

Bruselas, 6 de Marzo de 2023

Asunto: Garantizar una legislación sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial que tenga en cuenta las cuestiones de género

Estimada Presidenta de la Comisión Europea Úrsula von der Leyen :

Estimada Vicepresidenta Vera Jourová :

Estimado Comisario Thierry Breton :

Estimada Comisaria Helena Dalli :

Estimado Comisario Didier Reynders :

Estimados miembros del Parlamento :

Estimados representantes del Consejo de la Unión Europea :

En vísperas del Día Internacional de la Mujer, queremos recordarles que la responsabilidad empresarial debe abarcar el respeto a los derechos de la mujer, y que la legislación de la Unión Europea, incluida la Directiva sobre la Diligencia Debida de las Empresas en materia de Sostenibilidad (CSDDD, por sus siglas en inglés), debe reflejarlo.

En el Día Internacional de la Mujer rendimos homenaje a todas las mujeres, niñas y personas no conformes con el género que defienden los derechos humanos y el medio ambiente. A quienes luchan contra la discriminación, la desigualdad y la violencia (sexual) en el lugar de trabajo y protegen el medio ambiente, la tierra y los derechos de los pueblos indígenas en el contexto de las actividades empresariales.

La polución, el acaparamiento de tierras, la explotación laboral y la violencia contra quienes defienden los derechos humanos tienen un efecto desproporcionado en las mujeres y en otros grupos en situación de vulnerabilidad. Cualquier iniciativa legislativa que pretenda regular la conducta empresarial debe abordar los impactos de género¹, especialmente considerando que en muchos sectores, como el textil y la agricultura, las mujeres conforman la mayoría de la mano de obra². La discriminación de muchas mujeres es además interseccional y se entrecruza con otras identidades, como su origen étnico, edad, clase, casta, estatus migratorio, género, fe y/u otros factores. Se necesitan urgentemente normas de diligencia debida que tengan en cuenta el género y el acceso a la justicia para abordar adecuadamente estas desigualdades profundamente arraigadas.

La CSDDD presenta una oportunidad clave para el avance de los derechos de la mujer y la igualdad de género en las cadenas de valor internacionales de las empresas, y para que la UE actúe de acuerdo con su compromiso con la igualdad de género declarado en la Estrategia de Igualdad de Género de la UE, el III Plan de Acción de Género y la Estrategia LGBTIQ.

A pesar de su potencial innovador, la propuesta de CSDDD presentada por la Comisión Europea en febrero de 2022 no tiene en cuenta las cuestiones de género y corre el riesgo

¹ ActionAid, Ensuring a gender-responsive and effective Corporate Sustainability Due Diligence Legislation in Ten Steps, 2022, <https://actionaid.org/publications/2022/ensuring-gender-responsive-and-effective-corporate-due-diligence-legislation-10>.

² ActionAid 'We mean business', 2020 https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2020/02/We-Mean-Business-Protecting-Womens-Rights-in-Global-Supply-Chains_ActionAid_March-2020.pdf; Oxfam, Not in this together, 2021 <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621194/bp-not-in-this-together-220621-en.pdf?sequence=22>; Clean Clothes Campaign, Fashioning justice, 2021, <https://cleanclothes.org/news/2021/fashioning-justice>.

de dejar atrás a las mujeres. [Más de 80 organizaciones](#) expresaron su gran decepción por esta falta de perspectiva de género³. Sin embargo, el planteamiento general del Consejo tampoco aborda el género. Al contrario, restringe aún más los derechos de las mujeres e incluso elimina la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del ámbito material de la directiva. Como uno de los mayores bloques comerciales, la UE tiene la oportunidad de demostrar su compromiso con los derechos humanos e influir positivamente en la vida de muchas personas, especialmente mujeres, en todo el mundo.

Conforme se acercan las votaciones clave en el Parlamento Europeo y se inician las negociaciones del trío, es crucial que las tres instituciones de la UE aprovechen esta oportunidad y garanticen que la DDES sea eficaz y tenga en cuenta las cuestiones de género. Más concretamente, pedimos que la CSDDD :

1. Reconozca explícitamente que los efectos adversos de las actividades empresariales no son neutrales en términos de género.

En línea con los Principios Rectores de las NNUU sobre Empresas y Derechos Humanos (UNPGs, por sus siglas en inglés) y las directrices OCDE, las empresas deben prestar especial atención a los impactos adversos reales y potenciales sobre los grupos o poblaciones que puedan tener un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, así como a los diferentes riesgos a los que pueden enfrentarse las mujeres y las personas con identidades de género diversas.⁴

2. Cubrir la cadena de valor entera.

En lugar de limitar la parte de su cadena de valor sobre la que las empresas deben realizar la diligencia debida con conceptos como "*relación comercial establecida*" y "*cadena de actividades*", la DDES debería ampliar el alcance de la responsabilidad empresarial a todo tipo de relaciones comerciales a lo largo de toda la cadena de valor, tanto para los sectores que quedan « aguas arriba » (*upstream*) como « aguas abajo » (*downstream*). Es más probable que los impactos adversos se produzcan al principio de la cadena de valor, donde las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas⁵. También es más probable que las mujeres dependan de esquemas de relaciones semiformales o informales, subcontrataciones no oficiales y trabajo a domicilio;

3. Cubrir empresas de todos los tamaños.

Todas las empresas deben tener la obligación de respetar los derechos humanos y el medio ambiente. Como reconocen las normas internacionales vigentes, los impactos adversos de las actividades empresariales pueden producirse independientemente del tamaño de la empresa. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores compuestos principalmente por pequeñas y medianas empresas, como la industria textil. Por lo tanto, correrán un riesgo aún mayor si la legislación no se amplía para incluir todos los tamaños de empresa;

4. Garantizar la protección de los derechos de la mujer

En línea con los Principios Rectores de NNUU sobre Empresas y Derechos Humanos las obligaciones de diligencia debida deberían cubrir todos los derechos humanos. Se ha avanzado enormemente en el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad de género en los marcos internacionales de derechos humanos existentes.

³ <https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2022/03/CSDDD-Gender-responsiveness-open-letter-to-EC-MEPs-and-Council.pdf>

⁴ Con este fin, la ONU y la OCDE elaboraron orientaciones específicas sobre la integración de la perspectiva de género en todo el proceso de diligencia debida.

⁵ Las mujeres representan alrededor del 80% de la mano de obra del sector textil y de la confección; el 37% de la mano de obra mundial del sector agrícola son mujeres; debido a su limitada propiedad y control sobre la tierra y los recursos naturales, se ven afectadas de forma desproporcionada por violaciones de los derechos humanos, como el acaparamiento de tierras.

Esto debería reflejarse en la DDES mediante la inclusión de todos los derechos de la mujer reconocidos internacionalmente;⁶

5. Asegurar el acceso a la justicia.

La DDES debe incluir un sólido régimen de responsabilidad que garantice el acceso a la justicia de quienes sufren los efectos adversos de las actividades empresariales. Las mujeres y las personas en situación de vulnerabilidad se enfrentan a barreras adicionales para acceder a la justicia que deben eliminarse. Las disposiciones específicas a este fin deben incluir: la inversión de la carga de la prueba; la ampliación de los plazos de prescripción; la reparación colectiva y las acciones representativas; la consideración de los obstáculos específicos a los que pueden enfrentarse las mujeres, como las barreras lingüísticas y de alfabetización, la falta de acceso a recursos financieros, los límites a la libertad de movimiento, la pobreza de tiempo debido al trabajo de cuidados no remunerado y otros factores.

Además, pedimos a las tres instituciones de la UE que garanticen la perspectiva de género en todo el proceso de diligencia debida. En particular, la DDES debería:

6. Exigir que las empresas incluyan la perspectiva de género en los mecanismos para garantizar la participación de las partes interesadas.

Se debe exigir a las empresas que se comprometan de forma segura y significativa con las partes interesadas y que apliquen un enfoque sensible al género en la participación de las partes interesadas. Las empresas deben comprometerse con las personas y grupos que tienen un mayor riesgo de vulnerabilidad y marginación en cada paso de la diligencia debida. Las mujeres, en particular las que pertenecen a grupos en situación de marginación (como las indígenas, las rurales, etc.), suelen quedar excluidas de las consultas y sus voces no se escuchan sin medidas específicas que tengan en cuenta las cuestiones de género.⁷ Además, la protección de los denunciantes (artículo 23) debe ampliarse para proteger a todos los defensores de los derechos humanos;

7. Garantizar que los procesos de identificación de riesgos de las empresas sean sensibles al género

Debe exigirse a las empresas que identifiquen las tendencias y pautas específicas de género en los impactos adversos reales o potenciales. Los impactos de género sólo salen a la luz cuando se investigan explícitamente. Abusos como la violencia sexual son a menudo difíciles de identificar, ya que suelen considerarse temas delicados y a veces peligrosos de denunciar para las mujeres;

8. Exigir la recopilación y el uso de datos desagregados por género

Para comprender si sus actividades empresariales tienen impactos diferenciados en grupos en situación de vulnerabilidad y en mujeres, hombres y personas no conformes con el género a la hora de identificar, evaluar, seguir y controlar los impactos adversos y la eficacia de las medidas adoptadas, las empresas deben recopilar y utilizar datos desglosados por: sexo, género, edad, etnia, clase, estatus migratorio, discapacidad y otros motivos de discriminación;

⁶ Como mínimo, deben cubrirse todos los tratados internacionales de derechos humanos (incluida la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*), así como otros instrumentos internacionales relevantes para los derechos de la mujer (como el *Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* y la *Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*).

⁷ https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/FEMINISTS_CONTRIBUTIONS_TREATY.pdf: la **OECD** ha desarrollado una guía específica sobre mujeres en procesos de participación de las partes interesadas.

9. Garantizar que los procesos de remediación de las empresas son sensibles al género.

La DDES debe incluir la obligación explícita de las empresas de reparar los daños, así como disposiciones para que las víctimas puedan acceder a una reparación efectiva, tanto extrajudicial como judicial. Los recursos disponibles deben ir más allá de la compensación económica y prever formas de reparación que tengan en cuenta las cuestiones de género, así como las necesidades e intereses del individuo o grupo afectado;

10. Garantizar prácticas de compra sensibles al género.

Especificar que el impacto de las prácticas de compra y los modelos empresariales deben formar parte integral de las políticas y actividades de diligencia debida de una empresa. Las prácticas de compra desleales en cuanto a costes y horarios tienen un impacto directo y desproporcionado en las mujeres (salarios e ingresos bajos, condiciones inseguras, subcontratación abusiva). Las empresas deben garantizar un salario digno para los trabajadores a través de sus prácticas de compra.

El tiempo para que la UE aproveche la oportunidad única de luchar contra la desigualdad de género y la discriminación interseccional en las cadenas de valor mundiales se está agotando. Para que la legislación que se apruebe sea eficaz realmente y marque una diferencia significativa en las vidas de mucha gente de todo el mundo, las mujeres no deben quedarse atrás. Le pedimos que modifique el texto de la Directiva para garantizar que cumple su promesa y su potencial.

Atentamente,

Firmantes:

1. ActionAid International
2. European Coalition for Corporate Justice
3. Women Engage for a Common Future (WECF)
4. Irish Coalition for Business and Human Rights
5. Front Line Defenders
6. We Effect
7. Fundación Alboan
8. FEMNET e.V.
9. Fair Finance International
10. Young Women's Leadership Institute (YWLI)
11. FAIR
12. Campagna Abiti Puliti
13. Protection International
14. OQ Consulting BV
15. World House, Wetten, Germany
16. WO=MEN Dutch Gender Platform
17. CARE International
18. Avocats Sans Frontières
19. Christian Aid Ireland
20. Peperusha BINTI
21. Labour Behind the Label
22. Homeworkers Worldwide
23. EU-LAT Network
24. Association of Ethical Shareholders Germany
25. Romero Initiative (CIR)
26. Swedwatch
27. Goliathwatch
28. AK EUROPA
29. Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO)

30. ASOCIACIÓN ACCIÓN VERAPAZ
31. ÖGB Europabüro
32. Women's Aid Ireland
33. NeSoVe (Austria)
34. Gender Alliance for Development Centre
35. Friends of the Earth Ireland
36. FIAN Germany
37. National Women's Council (NWC), Ireland
38. Action Solidarité Tiers Monde - ASTM, Luxembourg
39. European Environmental Bureau (EEB)
40. Women's International League for Peace and Freedom
41. Human Rights International Corner (HRIC)
42. International Dalit Solidarity Network
43. FORUM MENSCHENRECHTE
44. World Fair Trade Organization - Europe
45. Fundación Libera contra la Trata de Personas y la Esclavitud en Todas sus Formas, Chile
46. International Justice Mission Deutschland
47. Fashion Revolution
48. Solidaridad
49. University College Dublin Centre for Business and Society (UCD-CeBaS)
50. WIDE Austria - Network for Women's Rights and Feminist Perspectives in Development
51. European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR)
52. Project on Organizing, Development, Education, and Research (PODER)
53. WUNRN-Women's UN Report Network
54. Red europea de Comités Oscar Romero (SICSAL-Europa)
55. Women In Development Europe (WIDE+) gender and trade working group
56. OECD Watch
57. cum ratione
58. SÜDWIND - Institute for Economy and Ecumenism
59. GLOBAL 2000 - Friends of the Earth Austria
60. Brot für die Welt
61. Centre for Research and Documentation Chile-Latin America (FDCL e.V.)
62. Oxfam International
63. Freedom United
64. Frauen*solidarität - Women's Solidarity (Austria)
65. Gulnaz Anjum (University of Oslo)
66. Werkstatt Ökonomie
67. Berlin Working Group on Environment and Development (BLUE 21 e.V.)
68. Fundación Entreculturas
69. World Economy, Ecology and Development (WEED e.V.)
70. Kampagne für Saubere Kleidung, e.V.
71. SETEM
72. WSM
73. Broederlijk Delen
74. ActionAid Italy
75. FIDH (International Federation for Human Rights)
76. Friends of the Earth Europe
77. TERRE DES FEMMES e.V
78. Coordinadora Estatal de Comercio Justo.
79. Polish Institute for Human Rights and Business
80. Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V. ASW
81. Naturefriends International (NFI)
82. Global Policy Forum Europe e.V.
83. WeWorld
84. Save the Children Italy

85. Fairtrade Italy
86. Rainforest Alliance
87. Large Movements APS (Italy)
88. Equo Garantito
89. Amnesty International
90. Fairtrade International
91. Mani Tese (Italy)
92. Impresa 2030 - Diamoci una regolata (Italy)
93. CorA Network for Corporate Accountabiliy (Germany)
94. Anti-Slavery International
95. Initiative Lieferkettengesetz (Germany)
96. Fondazione Finanza Etica
97. K.U.L.U.-Women and Developmebnt (Denmark)
98. Good Shepherd International Foundation Onlus (Italy)
99. medico international (Germany)
100. European Trade Union Confederation (ETUC)
101. The Fair Trade Advocacy Office
102. Vereinte Evangelische Mission/United Evangelical Mission
103. Global Responsibility – Austrian Platform for Development and Humanitarian Aid
104. IndustriAll European Trade Union
105. achACT
106. Informationsstelle Peru e.V.
107. Evangelische Frauenarbeit i.Ö.
108. INKOTA-netzwerk (Germany)
109. FOCSIV Italian federation of Christian organisations for volunteer international service
110. CNCD-11.11.11 (Belgium)
111. ARM - Alliance for Responsible Mining
112. Corporate Europe Observatory
113. The Andrew Lees Trust (ALT UK)
114. FOJUCC A.C Chile
115. Plataforma por Empresas Responsables (Spain)
116. Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer E. M. A. C
117. Corporación Espacios de Mujer (Colombia)
Abogada Feminista Arlen Palestina Pandal. Representante legal.
118. ONG Diversa Patagonia, Chile
119. International Service for Human Rights
120. La Strada International
121. FIAN Austria
122. 11.11.11 (Belgium)
123. SINTRATA, A.C. (Mexico)
124. KOLPING INTERNATIONAL
125. BUNDjugend / Young Friends of the Earth Germany
126. Red de Entidades para el Desarrollo Solidario-REDES
127. Focus Association for Sustainable Development (Slovenia)
128. Clean Clothes Campaign
129. INFANTE-Promoción Integral de la Mujer y la Infancia (Bolivia)
130. Observatorio Latinoamericano sobre Trata y Tráfico de Personas (observaLAtрата)
131. Corporación ONG Raíces
132. Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getulio Vargas - FGV CeDHE (Brasil)
133. Micha Deutschland e.V.
134. Organización Migrantas
135. Coordinadora Nacional de Inmigrantes
136. Aliança pelos Direitos Humanos em Cadeias Produtivas
137. Conectas Direitos Humanos (Brasil)

- 138. Trócaire (Ireland)
- 139. Yo Cuido México
- 140. ShareAction
- 141. Zavod za pravično trgovino, 3MUHE
- 142. ABColombia
- 143. Brigada Callejera de Apoyo a la Mujer, E.M.A.C.
- 144. Fair Action (Sweden)
- 145. Business & Human Rights Resource Centre
- 146. Miranda Intercultural