedimientos y políticas.

INCLUSIÓN EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Los principios de *igualdad y no discriminación* son consustanciales a los Derechos humanos. El primer artículo de la Declaración Universal de Derechos humanos consagra el principio de igualdad, al establecer que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". El artículo 2 de la Declaración reconoce el principio de *no discriminación* en el disfrute de los Derechos humanos, "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

En los últimos años, la evolución del Derecho Internacional muestra que no es suficiente llegar a la *igualdad* ante la ley (de jure) para todas las personas, sino que es necesario avanzar en la realización de los Derechos humanos para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, la igualdad sustantiva o real. Aquí, la perspectiva de *equidad* implica un trato justo a cada persona, en función de sus necesidades y condiciones específicas en que se encuentran. Este paradigma es un instrumento indispensable para las empresas que quieren fomentar los derechos y la inclusión de distintos sectores de la sociedad.

Los instrumentos de la OIT también contribuyen a construir un marco de acción para promover el respeto a los Derechos humanos por parte de las empresas:

- Convenio 100 sobre igualdad salarial.
- Convenio 156 sobre responsabilidades familiares.
- Convenios 103 y 183 sobre licencia de maternidad y lactancia.
- Convenio 111 sobre no discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores.
- Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo.
- Convenio 189 sobre el trabajo doméstico.
- Convenio 190 sobre violencia en el trabajo.

Además, se deben considerar los principales instrumentos internacionales para la *igualdad de género*:

- Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1979).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Belem do Pará (1994).
- V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en El Cairo (1994).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y Beijing+20.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

Al cuidar de su impacto en los Derechos humanos, el sector privado también necesita asumir los principios de i*gualdad y no discriminación* y comprometerse con prácticas empresariales incluyentes, promoviendo una cultura de respeto por los derechos de todas las personas.

Tanto a nivel interno como en su cadena de valor y relaciones comerciales (o de manera más amplia en los entornos donde operan y las comunidades que son impactadas por sus actividades), las empresas pueden y deben promover la *inclusión económica* y los Derechos humanos de todos los grupos poblacionales, como las mujeres, las personas con discapacidad, la juventud, los pueblos indígenas, las personas afrodescendientes, las personas **LGBTIQ**+ y las personas migrantes.

• Juventud

Promover la participación y el empoderamiento de la juventud es un paso necesario para garantizar el crecimiento y la sostenibilidad de las operaciones de negocios de un país y, en general, del contexto macroeconómico. Los países que invierten en educación, formación profesional y salud suelen estar mejor posicionados en la economía mundial. Un mayor gasto social orientado a la juventud tiende a conllevar un aumento de la capacidad productiva y del bienestar económico general. El sector privado también tiene responsabilidad de contribuir al bienestar, la educación y el desarrollo de capacidades de sus trabajadores/as y clientes jóvenes. Cuando las empresas invierten en juventud -a través de la contratación de jóvenes e

iniciativas dirigidas a fortalecer la profesionalización y la empleabilidad de este grupo poblacional-, fortalecen su imagen pública, lo que conlleva a un mayor interés de consumidores e inversores.

- **Personas con discapacidad**

Las empresas tienen la responsabilidad de comprometerse con los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad, desarrollando políticas de contratación inclusivas y llevando a cabo los ajustes razonables respectivos en el entorno de trabajo para eliminar las barreras de las personas con discapacidad. En lo relativo a la *inclusión laboral*, el artículo 27 de la Convención Internacional de los Derechos humanos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con las demás, y a elegir libremente su trabajo. Además, este artículo establece *obligaciones positivas* a los Estados parte, donde se deben adoptar las medidas necesarias para eliminar de facto la discriminación por motivos de discapacidad, garantizar la igualdad de remuneración y asegurar la protección contra el acoso. Algunos elementos clave en el desarrollo de empresas inclusivas son: la voluntad política de la dirección empresarial, el fortalecimiento de capacidades para generar una cultura organizacional inclusiva, realizar un diagnóstico para identificar las necesidades de inclusión, y considerar estas necesidades en el diseño del plan estratégico de la empresa, además de realizar los ajustes necesarios en los procesos internos.

- **Pueblos indígenas**

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos de los pueblos indígenas, de acuerdo con el Convenio 169 de la OIT, especialmente el Derecho a la tierra, territorios y recursos, a su organización y estructura social, y a la consulta previa, libre e informada.

La Observación General 24 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el impacto desproporcionado y adverso de las actividades empresariales sobre los pueblos indígenas y emite recomendaciones para los Estados y las empresas con el objetivo de prevenir, mitigar o contrarrestar dichos impactos. Además, el Acuerdo de Escazú hace hincapié en garantizar los derechos de los pueblos indígenas en la participación y toma de decisiones, el acceso a la información, y la justicia en asuntos medioambientales. Se considera buena práctica para las empresas realizar evaluaciones de impacto previas al despliegue de proyectos empresariales y entablar diálogos con las comunidades indígenas afectadas por sus iniciativas.

De acuerdo con el Convenio 169 de la OIT y el Acuerdo de Escazú, la ausencia de marcos jurídicos a nivel nacional que protejan de manera efectiva a los pueblos indígenas de vulneraciones de Derechos humanos vinculados a la actividad empresarial coloca a estas poblaciones en una situación de vulnerabilidad, especialmente al considerar el gran desequilibrio en la relación de poder con las grandes empresas.

En América Latina, muchos de los proyectos extractivos y de agricultura impulsados por grandes empresas se dan en territorios indígenas, lo que hace que sus habitantes se vean afectados de manera negativa por la actividad empresarial, especialmente al considerar su relación con la tierra y los recursos naturales, sumado a la falta de seguridad jurídica en cuanto a la tenencia de la tierra en varios países de la región.

En este contexto, resulta indispensable que los marcos normativos nacionales reconozcan y regulen la consulta libre, previa e informada, de acuerdo con el Convenio 169 de la OIT y otros principios internacionales en la materia.

En la Cuarta Consulta Regional sobre Empresas y Derechos humanos para América Latina y el Caribe, los participantes señalaron varias cuestiones clave sobre cómo la actividad empresarial está afectando a los derechos de los pueblos indígenas.

• Personas LGBTIQ+

En todo el mundo las personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, intersexuales, queer (**LGBTIQ+**) enfrentan violencias y discriminaciones motivadas por su orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género, y las protecciones legales al respecto son insuficientes o inexistentes en muchos países. En este contexto, algunas empresas empiezan a comprometerse con los derechos de las personas **LGBTIQ+**, tanto en sus operaciones y relaciones comerciales como al interior de la propia organización, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y combatiendo la discriminación hacia sus empleados. El principio 12 de los Principios de Yogyakarta reconoce el derecho al trabajo digno: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. En 2017, la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos humanos de las Naciones Unidas, en colaboración con el Instituto para los Derechos humanos y

los Negocios, desarrolló cinco estándares de conducta con el fin de apoyar a la comunidad empresarial para combatir la discriminación hacia las personas **LGBTIQ+**. Los cinco estándares de conducta son los siguientes:

1. Respetar los Derechos humanos, incluyendo los de las personas **LGBTIQ+**, en sus operaciones y relaciones comerciales.
2. Eliminar la discriminación en el reclutamiento, la contratación, las condiciones laborales, los beneficios, el respeto a la privacidad y el tratamiento del acoso.
3. Proporcionar apoyo y crear un ambiente de trabajo positivo donde los empleados **LGBTIQ+** puedan trabajar con dignidad y sin ningún estigma.
4. Prevenir las violaciones de Derechos humanos y evitar las discriminaciones contra proveedores, distribuidores o clientes **LGBTIQ+**, y aprovechar su influencia para prevenir la discriminación y los abusos por parte de sus socios de negocios.
5. Actuar en la esfera pública, aprovechando su posición para poner freno a los abusos de Derechos humanos que se dan en los países en los cuales operan.

- **Personas migrantes y refugiadas**

La Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares establece un marco de reconocimiento de los derechos de la población migrante. Allí se destaca su Derecho al trabajo digno y se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y los trabajos forzosos. En diferentes países, existen problemas de explotación de migrantes en situación irregular por parte de algunas empresas. Al respecto, algunos de los mecanismos puestos en práctica para paliar esta problemática incluyen: marcos legales garantistas, inspecciones de trabajo y compromisos adquiridos por las propias empresas.

La integración de las personas migrantes de manera regular, segura y ordenada en las sociedades en las que viven es beneficiosa desde un punto de vista socioeconómico, ya que contribuyen de manera positiva al desarrollo, así como al ámbito cultural.

El sector privado tiene la responsabilidad de comprometerse con los derechos y la integración de las personas migrantes y refugiadas, además de apoyar su autonomía económica y la construcción de sus medios de vida, promoviendo a su vez el desarrollo de las economías y las sociedades.

RECURSOS CLAVE

- ONU Mujeres (2021): “Caja de herramientas para la aplicación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en el sector privado”. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2021/06/weps-toolkit-volumen2_salvador-11mayo%20web.pdf?la=es&vs=5137

- PNUD (2019): Guía de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad para Empresas. Guatemala. https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/GTM/GUIA%20INTEGRADA%20y%20MEDIADA.pdf

- PNUD (2019): Guías para empleadores inclusivos. Guatemala. https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/library/poverty/guias-para-empresas-inclusivas.html

- Jose Aylwin y Johannes Rohr (2021): “Los principios rectores de la ONU sobre empresas y Derechos humanos y los pueblos indígenas: avances logrados, la brecha de la implementación y desafíos para la próxima década”. https://www.iwgia.org/es/recursos/publicaciones/4429-ungp-10-es.html

- COOPI y PNUD (2021): Caja de herramientas para la inclusión socioeconómica post COVID de grupos en situación de vulnerabilidad. https://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/library/caja-de-herramientas-para-la-inclusion-socioeconomica-post-covid.html

- Página web del Sello de Igualdad de Género: https://www.selloigualdadgenero.org/
PNUD: Guía Sello de Igualdad de Género PNUD: Brochure Igualdad de Género

Vídeos:

- ONU Mujeres: ¿Qué son los principios para el empoderamiento de las mujeres? (ONU Mujeres América Latina y el Caribe). https://www.youtube.com/watch?v=9AeU7ftK2Xk

- Webinar: Principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas (Pacto Mundial, México). https://www.youtube.com/watch?v=TV3zRatQzys

- Sello de Igualdad de Género para el Sector Privado. https://youtu.be/pNWdE6ZmTuE

- 10 pasos para ganar el Sello de Igualdad de Género. https://youtu.be/ws_y0aKo-Ac

En inglés:

- United Nations (2011): "Private Sector Toolkit for Working with Youth." https://social.un.org/youthyear/docs/PrivateSectorKit.pdf

- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (2017): "Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People, Standards of Conduct for Business." https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf

- UNDP (2021): "Aligning perspectives in gender mainstreaming", Chapter 6 on Gender equality in the workplace: Key driver of wellbeing, business performance and sustainability. https://www.researchgate.net/publication/348241622_Gender_Equality_in_the_Workplace_Key_Driver_of_Well-Being_Business_Performance_and_Sustainability

REFLEXIONEMOS

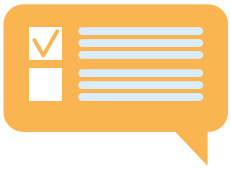
¿Cuál podría ser un caso de buena práctica empresarial en tu país que promueva la inclusión y los derechos de las mujeres, o bien de otros colectivos como la juventud, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las comunidades afrodescendientes, las personas LGTBI+ y las personas migrantes y refugiadas?

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD

MÓDULO 3. Debida diligencia y autoevaluación: los beneficios de prevenir, mitigar y rendir cuentas

Este módulo explora el **concepto de debida diligencia y la responsabilidad de las empresas para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de su impacto sobre los derechos humanos.** El proceso de debida diligencia incluye la evaluación del impacto real y potencial de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, teniendo en cuenta la cadena de valor. El sistema de riesgos empresariales resulta clave en este proceso, ya que aporta mayor claridad sobre la probabilidad de generar impactos adversos en las personas, el medio ambiente y la sociedad en general. Otros elementos fundamentales en el proceso de debida diligencia son el desarrollo e implementación de planes de acción para prevenir y mitigar los impactos y riesgos negativos, el establecimiento de mecanismos de reclamación eficaces y la comunicación externa sobre el abordaje de los impactos de la propia actividad empresarial.



Objetivos de aprendizaje

- **Entender** la debida diligencia como un proceso con diferentes fases, que incluyen la evaluación de impactos reales y potenciales; el cese, la prevención y la mitigación de impactos adversos; el monitoreo y el desarrollo de mecanismos de reparación eficaces; y la comunicación sobre las políticas puestas en práctica y la gestión de los impactos.

- **Reflexionar** sobre la debida diligencia como un elemento imprescindible para asegurar el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

- **Desarrollar** habilidades prácticas para la evaluación de impactos adversos en la actividad empresarial.

LA DEBIDA DILIGENCIA

Los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas señalan la responsabilidad de todas las empresas, sin importar el tipo o dimensión, de respetar los derechos humanos. Para ello, resulta indispensable que se comprometan en un proceso de debida diligencia con relación a los derechos humanos a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo hacen frente a los efectos negativos de su actividad sobre los derechos humanos. A través de la debida diligencia, **las empresas toman la iniciativa de gestionar los riesgos reales y potenciales de los efectos adversos que su actividad puede conllevar en el ámbito de los derechos humanos**, como por ejemplo la contaminación ambiental, la explotación laboral o la discriminación hacia clientes y su personal. El proceso de debida diligencia incluye cuatro dimensiones esenciales, de acuerdo con los Principios Rectores:

a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya contribuido a causar mediante sus actividades.

b) Adoptar las medidas adecuadas para integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos pertinentes de la empresa.

c) Dar seguimiento a la eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente a los efectos adversos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos para analizar de qué manera están dando resultado.

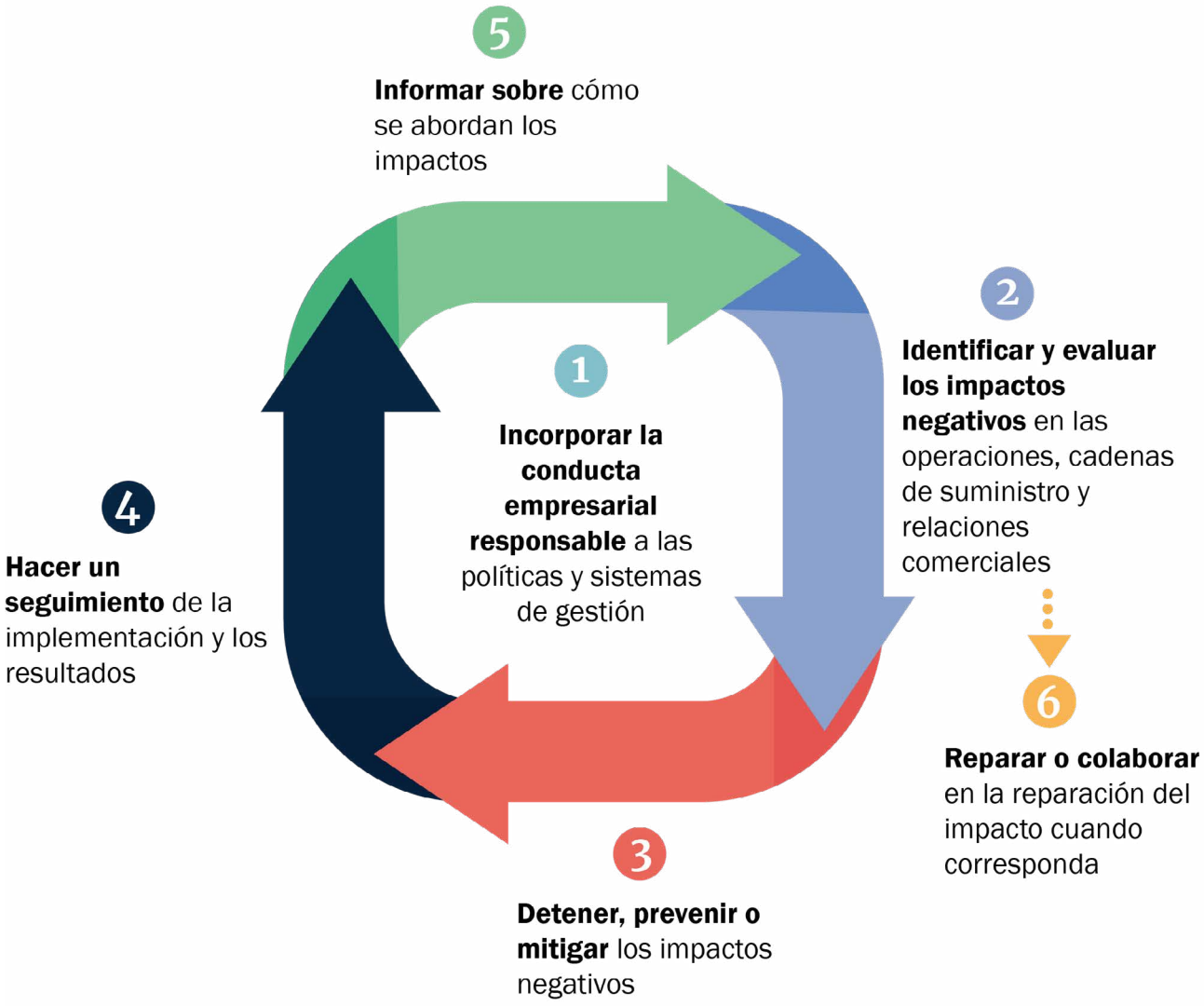
d) Comunicar sobre las medidas adoptadas para hacer frente a los efectos adversos, especialmente teniendo en cuenta a las partes afectadas.

Más allá de los Principios rectores de las Naciones Unidas, el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos se ha ido integrando en otros marcos de política para actividades empresariales y se ha convertido en el marco a seguir. Las legislaciones y políticas públicas nacionales, así

como los planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos, contienen con frecuencia referencias a la debida diligencia y han reafirmado la expectativa de que las empresas bajo su jurisdicción ejerzan este proceso. Las entidades inversoras, por su parte, tienen cada vez más interés en la gestión de riesgos que llevan a cabo las empresas con relación a los derechos humanos.

La "Guía de debida diligencia para una conducta empresarial responsable" de la OCDE ofrece orientaciones prácticas a las empresas en relación con la debida diligencia en materia de derechos humanos. La guía hace hincapié en el carácter, ante todo, preventivo de la debida diligencia, con el cual se busca evitar o mitigar los efectos negativos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos. La debida diligencia es compleja e incluye múltiples procesos y objetivos, que quedan reflejados en el siguiente esquema:

Figura 3. Proceso de debida diligencia y medidas de apoyo



La mayor parte de las empresas a nivel mundial no aplican prácticas que cumplan con los requisitos de los Principios rectores, ya sea por desconocimiento, falta de capacidad o ausencia de voluntad (Nota de información del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos, ver sección de recursos clave). A pesar de ello, algunas entidades pioneras van abriendo camino en relación con el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos y con el tiempo se han ido instalando algunas buenas prácticas, como por ejemplo la realización de estudios de impacto o el establecimiento de mecanismos de quejas a nivel operacional.

En 2018, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos emitió recomendaciones en relación con la debida diligencia:

Recomendaciones para las empresas

- Si aún no han aplicado mecanismos de debida diligencia, las empresas deberían sencillamente empezar a evaluar sus efectos potenciales y reales en los derechos humanos, analizar qué procesos no están a la altura, y crear un plan de acción para establecer procedimientos de debida diligencia para sus propias actividades y cadenas de valor.
- Si ya han adoptado políticas de diligencia debida, las empresas deberían procurar enriquecer los enfoques interactuando con los actores afectados, las organizaciones de la sociedad civil, las entidades defensoras de los derechos humanos y los sindicatos, y manejarse con transparencia respecto de la gestión de los efectos potenciales y reales.
- Todas las empresas deberían contemplar enfoques que les permitan hacer uso de su influencia colectiva, en especial cuando enfrenten cuestiones de derechos humanos de naturaleza sistémica". (p. 3)

Recomendaciones para la comunidad inversora

- Las entidades de la comunidad inversora deberían aplicar la diligencia debida como parte de su propia responsabilidad, exigir sistemáticamente el ejercicio efectivo de la debida diligencia en materia de derechos humanos a las empresas en las que invierten y coordinarse con otras organizaciones y plataformas a fin de lograr una interacción significativa con las empresas (p. 3).

Recomendaciones para los Gobiernos

Los Estados deberían utilizar todos los instrumentos a su alcance para impulsar la debida diligencia en materia de derechos humanos y velar por la armonización de las prácticas empresariales con los Principios Rectores, lo que implica, por ejemplo:

- Utilizar la legislación para crear incentivos para el ejercicio de la diligencia debida, entre otros, a través de requisitos obligatorios.
- Utilizar el papel del Estado como actor económico para promover la diligencia debida en materia de derechos humanos, por ejemplo, incorporando la diligencia debida en la materia a las operaciones de las empresas y los organismos estatales que promueven el comercio y la inversión, y a la contratación pública.
- Promover una mayor coherencia dentro de los gobiernos en materia de políticas y, a ese efecto, adoptar planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos o fortalecer su ejecución.
- Proveer orientación a las empresas —incluidas las pequeñas y medianas— sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos.
- Actuar como facilitadores de plataformas de múltiples interesados para promover el diálogo sobre los riesgos para los derechos humanos que se relacionan con la empresa y las formas de afrontarlos, y a fortalecer la vigilancia y la rendición de cuentas en el contexto de cada sector (p. 4).

LA AUTOEVALUACIÓN

Como parte del proceso de debida diligencia, las empresas pueden y tienen la responsabilidad de llevar a cabo una autoevaluación para identificar los efectos adversos y riesgos potenciales de sus actividades en los derechos humanos. La etapa de identificación en el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos incluye cuatro pasos, de acuerdo con la guía de facilitación del PNUD en materia de diligencia debida (ver sección de recursos clave):

1. Mapeo de actividad de las operaciones propias y de las operaciones de proveedores y de otras relaciones comerciales.
2. Comprensión del contexto operacional.
3. Identificación de impactos reales y potenciales.
4. Identificación de las partes potencialmente afectadas.

Un mapeo más exhaustivo de las operaciones propias y de terceros debe analizar los siguientes elementos:

- Todas las actividades de la empresa y entidades socias en la cadena de proveedores.
- Las responsabilidades en la cadena de valor, incluidos los servicios de transporte y contractuales, como el catering y la limpieza.
- Todas las unidades funcionales de la empresa, incluidas las unidades de investigación y desarrollo y los equipos de ventas y *marketing.*

Como mínimo, se debe analizar el impacto existente y los riesgos potenciales de la actividad empresarial sobre los derechos humanos reconocidos en los siguientes instrumentos:

- Declaración Universal de Derechos humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Además, se deben considerar otros estándares adicionales cuando se ven afectados los derechos de algunos grupos vulnerables, como por ejemplo la Convención de los Derechos del Niño o el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

Resulta clave integrar la perspectiva de género en la autoevaluación, para tener en cuenta cómo los efectos adversos y los riesgos potenciales de la actividad empresarial afectan a las personas según su género. Sin una perspectiva de género los impactos adversos de una empresa en los derechos humanos pueden pasar desapercibidos o subestimarse. Los propios modelos de negocio de las empresas, las prácticas de compra y la actividad política pueden exacerbar las desigualdades de género existentes. A continuación, se presentan algunos de los aspectos a considerar:

- **Reclutamiento y selección:**

Debido a que las mujeres a menudo son empleadas a través de contratos informales y de corto plazo o indirectos, las políticas de una empresa para respetar los derechos laborales y cumplir las normas internacionales del trabajo podrían no beneficiarlas. Por ejemplo, los procesos de diligencia debida sobre el respeto a la igualdad de remuneración sólo podrán tener en cuenta a los trabajadores asalariados a tiempo completo. Asimismo, los procesos de diligencia no pueden incluir impactos adversos en los proveedores de segundo y tercer nivel.

- **Política de salud:**

Aunque la política de salud de las empresas puede cubrir los riesgos básicos de seguridad en el trabajo, a menudo descuida los derechos generales de los trabajadores a una salud accesible, asequible y de calidad, incluyendo la disponibilidad de información y servicios, incluida la salud sexual y reproductiva, y la protección contra el acoso y la violencia.

El Pacto Mundial de la ONU ha desarrollado una herramienta de autoevaluación que ofrece orientaciones para las empresas que estén comprometidas con este ejercicio. Esta herramienta

de autoevaluación está organizada de acuerdo con los 10 principios que rigen el Pacto Mundial en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN

Emplea la herramienta de autoevaluación del Pacto Mundial para llevar a cabo un análisis de tu propia empresa y ver en qué medida se adecuan sus actividades y relaciones a los estándares sociales, ambientales y de derechos humanos. El resultado de este análisis es confidencial y no será necesario compartirlo con el resto de los participantes o la organización del curso.

RECURSOS CLAVE

- Nota de información del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos: "Debida diligencia de las empresas en materia de derechos humanos – prácticas emergentes, desafíos y perspectivas futuras"
https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A_73_163_ExecutiveSummary_SP.pdf
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos humanos: "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación".
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
- Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.
https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf

● Herramienta de autoevaluación del Pacto Mundial. https://globalcompactselfassessment.org/es/

Vídeos:

● La debida diligencia, empresas y derechos humanos, *The Danish Institute for Human Rights* (Instituto Danés de Derechos humanos). https://www.youtube.com/watch?v=gE84WRK7IsM
● Encuentro de Derechos humanos 2021: ¿Debida Diligencia obligatoria?, Pacto Global Chile. https://www.youtube.com/watch?v=5NL4BV340Co

En inglés:

● UNDP (2021): "Human Rights Due Diligence: Training Facilitation Guide." https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide

REFLEXIONEMOS

● ¿Qué dificultades pueden encontrar las empresas para identificar los impactos negativos y los riesgos potenciales de sus propias acciones sobre los derechos humanos?

● Una vez identificados estos impactos negativos y riesgos potenciales, ¿qué deben hacer? ¿Qué consecuencias pueden tener las medidas correctivas en el corto y largo plazo?

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD

MÓDULO 4. Reparaciones como motor de inclusión

Este módulo examina el **acceso a los mecanismos de reparación como un pilar fundamental en la relación entre las empresas y los derechos humanos, de acuerdo con los** Principios rectores. El "derecho a un recurso efectivo" en caso de violación de los derechos humanos está ampliamente reconocido en los instrumentos internacionales de derechos humanos. En el ámbito del sector privado, se deben desarrollar mecanismos específicos para reparar de manera efectiva el daño causado por los impactos negativos de la actividad empresarial tanto a nivel socioeconómico como ambiental. En este sentido, se prevén tres tipos de mecanismos de reparación efectiva: 1) **los mecanismos judiciales estatales;** 2) **los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado;** 3) y l**os mecanismos de reclamación no estatales**. Estos mecanismos se explicarán con detalle en el siguiente

Objetivos de aprendizaje

- Reflexionar desde la perspectiva de los derechos humanos sobre el acceso a los mecanismos de reparación frente a un impacto negativo de la actividad empresarial.

- Entender las diferencias entre los tres principales tipos de mecanismos de reparación efectiva: los mecanismos judiciales estatales, los mecanismos extrajudiciales de reclamación del Estado, y los mecanismos de reclamación no estatales.

- Analizar casos concretos de reparaciones efectivas por parte del sector privado y extraer aprendizajes.

MECANISMOS DE REPARACIÓN

El acceso a la reparación es un derecho humano reconocido en los principales instrumentos internacionales o regionales. El artículo 9 de la Declaración Universal de Derechos humanos establece que "toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra sus actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley".

La idea de reparación está implícita en los dos primeros pilares de los Principios rectores. En cuanto al deber del Estado de **proteger** los derechos humanos, este incluye garantizar mecanismos de reparación eficaces (principios 1 y 25). En lo que respecta a la responsabilidad de las empresas de **respetar** los derechos humanos, se incluye el deber de reparar los impactos negativos sobre los derechos humanos (principio 22).

El tercer pilar de los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos consiste precisamente en la necesidad de remediar los impactos negativos de la actividad empresarial sobre los derechos humanos. Todas las personas cuyos derechos se han visto afectados negativamente por la actividad empresarial deben tener acceso a mecanismos efectivos de reparación. Por sus compromisos en materia de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de asegurar la existencia de mecanismos de reparación judiciales y extrajudiciales. Las empresas, por su parte, tienen la responsabilidad de contribuir a la reparación efectiva, estableciendo mecanismos de reclamación a nivel operacional que sean eficaces y accesibles, de acuerdo con el principio 29.

Existen tres principales tipos de mecanismos de reparación con relación al impacto negativo de la actividad de las empresas sobre los derechos humanos:

- **Mecanismos estatales de carácter judicial**

Es deber del Estado garantizar la responsabilidad jurídica de las empresas y el acceso a una reparación efectiva para las personas que se ven

afectadas por violaciones de derechos humanos vinculadas a la acción empresarial. Aunque en numerosas jurisdicciones constituye delito causar o contribuir a violaciones de derechos humanos, las demandas privadas no siempre llegan a juicio y raramente se logra obtener una reparación adecuada del daño sufrido. Las personas y organizaciones que buscan obtener reparación mediante mecanismos judiciales enfrentan numerosos obstáculos, como la falta de regímenes jurídicos coherentes y bien diseñados, el desconocimiento de dichos regímenes, la complejidad estructural de las empresas, la falta de acceso a recursos financieros para costear una demanda privada, la ausencia de innovación en el ámbito jurídico y la revictimización en las diferentes etapas del proceso judicial, entre otros factores. Los casos transfronterizos añaden mayor complejidad e imponen nuevas exigencias a los sistemas judiciales nacionales y a las personas responsables de impartir justicia. Pese a las carencias de los sistemas nacionales de justicia, la existencia de mecanismos judiciales estatales es un elemento esencial para asegurar el acceso a la reparación cuando se dan violaciones de derechos humanos ligadas a la actividad de las empresas.

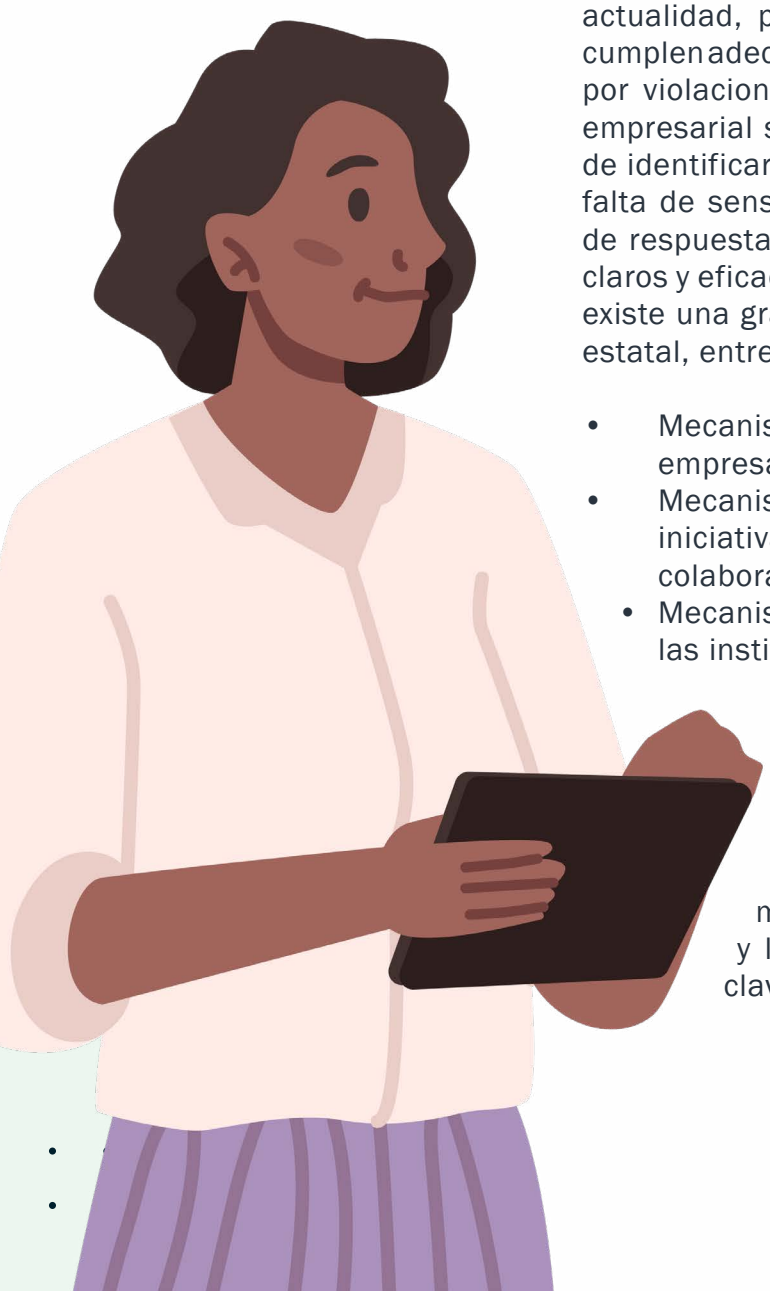
- **Mecanismos estatales de carácter no judicial**

El Estado tiene el deber de asegurar el acceso a una reparación efectiva para las víctimas de violaciones de derechos humanos ligadas a la actividad empresarial. Si bien la existencia de mecanismos judiciales es indispensable, los mecanismos administrativos y legislativos, así como otros mecanismos extrajudiciales, complementan la función de los tribunales de justicia al asegurar el acceso a una reparación efectiva. Los mecanismos estatales de carácter no judicial son de diversa índole y se pueden encontrar en diferentes niveles de gobierno, ya sea local, regional o nacional. Algunos ejemplos comunes serían los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección del consumidor, los organismos de protección de datos y privacidad, los servicios de defensoría estatales, los tribunales laborales, los tribunales medioambientales, los puntos nacionales de contacto establecidos de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y las instituciones nacionales de derechos humanos, entre otros. Las funciones y competencias de los mecanismos estatales extrajudiciales varían ampliamente, y estos pueden tipificarse en cinco categorías principales:

- Mecanismos de denuncia.
- Servicios de inspección.
- Servicios de defensoría.
- Órganos de mediación o conciliación.
- Tribunales de arbitraje y tribunales especializados.

• Mecanismos de queja no estatales

Como complemento a los mecanismos estatales judiciales y extrajudiciales, los mecanismos de reclamación no estatales tienen ventajas por lo que respecta a la rapidez en el acceso a una reparación eficaz, los costos reducidos y la posibilidad de hacer frente a situaciones de carácter transnacional de manera efectiva. En este sentido, el principio 29 de los Principios rectores exhorta a las empresas a establecer mecanismos de reclamación a nivel operacional o a participar en ellos. En la actualidad, pocos mecanismos de reclamación no estatales cumplen adecuadamente con su función y las personas afectadas por violaciones de derechos humanos ligadas a la actividad empresarial siguen señalando importantes desafíos a la hora de identificar y acceder a estos mecanismos en la práctica. La falta de sensibilidad, de recursos adecuados y de capacidad de respuesta suele conducir a procesos de reclamación poco claros y eficaces. Según sus mandatos, objetivos y actividades, existe una gran diversidad de mecanismos de reclamación no estatal, entre los que se incluyen:



- Mecanismos de reclamación establecidos por las empresas.
- Mecanismos de reclamación desarrollados por iniciativas sectoriales, multipartitas y otras iniciativas de colaboración.
- Mecanismos de rendición de cuentas independientes de las instituciones de financiación del desarrollo.

A través de los informes del Proyecto sobre rendición de cuentas y mecanismos de reparación, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos humanos (ACNUDH) ha emitido una serie de recomendaciones para mejorar el acceso a los mecanismos de reparación y la efectividad de estos (ver sección de recursos clave):

Recomendaciones

Para los Estados:

● Desarrollar políticas y reformas jurídicas que respondan eficazmente a los aspectos prácticos de la organización de las empresas en el contexto de las complejas cadenas mundiales de suministro, mejorando la eficacia de los mecanismos judiciales estatales como forma de garantizar la reparación en casos de violaciones de derechos humanos relacionadas con la actividad empresarial.

● Elaborar una estrategia integral para adaptar los mecanismos estatales judiciales y no judiciales según las estructuras jurídicas y las necesidades y desafíos locales, ya sea en el marco de los planes nacionales de acción sobre las empresas y los derechos humanos o como parte de estrategias dirigidas a mejorar el acceso a la justicia.

● Examinar el alcance y la eficacia de los mecanismos estatales no judiciales.

● Mejorar la eficacia de la cooperación transfronteriza y aumentar la capacidad de los mecanismos no judiciales del Estado para dar respuesta a las violaciones de derechos humanos vinculadas con la actividad empresarial cuando los hechos, las pruebas y los actores pertinentes se encuentren en más de una jurisdicción. Un ejemplo sería la contaminación ambiental transfronteriza que afecta a territorios y poblaciones de distintos países, lo que presenta amplias dificultades jurídicas para establecer mecanismos de reparación efectivos.

Para creadores y administradores de mecanismos de reclamación no estatales:

● Aumentar la capacidad de estos mecanismos para responder a casos de violaciones de derechos humanos ligadas a la actividad empresarial, incluso en contextos transfronterizos. Para ello, cabe fortalecer la eficacia, la transparencia, la accesibilidad, la previsibilidad, la equidad y la colaboración en el ámbito de los mecanismos de reclamación no estatales.

RECURSOS CLAVE

- Informe final del Proyecto sobre rendición de cuentas y mecanismos de reparación del ACNUDH, ARP I: Mecanismos judiciales estatales.
https://undocs.org/es/A/HRC/32/19
- Informe final ARP II: Mecanismos no judiciales del Estado
https://undocs.org/es/A/HRC/38/20
- Informe final ARP III: Mecanismos de reclamación no estatales
https://undocs.org/es/A/HRC/44/32

En inglés:

- Gender Discussion Group: Women's experiences of accessing effective remedies and defending rights 7th UN Forum on Business and Human Rights (26-28 November 2018)
https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableWomenExperiences.pdf

REFLEXIONEMOS

- **¿Qué dificultades y desafíos existen en la actualidad para remediar y reparar los casos de violaciones de derechos humanos vinculadas a la actividad empresarial que ocurren en contextos transfronterizos?**

- **¿Qué dificultades y desafíos existen en la actualidad para remediar y reparar los casos de violaciones de derechos humanos en las cadenas de valor?**

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa

MÓDULO 5. Las empresas como actores centrales para el crecimiento sostenible e inclusivo

Este módulo expone el **impacto drástico de la pandemia de COVID-19 sobre el tejido social y económico de la región, con especial énfasis en los efectos sobre el sector privado.** Aborda también cómo las empresas pueden y tienen la responsabilidad de cumplir un rol fundamental en el proceso de recuperación, mediante la identificación de impactos y oportunidades derivadas de la crisis, en colaboración con las instituciones públicas, y en consonancia con la Agenda 2030, lo que conlleva beneficios considerables. Adicionalmente, se explorarán nuevos modelos de negocios como por ejemplo las "empresas con propósito", que tienen un especial potencial de cambio sistémico a nivel ambiental, social y económico.

Objetivos de aprendizaje

- Analizar las consecuencias de la pandemia de COVID-19 sobre el tejido social y económico de la región, poniendo el énfasis en los efectos sobre el sector privado, tanto en las grandes empresas como en las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

- Identificar oportunidades para promover la contribución de las empresas a la recuperación económica.

LOS IMPACTOS DE LA PANDEMIA

La pandemia de la COVID-19 es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta el mundo en la actualidad. A los costes en vidas humanas y la crisis de salud, se suman el colapso económico y su impacto sobre el bienestar de la población. Las políticas de distanciamiento social y el confinamiento de las personas han conllevado una reducción drástica de la producción y del consumo, lo que ha conducido al desplome de mercados, el cierre de empresas y el desempleo de millones de personas. En América Latina y el Caribe las predicciones mostraban una contracción de la producción regional del -6,8% en 2020 y un crecimiento del 6,2% en 2021, y se espera que solo en 2022 se pueda llegar a niveles de actividad previos a la crisis.[4] Más allá del ámbito económico, la pandemia parece haber incrementado las desigualdades sociales en la región. En materia de educación, se calcula que entre 100 mil y 300 mil niños y adolescentes en América Latina ingresarían al mercado laboral a consecuencia de la pandemia, dejando de lado su formación.[5] Además, la pandemia de la COVID-19 está cambiando la forma en que trabajamos y está teniendo un profundo efecto en el bienestar de las personas trabajadoras, particularmente de las mujeres:

- Ha habido un aumento de problemas de salud mental y ansiedad.
- Hay una línea borrosa entre la vida laboral y la vida familiar durante el teletrabajo, que afecta principalmente a las mujeres. Esto exacerba la doble carga de responsabilidades de cuidado y crea un nuevo rol por parte de las empresas, las cuales deben aprender a gestionar correctamente situaciones de violencia doméstica que antes eran consideradas como parte de la esfera privada.
- Mayor riesgo de violencia doméstica durante el confinamiento, con un aumento de riesgo especialmente para las mujeres.
- Incertidumbre laboral y miedo al futuro.
- Aumento de la discriminación a pacientes con COVID-19 y al personal de la salud.

[4] CEPAL (2021): "Estudio económico de América Latina y Caribe".
https://www.cepal.org/es/comunicados/america-latina-caribe-crecera-59-2021-reflejando-un-arrastre-estadistico-que-se-modera

[5] UNICEF-PNUD (2020), "Informe de UNICEF y PNUD evidencia impacto de la pandemia en la educación".
https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/informe-unicef-y-pnud-evidencia-impacto-de-la-pandemia-en-la-educacion

Las empresas tienen la responsabilidad de priorizar el respeto a los derechos humanos también en el contexto de la pandemia de COVID-19. El PNUD, desarrolló un mecanismo de autoevaluación rápida para empresas sobre la debida diligencia y los derechos humanos en relación con la COVID-19. Esta herramienta plantea cuestiones para conocer el posicionamiento de las empresas en varios ámbitos, como la salud y la seguridad en el trabajo, los derechos laborales, los impactos en el medio ambiente y las comunidades, la protección de la privacidad, la prevención del estigma y la discriminación, y las consideraciones de política y gestión empresarial.

Los efectos de la pandemia han afectado especialmente a las poblaciones más vulnerables y han agrandado la brecha de género y la vulnerabilidad de mujeres y niñas. En América Latina y el Caribe, los impactos de la pandemia sobre las mujeres han incluido un crecimiento en los niveles de informalidad, el aumento del desempleo, la acumulación de tareas de cuidado y la expansión de las violencias de género. La violencia de pareja y la violencia doméstica han aumentado drásticamente durante el transcurso de los confinamientos (en muchos casos aumentos de más del 25%), especialmente debido al hacinamiento, al abuso de sustancias, el acceso limitado a los servicios y la reducción del apoyo de los compañeros están exacerbando estas condiciones.[6] Frente a estos desafíos, en 2020 los Principios de empoderamiento de las mujeres hicieron un llamado a la acción dirigido a las empresas, urgiéndolas a tener en cuenta tres prioridades en el contexto de la pandemia:

1. Asegurar la representación equitativa de las mujeres en todos los planes de respuesta y toma de decisiones de la COVID-19.
2. Impulsar una transformación para la igualdad abordando los problemas de atención remunerada y no remunerada.
3. Dirigir a mujeres y niñas en todos los esfuerzos para abordar el impacto socioeconómico de la COVID-19.

En el lugar de trabajo, resulta indispensable promover políticas de conciliación familiar en el marco de la pandemia, por ejemplo, poniendo en práctica modalidades de trabajo flexibles y medidas de protección laboral para prevenir el despido, apoyando a padres y madres trabajadoras con opciones de cuidado infantil seguras, extremando las medidas de prevención

[6] Naciones Unidas (2020): “Policy Brief: the Impact of COVID-19 on Women”.

en materia sanitaria, garantizando la capacitación en prácticas de higiene y medidas y material sanitario (ej. mascarillas quirúrgicas), animando a las personas trabajadoras a buscar cuidados médicos si surgen síntomas, apoyando al personal con la gestión del estrés y apoyando las medidas de protección social de los gobiernos.

LA CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESA A LA RECUPERACIÓN

La reconstrucción tras la pandemia de Covid-19 es uno de los mayores desafíos que la humanidad enfrenta actualmente, pero también ofrece oportunidades para el crecimiento económico y la sostenibilidad. El PNUD ha identificado una serie de posibilidades de reforzar la implementación de la Agenda 2030 y promover la sostenibilidad, especialmente en los ámbitos del fin de la pobreza (ODS 1), salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), agua limpia y saneamiento (ODS 6), energía (ODS 7), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), producción y consumo responsables (ODS 12), acción por el clima (ODS 13) o vida de ecosistemas terrestres (ODS 15). Los cambios cotidianos en los hogares y en los modos de producción y de transporte motivados por las necesidades de respuesta a la pandemia han mostrado que es posible generar transformaciones profundas en el ambiente y en la senda del desarrollo. Los aprendizajes de la pandemia, y los cambios que esta está trayendo a empresas y hogares, pueden ser útiles a la hora de imaginar una recuperación sostenible. A continuación, se presentan algunas de las ventanas de oportunidad identificadas:

- A través del teletrabajo, las empresas pueden reducir la huella de carbono que produce la movilidad y rediseñar el uso de oficinas y el consumo de energía para aminorar el impacto ambiental.

- El cierre del comercio y el confinamiento de personas frenó los ritmos de consumo, lo que nos permite plantearnos cuáles serán los nuevos

patrones de consumo pos-pandemia. Las nuevas formas de consumo y de producción verdes y justas ofrecen oportunidades para repensar el camino al desarrollo.

- La aceleración de la bancarización electrónica y los pagos móviles en particular posibilita enormemente la agilización de flujos financieros y su alineación con objetivos de producción y consumo más sostenibles.
- En términos impositivos, se abren oportunidades para que los gobiernos sigan promoviendo estrategias tributarias y de incentivos para buscar el bienestar común, la producción sostenible y la preservación del medio ambiente.
- En materia de transporte en las ciudades, las estrategias de movilidad basadas en caminar y en bicicletas podría generar grandes beneficios a la sociedad, especialmente en cuanto a reducción de emisiones, tiempos excesivos y reducción de mortalidad. Aunque en algunos países de la región esta opción no sea posible por razones ligadas al clima o la seguridad, existen algunos referentes como el caso de Bogotá o Río de Janeiro, que son las ciudades con más km segregados de infraestructura ciclista.[7]
- La crisis del cuidado posicionó la temática como una necesidad pública y privada, acelerando la inversión tanto de gobiernos locales como de empresas en apoyos de cuidado. Un ejemplo de esta tendencia serían las manzanas del cuidado en Bogotá.

En 2020, el PNUD, el Pacto Mundial de la ONU y la Cámara de Comercio Internacional aunaron fuerzas con DHL, Microsoft y PwC en una iniciativa de cooperación global para ayudar a las comunidades locales a recuperarse de la COVID-19. El Mecanismo Mundial permite colaborar a los líderes del sector privado y a los gobiernos, tanto a nivel global como nacional, para coordinar mejor la respuesta y contribuir a que los esfuerzos de estímulo inmediato lleguen a la economía real. Este mecanismo está alineado con los ODS y los Principios rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos humanos. Asimismo, busca contribuir a la reconstrucción de economías y sociedades y a la búsqueda de un modelo con mayor sostenibilidad, con bajas emisiones de carbono, resiliencia frente al cambio climático y en el que no quede nadie atrás.

Tanto trabajadoras como trabajadores informales han padecido severamente los impactos de la pandemia, en especial por su acceso deficitario a la protección social, que las pone en especial riesgo. En el marco de las

[7] BID (2015): "Ciclo-inclusión en América Latina y el Caribe: "Guía para impulsar el uso de la bicicleta". https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Ciclo-inclusi%C3%B3n-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-Gu%C3%ADa-para-impulsar-el-uso-de-la-bicicleta.pdf

respuestas implementadas por los países para proteger a la población más pobre y vulnerable de la región, se ha dirigido un conjunto de medidas a la población trabajadora informal, lo que constituye una innovación en materia de política social. Un total de 32 países de América Latina y el Caribe han implementado medidas no contributivas que se han concentrado en la creación de nuevas transferencias monetarias, seguidas por transferencias en especie como la entrega de alimentos y medicamentos, que han sido una opción recurrente entre las medidas dispuestas para al menos 28 países de América Latina. Estas medidas de las transferencias en especie, que con frecuencia recibieron apoyos del sector privado, han jugado un rol importante para asegurarla alimentación de hogares en pobreza y en condición de vulnerabilidad en los que residen adultos mayores y una alta población de niños, niñas y adolescentes.[8]

RECURSOS CLAVE

- PNUD (2020): Lecciones del COVID-19 para una agenda de sostenibilidad en América Latina y Caribe. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/lecciones-del-covid-19-para-una-agenda-de-sostenibilidad-en-amer.html
- PNUD: Derechos humanos y diligencia debida Covid-19: Autoevaluación rápida para empresas https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/UNDP-RBAP-Human-Rights-Due-Diligence-and-COVID-19-ESP-2020.pdf
- PNUD y ONU Mujeres (2021): Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las Mujeres en América Latina y el Caribe. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens_empowerment/los-impactos-del-covid-19-en-la-autonomia-economica-de-las-mujer.html

[8] Naciones Unidas-CEPAL (2021): M. Velásquez Pinto, "La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46753/1/S2100055_es.pdf

● COVID-19 e igualdad de género: un llamado a la acción para el sector empresarial.
https://www.pactomundial.org/noticia/covid-19-e-igualdad-de-genero-una-llamada-a-la-accion-para-el-sector-empresarial/
● PNUD (2021): "Se anuncia un Mecanismo Mundial de Colaboración con el Sector Privado frente a la COVID-19".
https://www1.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/news/2020/COVID-19_Private_Sector_Global_Facility_announced_at_SDG_Business_Forum.html

Vídeos:

● Webinar: El impacto del COVID 19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe, PNUD en América Latina y el Caribe.
https://www.youtube.com/watch?v=qjJU1bxcK7c&t=14s

En inglés:

● UNICEF, ILO and UN Women (2020): Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19.
https://www.ilo.org/gender/WCMS_740831/lang--en/index.htm

REFLEXIONEMOS

● Reflexiona sobre algún caso que conozcas de empresas y trabajadores que se hayan visto afectados por la pandemia y qué mecanismos han podido poner en marcha para capear la crisis.

● ¿Qué estrategias concretas pueden poner en práctica las empresas para contribuir a la reconstrucción sustentable de las comunidades tras la pandemia de COVID-19

Agencia Andaluza de Cooperación
Internacional para el Desarrollo
Consejería de la Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa

PNUD