

GUÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Herramienta para detectar, prevenir, mitigar y
reparar impactos adversos sobre los derechos
humanos con enfoque de género



Coordinación Regional:

Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

Coordinación Técnica:

Atolónica

Con la participación de:

Cámaras Oficiales de Comercio de España en Brasil, Chile, Colombia y México

Exención de responsabilidad:

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Cooperación Española, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Las opiniones y posiciones manifestadas en esta guía son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente las de la AECID.

Contenido

Introducción	5
¿Quién debe aplicar la debida diligencia?	7
Lineamientos para incorporar el enfoque de género	12
Paso 1. Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión	14
Paso 2. Identificar y evaluar impactos adversos reales y potenciales	22
Paso 3. Cesar, prevenir o mitigar impactos adversos	27
Paso 4. Hacer seguimiento a la implementación y los resultados	28
Paso 5. Comunicar cómo se abordan los impactos	29
Paso 6. Facilitar la reparación cuando corresponda	31
Anexo 1. Lista de chequeo para implementar la debida diligencia con enfoque de género	34
Anexo 2. Integración de la debida diligencia en sistemas de gestión	36
Bibliografía	40

Acrónimos

AECID

Agencia Española de Cooperación
Internacional para el Desarrollo

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de Todas
las Formas de Discriminación contra la Mujer

DDHH

Derechos Humanos

OCDE

Organización para la Cooperación y
el Desarrollo Económicos

OIT

Organización Internacional del Trabajo

ONU

Organización de las Naciones Unidas

PNC

Punto Nacional de Contacto

RR. HH.

Recursos Humanos

UE

Unión Europea



¿Te ha ocurrido que quieres llevar a la práctica la debida diligencia en derechos humanos en tu empresa, pero no sabes cómo hacerlo? ¿Sabes cómo se implementa la debida diligencia con enfoque de género? ¿Sabes cómo puede tu empresa crear espacios seguros y accesibles¹, que faciliten la participación efectiva de las mujeres en la identificación de impactos en los derechos humanos, especialmente en contextos o zonas de alto riesgo? Si tienes ideas generales, pero deseas contar con una herramienta práctica para hacerlo de forma adecuada, esta guía está hecha para ti.

La guía ha sido elaborada con el propósito de orientar a las empresas en la implementación de la debida diligencia en derechos humanos con enfoque de género, tomando como base la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937, aprobada en junio de 2024, y la Directiva (UE) 2026/470 por la que se modifica la Directiva (UE) 2024/1760 en materia de simplificación y proporcionalidad de la diligencia debida empresarial en sostenibilidad, aprobada en febrero de 2026, así como los principales estándares internacionales en la materia.

El documento está dirigido principalmente a empresas que operan en cadenas de actividades en América Latina, en particular en Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, los cinco países que participan, a través de las Cámaras de Comercio de España, en el Proyecto Regional Proyecto Regional para la Promoción de la Aplicación de la Debida Diligencia en Derechos Humanos, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). La guía se centra en la aplicación práctica de la debida diligencia en derechos humanos con enfoque de género. Mediante su utilización, tu empresa podrá detectar, prevenir y mitigar los efectos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos y dar cuenta de cómo abordan dichos efectos.

Metodológicamente, la guía se ha construido a partir de tres marcos principales: las Directivas (UE) 2024/1760 y 2026/470, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011), y las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

¹ Crear espacios seguros para mujeres implica garantizar que puedan trabajar, participar y expresar sus inquietudes en un entorno libre de discriminación, acoso y represalias. En el marco de la debida diligencia, supone adoptar medidas para identificar, prevenir y corregir riesgos e impactos que afectan específicamente a las mujeres.

Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable para Empresas Multinacionales (en lo sucesivo, Líneas Directrices, 2023, última revisión).

El documento está organizado en dos capítulos complementarios. En el primero se explica, de manera breve, qué es la debida diligencia en derechos humanos, cuál es su alcance y por qué constituye, al mismo tiempo, un proceso de gestión y una obligación para las empresas. En el segundo capítulo se desarrolla el contenido central de la guía, adoptando la estructura de seis etapas de debida diligencia propuesta por la OCDE e incorporando de manera transversal el enfoque de género desarrollado por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas: 1. Integración de la debida diligencia en políticas y sistemas de gestión; 2. Identificación y evaluación de impactos; 3. Adopción de medidas para prevenir y mitigar; 4. Seguimiento de la implementación y resultados; 5. Comunicación de las acciones; y 6. Reparación. En cada una de ellas se explica qué significa aplicar el enfoque de género, qué debe hacer la empresa y cómo puede demostrarlo.

La guía se completa con un conjunto de anexos, pensadas para apoyar la aplicación concreta de sus contenidos. Los anexos no reemplazan la lectura del documento, pero permiten volver sobre aspectos específicos cuando la empresa necesite tomar decisiones, revisar sus procesos o verificar avances. Por eso, la guía puede leerse de inicio a fin, para comprender la lógica completa de la debida diligencia, o consultarse por partes, según la etapa del proceso en la que se encuentre la empresa.

Para que esta lectura resulte realmente útil, es importante tener en cuenta una premisa: la debida diligencia no es un acto voluntario ni una acción simbólica. Tampoco es un gesto de buena voluntad empresarial. Es una obligación. Así mismo, el análisis del riesgo no ocurre en abstracto: se despliega en cadenas de valor actividades, en los territorios donde opera la empresa, en las relaciones laborales que gestiona y en las decisiones que a diario toma. Así las cosas, esta no es una guía estándar pensada para mostrar solo lo evidente. Es una invitación a observar más allá de los impactos generales y a entender cómo las desigualdades -en particular las de género- influyen en la forma en que se producen impactos en los derechos humanos no deseados.

Esta guía te invita a considerar el enfoque de género como una herramienta de análisis basado en evidencia, que no constituye una exigencia adicional, sino que contribuye a tomar mejores decisiones empresariales. Ojalá esta guía te sea de utilidad para observar el entorno con los lentes de la diferencia.



Antes de avanzar, te invitamos a observar tu entorno con otros ojos. Te proponemos comenzar con una pregunta sencilla: ¿afectan las decisiones empresariales por igual a todas las personas? Este ejercicio, aunque sencillo, es fundamental para comprender que hay prácticas empresariales que, aun sin intención, pueden afectar de manera distinta -y muchas veces más intensa- a las mujeres.

En el contexto empresarial, la debida diligencia en derechos humanos es, al mismo tiempo, un proceso de gestión y una obligación legal. Como proceso, permite a las empresas **identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas** por los impactos negativos reales y potenciales que generan o a los que contribuyen a través de sus operaciones, las de sus filiales y sus relaciones comerciales, como parte de la toma de decisiones empresariales y de los sistemas de gestión de riesgos.

Como obligación legal, la Directiva (UE) 2024/1760, aprobada en junio de 2024, establece que las empresas deben identificar, prevenir, mitigar y reparar los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente que puedan derivarse de sus actividades, las de sus filiales y las de sus socios comerciales². Posteriormente, la Directiva (UE) 2026/470 introdujo modificaciones a este marco normativo. Aunque mantiene las obligaciones relacionadas con la gestión de los impactos adversos reales y potenciales sobre los derechos humanos y el medio ambiente a lo largo de las cadenas de actividades, incorpora medidas orientadas a simplificar su aplicación y reducir las cargas administrativas para las empresas. En consecuencia, las Directivas (UE) 2024/1760 y 2026/470 aplican a empresas de Colombia, Brasil, Chile, México y Perú, ya sea de forma directa, por cumplir ciertos criterios de negocio en España, o de forma indirecta, como parte de la cadena de actividades de empresas españolas, tal como se señala a continuación:

² La Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad, modifica la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

Directivas (UE) 2024/1760 y 2026/470 aplicadas a empresas de Colombia, Brasil, Chile, México y Perú



APLICACIÓN DIRECTA

Una empresa de un tercer país queda sujeta directamente a las obligaciones de debida diligencia si cumple alguna de las siguientes condiciones:

1



Criterios de Aplicación (Umbral)

- **Volumen de negocios neto:** Haber generado un volumen de negocios neto superior a 1.500 millones de euros en la Unión en el ejercicio financiero anterior al último.

2



Empresas matrices

- Ser la empresa matriz última de un grupo que, de forma consolidada, alcance dicho umbral de 1.500 millones de euros en la Unión.

3



Franquicias y licencias

- Haber celebrado acuerdos de franquicia o licencia en la Unión a cambio de cánones (royalties) superiores a 75 millones de euros,
- siempre que la empresa haya generado un volumen de negocios neto superior a 275 millones de euros en la Unión.

4



Determinación de la Autoridad de Control

- El lugar donde la empresa tenga una sucursal.
- Si no tiene sucursales o tiene varias en distintos países, será competente el Estado miembro donde la empresa haya generado la mayor parte de su volumen de negocios neto en la Unión.



Obligación de designar un Representante Autorizado:

- Designar a una persona física o jurídica establecida o domiciliada en uno de los Estados miembros donde la empresa desarrolle su actividad.
- Habilitar a este representante para servir de punto de contacto con las autoridades de control y recibir comunicaciones oficiales y notificar los datos de este representante a la autoridad de control competente.



APLICACIÓN INDIRECTA COMO SOCIO COMERCIAL

Si forma parte de la cadena de actividades de una empresa que sí esté sujeta a la Directiva, incluso si la empresa localizada en Colombia, Brasil, Chile, México o Perú no alcanza los umbrales de facturación en la UE para estar directamente obligada:

1

Definición de socios comerciales



- **Socios comerciales directos:** Entidades con las que la empresa tiene un acuerdo comercial relacionado con sus operaciones, productos o servicios.



- **Socios comerciales indirectos:** Entidades que realizan operaciones comerciales relacionadas con los productos o servicios de la empresa, aunque no tengan un contrato directo con ella.

2

Cadena de actividades

Comprende tanto los eslabones anteriores como los posteriores realizados para la empresa o en su nombre.



3

Mecanismos de aplicación



- **Garantías contractuales:** Las empresas obligadas deben procurar que sus socios comerciales directos asuman compromisos contractuales relacionados con el cumplimiento de su código de conducta y, cuando corresponda, de planes de acción preventivos o correctivos.



- **Efecto "goteo" o Trickle-down effect:** Se prevé que los socios comerciales directos promuevan compromisos equivalentes con sus propios socios comerciales, extendiendo determinadas estándares de debida diligencia a lo largo de la cadena de actividades.



- **Uso de la influencia o "leverage":** Cuando se identifique un impacto adverso asociado a un socio comercial, la empresa debe utilizar su capacidad de influencia para promover medidas dirigidas a prevenir, mitigar, cesar o reparar dicho impacto.

4

Protecciones para las PYMES (Directiva 2026/470)



- **Empresas protegidas:** Se consideran "empresas protegidas" aquellas con menos de 1.000 empleados. Las empresas sujetas a obligaciones de reporte no pueden exigirles información que exceda lo previsto en las normas voluntarias de presentación de información sobre sostenibilidad adoptadas por la Unión Europea.
- **Limitación de solicitudes:** Respecto de socios comerciales con menos de 5.000 empleados, las empresas sujetas a la Directiva solo deben solicitar información cuando esta no pueda obtenerse razonablemente por otros medios disponibles, incluyendo información pública, informes independientes u otras fuentes accesibles.
- **Medidas de apoyo y acompañamiento:** La Directiva prevé medidas de apoyo proporcionado para facilitar el cumplimiento por parte de las PYMES, incluyendo asistencia técnica, formación y fortalecimiento de capacidades o sistemas de gestión. Asimismo, contempla la posibilidad de apoyo financiero cuando resulte apropiado y proporcional, particularmente en situaciones en las que existan riesgos relevantes para la continuidad o viabilidad de la empresa.

5

Gestión de la relación comercial



- **Colaboración continua:** Se debe dar prioridad a trabajar con el socio para mitigar los riesgos en lugar de finalizar el contrato inmediatamente.



- **Mitigación antes que terminación:** La normativa busca promover la mejora progresiva de las prácticas en toda la cadena de actividades.



- **Último recurso:** La suspensión o terminación de la relación comercial debe utilizarse solo como último recurso.



Además de la Directiva (UE) 2024/1760, los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** (en lo sucesivo, Principios Rectores) son el estándar mundial de referencia respecto a la obligación de “proteger, respetar y remediar”. Reconocen la responsabilidad de las empresas de ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos para: a. Prevenir los efectos adversos de sus operaciones sobre los derechos humanos; b. Mitigar los efectos adversos en estos derechos que hayan causado, a los que hayan contribuido o a los estén vinculadas sus propias operaciones, las de sus filiales y sus relaciones comerciales directas e indirectas.

El **Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas** (en lo sucesivo, Grupo de Trabajo), que tiene el mandato de “promover la divulgación y aplicación efectiva y global de los Principios Rectores”, en 2017, lanzó un proyecto para incorporar el enfoque de género en los Principios Rectores, con el objetivo de sensibilizar y recoger insumos a través de consultas y comunicaciones. Con base en ese proceso, en 2019 publicó el informe A/HRC/41/43, que presenta tres resultados principales: 1. Ofrece un panorama de las experiencias de discriminación y los efectos diferenciados que enfrentan las mujeres en el contexto empresarial; 2. Desarrolla un marco de género en tres etapas (evaluación con enfoque de género, medidas transformadoras y reparaciones transformadoras); 3. Aplica este marco para formular directrices específicas, incluidas medidas ilustrativas, para cada uno de los 31 Principios Rectores.

La perspectiva de género en los Principios Rectores determina que la aplicación de estos principios no es neutral y debe integrar obligatoriamente una perspectiva de género. El Grupo de Trabajo propone un marco de tres etapas para incorporar el enfoque de género en la debida diligencia y avanzar hacia una igualdad sustantiva, superando su uso meramente formal. Este marco comprende, en primer lugar, una evaluación reactiva de género que identifica desigualdades y efectos diferenciados sobre las mujeres mediante datos desagregados, análisis interseccional y participación efectiva; en segundo lugar, la adopción de medidas transformadoras de género orientadas no solo a prevenir y mitigar impactos, sino a modificar las relaciones de poder y normas que sostienen la discriminación; y, finalmente, la implementación de reparaciones transformadoras de género cuando se ha producido un daño, que no se limitan a corregir casos individuales, sino que buscan cambios estructurales (Naciones Unidas, 2019).

Las **Líneas Directrices** brindan recomendaciones para “abordar los impactos negativos asociados a las actividades empresariales sobre las personas, el planeta y la sociedad” (OCDE, 2023). Aunque no constituyen obligaciones jurídicamente vinculantes, las Líneas Directrices son un referente internacional ampliamente utilizado para la definición e implementación de estándares de debida diligencia y conducta empresarial responsable, incorporando en varios aspectos criterios más amplios y rigurosos que los previstos en la reciente regulación de la Unión Europea, por lo que su consideración e implementación sigue siendo altamente relevante para las empresas. Las Líneas Directrices “expresan la expectativa compartida de los adherentes de una conducta empresarial responsable por parte de las empresas que operan en o desde sus países [...] Recomiendan que las empresas lleven a cabo la debida diligencia basada en el riesgo para identificar, prevenir, mitigar e informar acerca de cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en los ámbitos cubiertos por las Líneas Directrices (OCDE, 2023)³. De acuerdo con las Líneas Directrices, “la debida diligencia es entendida como el proceso a través del cual las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por sus impactos negativos reales y potenciales

³ La observancia de las Líneas Directrices por parte de las empresas es voluntaria y no es jurídicamente vinculante. Sin embargo, algunos ámbitos cubiertos por las Líneas Directrices también pueden estar regulados por leyes nacionales o compromisos internacionales.

como parte integral de la toma de decisiones comerciales y los sistemas de gestión de riesgos”⁴ (OECD, 2023).

Las Directrices incluyen lineamientos para aplicar la debida diligencia como un proceso dividido en seis (6) etapas, del todo coherentes con la Directiva (UE) 2024/1760. Las etapas son: 1. Integrar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión; 2. Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales asociados a las operaciones, productos o servicios; 3. Detener, prevenir y mitigar dichos impactos negativos; 4. Realizar un seguimiento de la aplicación de las medidas y de sus resultados; 5. Informar y comunicar públicamente cómo se están abordando los impactos; 6. Reparar o colaborar en la reparación cuando sea necesario. Metodológicamente, estas son las etapas que se emplearán en la presente guía, incluyendo la perspectiva de género.

En desarrollo de estos estándares internacionales, países como Brasil, Chile, Colombia, México y Perú han incorporado, con distintos niveles de avance, alcance y obligatoriedad, principios de debida diligencia empresarial en sus marcos normativos internos. Este proceso se ha expresado a través de leyes, planes nacionales de acción sobre empresas y derechos humanos, lineamientos administrativos e iniciativas legislativas orientadas a regular la identificación, prevención, mitigación, seguimiento y rendición de cuentas frente a impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente. En conjunto, estos desarrollos evidencian una tendencia hacia la progresiva formalización de obligaciones empresariales en la materia.

⁴ Las Directrices son muy amplias y cubren áreas como derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción, intereses de los consumidores, ciencia y tecnología, competencia y fiscalidad. Cuentan con los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), que actúan como mecanismos de reclamación no judiciales para resolver controversias relativas al incumplimiento de estas directrices. La versión más reciente incluye recomendaciones sobre cambio climático, biodiversidad y el uso responsable de la tecnología y los datos.



MARCO NORMATIVO DE LA DEBIDA DILIGENCIA



NORMAS Y ESTÁNDARES INTERNACIONALES



1. United Nations – Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011)

Marco global para prevenir, mitigar y abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos.



2. United Nations Human Rights Council – Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (A/HRC/41/43, 2019)

Integra la perspectiva de género en la debida diligencia y en la protección de derechos.



3. OECD – Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (2023)

Estándares voluntarios para una conducta empresarial responsable en cadenas de valor globales.



4. OECD – Guía de Debida Diligencia de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable (2018)

Orientaciones prácticas para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre impactos adversos.



5. OECD – Guía de la OCDE sobre Debida Diligencia para la Participación Significativa de las Partes Interesadas en el Sector Extractivo (2017)

Promueve el diálogo inclusivo y efectivo con comunidades y actores claves del sector extractivo.



6. European Union – Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad (modificada por la Directiva (UE) 2026/470)

Establece obligaciones legales de debida diligencia en materia de sostenibilidad para empresas de la UE.



7. International Labour Organization – Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (1989)

Reconoce derechos de pueblos indígenas y tribales y su participación en decisiones que les afectan.

NORMATIVA NACIONAL EN PAÍSES DE AMÉRICA LATINA



MÉXICO

- Reforma en materia de subcontratación (DOF 23/04/2021)
- REPSE (Registro de Prestadoras de Servicios Especializados – art. 15 LFT)
- Programa Nacional de Derechos Humanos 2020–2024 (incluye empresas y DDHH)
- Programa de Empresas y Derechos Humanos de la CNDH (Acuerdo 2018)



COLOMBIA

- Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas (2015–2020 y actualización)
- Directiva Presidencial 08 de 2020 (debida diligencia en derechos humanos en entidades públicas y empresas)
- Proyecto de Ley 153 de 2025 (Senado) sobre debida diligencia empresarial



CHILE

- Ley N° 20.393 + Ley N° 21.595 (Responsabilidad penal de la persona jurídica y modelos de prevención)
- Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (2017)
- Plan de Acción Nacional 2022–2025
- Plan de Acción Nacional 2026–2029
- Anteproyecto de ley de debida diligencia (SUBREI)



BRASIL

- Lei n° 12.846/2013 (Anticorrupção) + Decreto n° 11.129/2022
- Portaria Interministerial n° 18/2024 (Lista sucia de trabajo esclavo)
- Instrução Normativa n° 7/2024 (MTE)
- PL n° 572/2022 (Proyecto de ley sobre debida diligencia en derechos humanos y empresas)



PERÚ

- DS N° 002–2018–JUS (Plan Nacional de Derechos Humanos)
- DS N° 009–2021–JUS (Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos)
- RD N° 004–2022–JUS/DGDH
- RD N° 001–2023–JUS/DGDH
- Proyecto de Ley N° 6940/2023–CR (debida diligencia empresarial)



Este marco normativo internacional y nacional orienta a las empresas a prevenir, mitigar y reparar impactos adversos, respetando los derechos humanos y promoviendo la sostenibilidad en sus operaciones y cadenas de valor.





Para responder a la pregunta de cómo llevar a la práctica la debida diligencia con enfoque de género, se debe aplicar un proceso de gestión basado en evidencia que permite identificar, prevenir, mitigar y responder a impactos diferenciados que la actividad empresarial puede generar sobre las mujeres a lo largo de toda la cadena de valor. En este sentido, las empresas deben dejar de aplicar procesos “neutros”, ya que estos suelen invisibilizar que las mujeres sufren los impactos de las actividades empresariales de manera diferente y desproporcionada.

Para implementar este enfoque, resulta útil considerar las tres etapas propuestas por el Grupo de Trabajo de la ONU (Naciones Unidas, 2019): la primera es la evaluación reactiva de género, orientada a identificar desigualdades, discriminaciones e impactos diferenciados que afectan a las mujeres, mediante datos desagregados, análisis interseccional y su participación efectiva en el proceso. La segunda corresponde a las medidas transformadoras de género, dirigidas a prevenir y mitigar impactos negativos, promoviendo cambios en las normas y estructuras de poder que los generan. Finalmente, las reparaciones transformadoras de género buscan remediar los daños causados y, al mismo tiempo, impulsar cambios estructurales para evitar su repetición.

Las tres etapas se incorporan de manera transversal en los seis pasos de la debida diligencia definidos por la OCDE. Esto implica integrar el enfoque de género en las políticas y sistemas de gestión de la empresa; identificar y evaluar impactos mediante información desagregada, consultas significativas y análisis interseccional; adoptar medidas para prevenir y mitigar riesgos de discriminación y violencia basada en género; realizar seguimiento con indicadores sensibles al género y participación de las mujeres afectadas; garantizar una comunicación accesible y respetuosa de la privacidad; y, cuando corresponda, implementar reparaciones que no solo remedien los daños ocasionados, sino que contribuyan a transformar las condiciones que los hicieron posibles⁵. A continuación el paso a paso para que puedas revisar cómo puedes avanzar:

⁵ Para aplicarlo, recomendamos ver el Anexo 1.

Paso a paso para incorporar el enfoque de género

1



Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión



2



Identificar y evaluar impactos adversos reales y potenciales



3



Cesar, prevenir o mitigar impactos adversos



4



Hacer seguimiento a la implementación y los resultados



5



Comunicar cómo se abordan los impactos



6



Facilitar la reparación cuando corresponda



Paso 1: Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión

Cada empresa debe contar con una Política de Debita Diligencia Basada en el Riesgo y para elaborarla le recomendamos tener en cuenta:

El **enfoque basado en el riesgo** es un método de análisis que le permite a las empresas identificar y visibilizar las diferencias que su actividad empresarial, en determinados contextos, genera a ciertas personas o grupos humanos respecto al ejercicio efectivo de sus derechos. Características como el género, la etnia, la edad o la discapacidad, entre otros, constituyen **factores diferenciales** para el análisis. Adicionalmente, factores de contexto como las condiciones económicas, las dinámicas culturales, la ruralidad, la migración, la violencia organizada o los conflictos armados, inciden directamente en la forma en que se configuran los riesgos. La interseccionalidad entre estas dimensiones es la que permite explicar por qué ciertos grupos enfrentan afectaciones más intensas o específicas a la actividad empresarial. Una vez identificados, la empresa tiene la responsabilidad de actuar para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo gestiona los impactos negativos reales y potenciales.

Emplear un **enfoque de debida diligencia basado en los riesgos de género** implica reconocer que los impactos empresariales no afectan de manera homogénea a todas las personas y, en consecuencia, exige garantizar la participación efectiva de las mujeres en los procesos de identificación de riesgos, definición de medidas de prevención y mitigación, así como en los mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas.

Dado que las mujeres suelen enfrentar riesgos diferenciados derivados de desigualdades estructurales, y con el fin último de crear espacios seguros para la participación de las mujeres en todo el proceso de debida diligencia, emplear un **enfoque de debida diligencia basado en los riesgos de género** implica, como mínimo, desarrollar las siguientes actividades:

A 1.1 Consultar a las trabajadoras, representantes y comunidades

La consulta con trabajadoras, trabajadores, sus representantes y las comunidades afectadas no constituye un evento puntual, sino un proceso continuo y transversal que debe integrarse en casi todas las fases de la debida diligencia. Tanto la Directiva (UE) 2024/1760 como su modificación posterior mediante la Directiva (UE) 2026/470 establecen que la colaboración con las partes interesadas es un componente estructural del sistema de debida diligencia empresarial y, por tanto, debe incorporarse de manera permanente en los procesos de identificación, prevención, mitigación, reparación y supervisión de impactos.

El uso adecuado del enfoque implica cambiar la manera en que se diseña y ejecuta la consulta, para que las diferencias y riesgos de género realmente se hagan visibles y se mitiguen, creando espacios seguros para la participación de las mujeres. Esto implica que la empresa debería poder mostrar: a. Qué personas fueron consultadas; b. Cómo se hizo la consulta; c. Qué observaciones se recogieron; d. Qué datos se recolectaron; e. Qué ajustes se hicieron en la política a partir de esa consulta. Para que la consulta opere con enfoque de género se deberán tener en cuenta tres tipos de reglas: 1. Reglas de selección; 2. Reglas de participación; 3. Reglas de decisión.

Las **reglas de selección** delimitan a quién se debe consultar. Para que aplique el enfoque de género, el proceso no debe ser genérico, sino dirigirse específicamente a trabajadoras, mujeres potencialmente

afectadas, organizaciones de mujeres -incluyendo grupos de base locales y sindicatos que cuenten con representación femenina-, defensoras de derechos humanos, entre otras. Adicionalmente, se debe contar con expertas o expertos en género para asesorar en la metodología y el análisis de los hallazgos. Las reglas de selección deben corregir un problema frecuente: las consultas están generalmente dominadas por perfiles masculinos o roles jerárquicos, formales e informales. En su lugar, la consulta debe procurar la inclusión de mujeres en distintos niveles (técnico, operativo, administrativo, directivo), incluir trabajadoras en condiciones más expuestas (tercerizadas, temporales, territoriales) e incluir representación diversa (edad, etnia, ruralidad, etc.).

Las **reglas de participación** buscan remover barreras que limitan la intervención efectiva de las mujeres, garantizando que sus aportes sean escuchados e incorporados en la toma de decisiones. Para que realmente puedan operativizar su derecho a la participación, las empresas deben procurar corregir cuatro problemas frecuentes para crear espacios seguros: a. Las mujeres están presentes, pero no tienen capacidad real de hablar; b. Las mujeres no cuentan con la información necesaria y suficiente para construir sus argumentos; c. Los riesgos de género tienden a invisibilizarse o subestimarse; d. Las mujeres temen que hablar les traiga consecuencias negativas o les genere represalias por parte de las empresas.

Las **reglas de decisión** determinan el procedimiento mediante el cual la información recogida en la consulta es valorada, priorizada e incorporada (o no) en la toma de decisiones, definiendo responsables, criterios y niveles de incidencia de las distintas voces participantes. Estas reglas implican dos asuntos: a. Gestionar y registrar la información con enfoque de género; b. Incorporar en la política decisiones basadas en evidencia.



OBSTÁCULOS A LA PARTICIPACIÓN de las mujeres en la consulta



1. BARRERAS SOCIO-CULTURALES Y ESTRUCTURALES

- **Normas patriarcales y estereotipos:** Las estructuras de poder patriarcales y las normas sociales discriminatorias normalizan la desigualdad y limitan la participación de las mujeres en la vida pública y comunitaria.
- **Responsabilidades familiares:** La carga desproporcionada de los trabajos de cuidado no remunerados y las responsabilidades domésticas actúan como un freno para que las mujeres puedan involucrarse en procesos de consulta o liderazgo.



2. OBSTÁCULOS ECONÓMICOS Y DE RECURSOS

- **Falta de acceso a la propiedad:** A nivel mundial, las mujeres poseen menos del 20 % de las tierras, lo que las deja en una posición de vulnerabilidad extrema cuando las empresas adquieren terrenos comunitarios para proyectos de infraestructura o minería.
- **Brecha de recursos:** Debido a las diferencias salariales y al acceso limitado a servicios financieros, las mujeres cuentan con menos recursos económicos para buscar justicia o mitigar los impactos negativos de las actividades empresariales en sus hogares.



3. EXCLUSIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES

- **Falta de consulta sustantiva:** Cuando las empresas inician proyectos en comunidades, las mujeres rara vez son consultadas o incluidas en los procesos de toma de decisiones. Como resultado, a menudo no reciben indemnizaciones justas por la pérdida de sus medios de subsistencia.
- **Asimetría de poder:** Existe un desequilibrio significativo en términos de información y conocimientos jurídicos entre las empresas y las mujeres de las comunidades afectadas, lo que dificulta una negociación en igualdad de condiciones.



4. BARRERAS PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA Y REPARACIÓN

- **Analfabetismo y falta de información:** El escaso nivel de alfabetización y la falta de información oportuna y accesible sobre sus derechos impiden que muchas mujeres presenten reclamaciones.
- **Temor a represalias y estigmatización:** El miedo a la violencia doméstica, a la estigmatización social o a perder el empleo disuade a las mujeres de denunciar casos de acoso sexual o violencia de género cometidos en el contexto de actividades empresariales.
- **Victimización adicional:** Los sistemas de justicia a menudo imponen obstáculos prácticos, como la toma de declaraciones reiteradas que causan una victimización secundaria.



5. RIESGOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD

- **Impactos ambientales diferenciados:** La contaminación de fuentes de agua en zonas rurales obliga a las mujeres a caminar distancias mucho más largas para abastecer a sus familias, aumentando su carga de trabajo y riesgos de seguridad.
- **Violencia contra defensoras:** Las mujeres que defienden los derechos humanos en sus comunidades enfrentan riesgos específicos, como violencia sexual, actos públicos de descrédito misógino y acoso en línea.

¿QUÉ SE PUEDE HACER?



INCLUSIVA

Asegurar la participación diversa de mujeres y grupos vulnerables.



INFORMADA

Garantizar información clara, accesible y en formatos comprensibles.



OPORTUNA

Realizar la consulta en el momento adecuado del proceso de decidir.



INCIDENTE

Asegurar que la consulta influya realmente en las decisiones.



RESPETUOSA

Garantizar un proceso libre de presiones, discriminación y violencia.



RECOMENDACIONES PARA FORTALECER la participación efectiva de las mujeres en los procesos de consulta



1



AJUSTAR LA FORMA DE LA CONSULTA Y LAS CONDICIONES MATERIALES DE PARTICIPACIÓN

- Evitar consultas mixtas y disponer de espacios exclusivos para mujeres es especialmente necesario cuando hay relaciones de poder fuertes (formales e informales) y hay riesgo de silenciamiento. Esto permite que aparezcan temas que no emergen en espacios mixtos, tales como el acoso, la violencia y la discriminación. Revise esta situación en su empresa y celebre reuniones aparte para mujeres, con el fin de evitar que las normas informales o la presencia de hombres inhiban su participación.
- Definir horarios compatibles con cargas de cuidado, así como proveer transporte seguro, cuidado infantil (cuando aplique) y elegir lugares accesibles y conocidos. Si esto no se hace, la participación es formal pero no real.

2



PROVEER INFORMACIÓN COMPLETA, ACCESIBLE Y OPORTUNA

- Entregar a las mujeres, antes de que se inicie el proyecto o la actividad empresarial -o de manera periódica, si es una labor continua-, información adecuada sobre el proyecto de manera accesible, oportuna y transparente (Naciones Unidas, 2019).
- Los datos técnicos se deben transmitir en un lenguaje sencillo y en formatos que tengan en cuenta el nivel de alfabetización de las mujeres consultadas.

3



IDENTIFICAR Y VISIBILIZAR LOS RIESGOS DE GÉNERO

- No preguntar en abstracto sobre riesgos laborales, sino sobre riesgos específicos para mujeres: situaciones de acoso, violencia o discriminación; barreras de acceso (ascenso, salario, condiciones laborales diferenciadas) e impactos en territorio (movilidad, seguridad, carga de cuidado, entre otros).
- Utilizar un enfoque interseccional, procurando indagar por qué un proyecto o acción afecta de manera diferente o desproporcional a las mujeres.
- El diálogo debe ser bidireccional. No basta con que las mujeres puedan expresarse, la empresa debe tomar en serio las preocupaciones expresadas y señalar de manera transparente el trámite que seguirán.

4



CREAR "ESPACIOS SEGUROS" PARA LAS MUJERES

- Publicar de manera explícita las condiciones de la convocatoria y garantizar condiciones de confidencialidad y no represalia.
- Evitar la exposición pública de las participantes (más allá del espacio seguro) y definir protocolos frente a denuncias de acoso o violencia.
- En contextos de alto riesgo, se deben evaluar riesgos antes de cada sesión (ubicación, transporte, actores presentes) y no se deben realizar consultas en presencia de actores con poder (jefes, autoridades locales, fuerza pública, actores armados, etc.).
- Si el riesgo es alto, se deben emplear técnicas de recolección de información individuales y/o anónimas (por ejemplo, entrevistas individuales y canales confidenciales), no registrar datos sensibles en los listados de asistencia y generar evidencia que exponga a las participantes. En este contexto, una consulta mal diseñada puede generar daño.

5



ATENDER LOS RIESGOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD

- Impactos ambientales diferenciados: La contaminación de fuentes de agua en zonas rurales obliga a las mujeres a caminar distancias mucho más largas para abastecer a sus familias, aumentando su carga de trabajo y riesgos de seguridad.
- Violencia contra defensoras: Las mujeres que defienden los derechos humanos en sus comunidades enfrentan riesgos específicos, como violencia sexual, actos públicos de descrédito misógino y acoso en línea.

¿QUÉ SE PUEDE HACER?



INCLUSIVA

Asegurar la participación diversa de mujeres y grupos vulnerables.



INFORMADA

Garantizar información clara, accesible y en formatos comprensibles.



OPORTUNA

Realizar la consulta en el momento adecuado del proceso de decidir.



INCIDENTE

Asegurar que la consulta influya realmente en las decisiones.



RESPECTUOSA

Garantizar un proceso libre de presiones, discriminación y violencia.

Adoptar una política de debida diligencia en derechos humanos y establecer un código de conducta aplicable a la empresa y sus relaciones comerciales.

Las empresas deben contar con políticas y procedimientos acordes con su tamaño y circunstancias, que incluyan “un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos” y mecanismos para reparar los efectos adversos que hayan causado o a los que hayan contribuido (Naciones Unidas, 2019). Para ello, la empresa deberá consolidar en un único documento los lineamientos que orientan la aplicación de la debida diligencia en sus operaciones y relaciones comerciales. Este documento debe incorporar un código de conducta aplicable a la empresa, sus filiales y, cuando corresponda, sus socios comerciales, el cual “debe aplicarse a todas las funciones y operaciones empresariales pertinentes” (Parlamento Europeo, 2024) e incluir la prohibición expresa de prácticas como el acoso sexual, la discriminación salarial y otras formas de discriminación por razón de género. Asimismo, debe definir cómo se identificarán, evaluarán y gestionarán los riesgos, las medidas de prevención y mitigación, y los mecanismos para verificar el cumplimiento del código de conducta, incorporando un enfoque de género e interseccional. También debe establecer responsabilidades internas claras, criterios para evaluar el desempeño de los socios comerciales en materia de derechos humanos y mecanismos de revisión, quejas y reparación que garanticen una respuesta efectiva frente a los impactos identificados y el acceso a medidas adecuadas para las personas afectadas.



Ubicar la política de debida diligencia dentro del sistema de gestión

Una vez adoptada la política de debida diligencia, la empresa debe integrarla en los sistemas de gestión, entendidos como el conjunto de políticas internas y procesos mediante los cuales toma decisiones, gestiona riesgos, asigna responsabilidades, aprueba operaciones, supervisa el cumplimiento y corrige incumplimientos⁶.

En este marco, las políticas y sistemas de gestión orientan la actuación de la empresa y establecen cómo se identifican, analizan, priorizan y gestionan los riesgos en sus operaciones y relaciones comerciales (ver Anexo 2). Integrar la debida diligencia implica incorporar criterios de derechos humanos en los procesos donde se toman decisiones con potencial de afectar a personas o comunidades, incluyendo, entre otros, la contratación, el empleo, las compras, el abastecimiento, la gestión de proveedores, la operación y la logística. Para ello, deben definirse controles de cumplimiento, responsabilidades, indicadores de seguimiento y mecanismos de corrección. Desde un enfoque de género, esta integración exige que los procesos permitan identificar y abordar riesgos diferenciados mediante información desagregada, análisis interseccional e indicadores que evidencien posibles impactos desproporcionados sobre las mujeres, de modo que los hallazgos se traduzcan en ajustes concretos en la gestión y la toma de decisiones.:

- *Integración en las Políticas y la Gestión de Riesgos:* La debida diligencia debe incorporarse en todas las políticas y sistemas de gestión de riesgos de la empresa. La política debe describir el enfoque de la organización, incluir un código de conducta para empleados y filiales, y definir los procesos para aplicar la debida diligencia en toda la operación. Debe revisarse ante cambios significativos y, como mínimo, cada 24 meses.
- *Sistemas de gestión especializados:* La empresa debe contar con sistemas que faciliten la implementación de la debida diligencia, incluyendo mecanismos de información, procedimientos operativos claros y procesos de formación que aseguren la comprensión y aplicación de las políticas (OECD, 2023).
- *Transversalidad:* El enfoque de género debe integrarse en los procesos y decisiones de toda la organización. Esto implica incorporar los resultados de las evaluaciones de impacto en la gestión, asignar responsabilidades claras para prevenir efectos adversos y destinar recursos suficientes para responder a los riesgos identificados (Naciones Unidas, 2019).
- *Estructura de gobernanza:* La alta dirección debe garantizar la integridad de los sistemas de gestión y control, mantener líneas claras de responsabilidad y aprobar una declaración de principios que se refleje en los procedimientos operativos de la empresa.
- *Aplicación en grupos empresariales:* La normativa permite una integración centralizada de la debida diligencia mediante dos modalidades. En primer lugar, cumplimiento por la matriz, cuando una empresa matriz asume obligaciones de debida diligencia en nombre de sus filiales siempre que garantice un cumplimiento eficaz. En segundo lugar, cooperación, caso en el cual la filial debe integrar la debida diligencia en sus propios sistemas de gestión y definir claramente cuáles obligaciones son cumplidas por la matriz.

La integración de la debida diligencia en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa debería incluir⁷, entre otros, los siguientes aspectos:

⁶ A fin de ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente con respecto a sus operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones de sus socios comerciales en las cadenas de actividades de las empresas, las empresas objeto de la presente Directiva deben integrar la debida diligencia en sus políticas y sistemas de gestión de riesgos. (Parlamento Europeo, 2024)

⁷ Artículo 7 Integración de la debida diligencia en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa. (Parlamento Europeo, 2024)

Integración de la debida diligencia en las políticas y los sistemas de gestión de riesgos de la empresa



1



Obligatoriedad:

Los Estados miembros deben velar por que las empresas integren la diligencia debida en todas sus políticas pertinentes y sistemas de gestión de riesgos.



2



Niveles de operación:

Esta integración debe realizarse en todos los niveles de operación pertinentes.



3



Descripción de procesos:

La política de diligencia debida debe contener una descripción de los procesos establecidos para integrar esta práctica en las políticas de la empresa y las medidas para comprobar el cumplimiento del código de conducta.



4



Actualización:

Las políticas deben revisarse y actualizarse cada vez que haya un cambio significativo, o al menos cada 24 meses.



5



Alcance:

La integración debe ir más allá de los riesgos financieros para la empresa, incluyendo los riesgos de impactos negativos sobre los derechos humanos, el medio ambiente y la sociedad.



6



Sistemas especializados:

Existen sistemas de gestión especializados (procedimientos operativos, requisitos de formación y sistemas de información) diseñados para ayudar a las empresas a respetar sus compromisos.



7



Transversalidad:

Se recomienda integrar la igualdad de género como una cuestión transversal en todos los departamentos y estrategias, evitando tratarla solo como un tema de recursos humanos o diversidad. En materia de género la integración debe ser más que un mero "ejercicio formal". El Principio Rector 19 establece que las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes (Naciones Unidas, 2019).



8



Presupuesto:

La adopción de decisiones internas y las asignaciones presupuestarias deben estar alineadas para permitir respuestas eficaces a los impactos detectados.



Asignar responsabilidades para la implementación de la debida diligencia.

La asignación de responsabilidades en materia de debida diligencia se enfoca tanto en la estructura de gobernanza interna de las empresas como en la distribución de tareas dentro de los grupos empresariales. Los aspectos más relevantes son los siguientes:

- *Asignación a niveles y funciones adecuados:* Para que la integración de la debida diligencia sea eficaz, las empresas deben asegurarse de que la responsabilidad de prevenir consecuencias negativas se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la organización. No debe tratarse como un asunto aislado (por ejemplo, solo de recursos humanos), sino que debe integrarse de forma transversal en todos los departamentos, políticas y estrategias. Los órganos de administración y dirección tienen la responsabilidad de orientar y supervisar la implementación de la debida diligencia en la empresa. Esto implica asegurar que existan lineamientos claros, mecanismos de control adecuados y procesos de rendición de cuentas que consideren tanto los intereses de los accionistas como los de las personas y grupos potencialmente afectados por la actividad empresarial. Por esta razón, las políticas de derechos humanos, igualdad de género y los planes de transición climática deben contar con la aprobación y el respaldo explícito del más alto nivel directivo, incluyendo una definición clara de las responsabilidades de supervisión y seguimiento.
- *Distribución de responsabilidades en grupos de empresas (Matriz-Filial):* La Directiva (UE) 2024/1760, modificada por la Directiva (UE) 2026/470, permite que una empresa matriz asuma determinadas obligaciones de debida diligencia en nombre de sus filiales, siempre que ello garantice un cumplimiento efectivo. Para que este esquema funcione, la matriz y las filiales deben cooperar estrechamente, compartir la información necesaria e integrar la debida diligencia en sus respectivos sistemas de gestión. Además, las filiales deben identificar claramente qué obligaciones son asumidas por la matriz y aplicar las políticas corporativas de manera acorde con sus propios riesgos y actividades. Sin embargo, esta distribución de funciones no elimina la responsabilidad de las filiales, que continúan sujetas a supervisión y pueden responder por los daños o incumplimientos asociados a sus operaciones.
- *Asignación de recursos y personal responsable:* La implementación de la debida diligencia requiere que las responsabilidades asignadas cuenten con recursos suficientes para llevarse a la práctica. Esto implica destinar presupuesto para prevenir, mitigar y responder a los impactos identificados, así como designar claramente a las personas responsables de aplicar y supervisar las políticas de derechos humanos e igualdad de género.
- *Colaboración y apoyo a socios comerciales:* Aunque la empresa es individualmente responsable de que su debida diligencia sea efectiva, también debe utilizar su influencia para incentivar a sus socios comerciales a aplicar principios de conducta responsable. La normativa busca facilitar una asignación clara de las tareas entre las partes contratantes mediante cláusulas contractuales tipo, evitando que la empresa simplemente transfiera sus obligaciones legales al socio comercial. La empresa debe promover que sus socios comerciales y proveedores adopten este mismo enfoque, prestando especial atención a las trabajadoras de la economía informal presentes en la cadena de suministro y a los riesgos de género que enfrentan. Asimismo, debe garantizar la transparencia mediante la divulgación periódica de información desagregada por sexo sobre los avances en la implementación de su política de igualdad de género.

Definir la periodicidad de revisión de la política de debida diligencia.

La política de debida diligencia debe revisarse y actualizarse periódicamente para asegurar que siga respondiendo a los riesgos y condiciones en las que opera la empresa. La Directiva (UE) 2024/1760

establece una revisión mínima cada 24 meses, teniendo en cuenta los impactos identificados, las medidas adoptadas y los resultados del seguimiento. En el caso de los planes de transición climática, la actualización debe realizarse al menos una vez al año e incluir los avances alcanzados en materia de reducción de emisiones. Además, la política debe revisarse sin demora cuando se produzcan cambios significativos en las operaciones de la empresa, sus filiales o socios comerciales, en el entorno regulatorio o empresarial, o cuando surjan nuevos riesgos de impactos adversos.

Ahora bien, el marco de género la debida diligencia debe ser entendida como un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos de las mujeres cambian con el tiempo según evoluciona la empresa. Por ello, se refuerza la necesidad de que esta revisión no sea un trámite administrativo, sino que supere la "adhesión simbólica"⁸. La revisión periódica de la política debe asegurar que el enfoque de género se traduzca en cambios reales y no en un ejercicio meramente formal. Para ello, es recomendable incorporar consultas con mujeres y organizaciones defensoras de derechos humanos y apoyarse en mecanismos de seguimiento que permitan evaluar la efectividad de las medidas adoptadas. Entre estos mecanismos se incluyen: a. *Evaluaciones de eficacia*, que deben realizarse al menos cada doce meses para verificar la idoneidad de las actividades de detección, prevención y mitigación de impactos; y b. *Estrategias ambientales*, cuya efectividad y pertinencia deben revisarse periódicamente para asegurar la vigencia de las metas y objetivos definidos por la empresa.

Paso 2: Identificar y evaluar impactos adversos reales y potenciales

Las empresas deben identificar y evaluar de manera continua los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente que puedan generar sus propias operaciones, las de sus filiales y las de sus relaciones comerciales. La Directiva (UE) 2026/470 refuerza este proceso al consolidar un enfoque técnico, proporcional y basado en el riesgo, y al introducir un modelo simplificado para la detección de impactos. En este marco, el análisis continuo, la identificación, la evaluación y la priorización de los riesgos deben sustentarse en los siguientes elementos:



- a. **El modelo de detección en dos etapas (Artículo 8):** La principal novedad de la Directiva 2026/470 es que sustituye la detección sistemática e inmediata por un proceso escalonado para identificar efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente:
 - **Ejercicio exploratorio:** Las empresas están obligadas a realizar un mapeo general para determinar, en relación con sus operaciones, filiales y socios comerciales, cuáles son los **ámbitos generales** en los que es más probable que se produzcan efectos adversos y que estos sean más graves. Este ejercicio debe realizarse **únicamente** sobre la base de la **información razonablemente disponible**.
 - **Evaluación en profundidad:** Solo sobre los resultados del ejercicio anterior, la empresa debe realizar una investigación exhaustiva en los ámbitos identificados como de mayor riesgo. El

⁸ "Hay indicios de que en los últimos años se ha producido una mayor integración de la perspectiva de género en las normas sobre las empresas y los derechos humanos. Sin embargo, la mayoría de los Estados y empresas siguen prestando poca o insuficiente atención a las diversas experiencias de las mujeres cuando tratan de cumplir sus respectivas obligaciones y responsabilidades dimanantes de los Principios Rectores. Esta práctica de "adhesión simbólica a las cuestiones de género" tiene que cambiar. Para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y lograr una verdadera igualdad de género, los Estados y las empresas deben colaborar con las organizaciones de mujeres y todos los demás actores pertinentes a fin de realizar cambios sistemáticos en las estructuras de poder discriminatorias, las normas sociales y los entornos hostiles que obstaculizan el disfrute de los derechos humanos de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en todas las esferas. El marco y las directrices de género propuestos proporcionan medidas concretas para alcanzar ese objetivo" (Naciones Unidas, 2019).

objetivo es obtener información precisa y fiable sobre la naturaleza, causas, gravedad y probabilidad de los efectos adversos detectados.

- b. ***Análisis continuo y supervisión (Artículo 15):*** La Directiva 2026/470 establece que la debida diligencia no es una tarea estática, sino que requiere una vigilancia permanente:
 - **Evaluaciones periódicas:** Las empresas deben supervisar la adecuación y eficacia de sus medidas de detección y prevención mediante evaluaciones basadas en indicadores cualitativos y cuantitativos.
 - **Periodicidad:** Estas revisiones deben realizarse sin demora injustificada ante cualquier cambio significativo y, como mínimo, cada cinco años.
 - **Actualización del sistema:** Los resultados de estas evaluaciones deben servir para actualizar la política de diligencia debida y las medidas de mitigación de la empresa, teniendo en cuenta la información aportada por las partes interesadas.
- c. ***El enfoque basado en el riesgo:*** La Directiva 2026/470 reafirma que la debida diligencia es una **obligación de medios, no de resultados**, tal como se señala a continuación:
 - **Medidas adecuadas:** Se exige que las empresas adopten las "medidas adecuadas", que se definen como aquellas capaces de alcanzar los objetivos de debida diligencia de forma proporcional a la gravedad y probabilidad del riesgo.
 - **Exención de sanción:** El hecho de que un efecto adverso no haya sido identificado no implica automáticamente un incumplimiento sancionable, siempre que la empresa pueda demostrar que aplicó de manera adecuada y proporcional las medidas de detección y evaluación exigidas por la Directiva.
- d. ***Priorización de los impactos más graves (Artículo 9):*** La Directiva 2026/470 reconoce que las empresas no siempre pueden abordar todos los impactos simultáneamente, por lo que debe tener en cuenta:
 - **Criterios de gravedad y probabilidad:** Cuando no sea posible mitigar todos los efectos a la vez, la empresa debe priorizar basándose en la gravedad (escala, alcance y carácter irreparable) y la probabilidad del daño.
 - **Protección legal por priorizar:** Se especifica que el mero hecho de no haber abordado un efecto adverso menos significativo (mientras se gestionan los prioritarios) no expondrá a la empresa a sanciones.
 - **Socios comerciales directos:** En caso de que varios riesgos sean igualmente graves y probables, la empresa tiene la flexibilidad de dar prioridad a la evaluación de aquellos ámbitos donde participen sus socios comerciales directos.

Las empresas deben identificar en qué operaciones, filiales, relaciones comerciales y eslabones de la cadena de actividades existe mayor probabilidad de que se produzcan efectos adversos -reales o potenciales- y de que estos sean más graves.

- Los **efectos adversos** son los impactos negativos sobre los derechos humanos o el medio ambiente vinculados a la actividad empresarial. Incluyen impactos que la empresa causa, contribuye a causar o con los que está vinculada a través de relaciones comerciales.

- Un **efecto adverso real** es un impacto negativo verificable, que ya se ha materializado en personas, comunidades o el entorno. Los **efectos adversos potenciales** son los impactos negativos que aún no han ocurrido, pero pueden ocurrir.
- Un **efecto adverso potencial con enfoque de género** es un riesgo de impacto negativo que aún no se ha materializado, pero que puede afectar de manera diferenciada o desproporcionada a las mujeres, debido a condiciones estructurales, sociales o laborales. Un efecto adverso real es un impacto negativo verificable que afecta los derechos humanos de una o varias mujeres por efectos de la actividad empresarial.
- Los **factores de riesgo** son las condiciones, características o contextos que aumentan la probabilidad de que se produzcan efectos adversos o que estos sean más graves. Así las cosas, en general, el mapeo debe considerar factores de riesgo que puedan tener efectos adversos en varios niveles: a. De la empresa; b. De las operaciones; c. Factores geográficos y contextuales; d. Del modelo de negocio y las estrategias de los socios comerciales; entre otros. En particular, debe prestar especial atención a los diferentes riesgos que enfrentan mujeres con un criterio interseccional (mujeres indígenas, rurales, migrantes, trabajadoras en condiciones de precariedad o personas expuestas a violencia, acoso o discriminación)⁹ (Naciones Unidas, 2019).

La identificación de impactos no puede ser neutra: “Las mujeres sufren los efectos adversos de las actividades empresariales de manera diferente y desproporcionada” y “diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente [...] a causa de su edad, color, casta, clase social, etnia, religión, idioma [...] orientación sexual, identidad de género, discapacidad [...] o pertenencia a un pueblo indígena o minoría” (Naciones Unidas, 2019).

En América Latina, los riesgos empresariales suelen afectar de manera desproporcionada a mujeres indígenas, afrodescendientes, campesinas y rurales, quienes enfrentan desigualdades asociadas simultáneamente al género, la pertenencia étnico-racial y la pobreza. Diversos organismos internacionales han denominado esta situación como una forma de “triple discriminación”¹⁰. Así, cuando se señala que se deben identificar los factores de riesgo por tipo, no se trata simplemente de hacer una lista, es necesario mapear actividades, unidades, territorios y relaciones comerciales; así como las operaciones, productos o servicios de la empresa. La empresa debe considerar los impactos potenciales o reales que cause, a los que contribuya o que estén directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios por medio de una relación comercial¹¹.

Dependiendo del tamaño de la empresa y de la complejidad de sus cadenas de actividades, no siempre será posible evaluar todas las entidades con las que mantiene relaciones comerciales. En estos casos, la

⁹ “Dado que las políticas de comercio e inversión suelen ser neutrales en cuanto al género, tienden a exacerbar las discriminaciones existentes contra las mujeres. Los efectos negativos de la explotación de los recursos naturales, la evasión de impuestos, las medidas de austeridad y la privatización de los servicios públicos también afectan a las mujeres de manera diferente y desproporcionada. Además, la “cuarta revolución industrial” podría tener un efecto más negativo en las mujeres que en los hombres si las respuestas de los poderes públicos no tienen en cuenta las cuestiones de género, por ejemplo, como consecuencia de la automatización de las tareas que actualmente realizan predominantemente las mujeres.” (Naciones Unidas, 2019).

¹⁰ Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2015). FAO Leader calls for end to triple discrimination against Indigenous women. FAO; United Nations Department of Economic and Social Affairs [UN DESA]. (s.f.). Indigenous women. UN DESA. Ambos organismos utilizan expresamente el concepto de “triple discriminación” para referirse a las desigualdades simultáneas asociadas al género, la pertenencia étnica y la pobreza que afectan a mujeres indígenas y afrodescendientes.

¹¹ Las relaciones comerciales incluyen socios comerciales, subcontratistas, franquicias, empresas en las que se invierte, clientes, socios de empresas conjuntas y entidades de la cadena de suministro, y además aclara que esas relaciones pueden ir más allá del primer nivel o de la relación contractual inmediata (OECD, 2023).

empresa debe identificar las áreas donde el riesgo de impactos adversos sea más significativo y priorizarlas para la debida diligencia (OECD, 2023). Esta priorización debe realizarse de manera gradual y basada en el riesgo.

Un **área de riesgo** es una unidad de análisis que agrupa actividades, operaciones, territorios o relaciones comerciales que comparten condiciones similares de exposición a impactos negativos, y se utiliza cuando no es viable analizar cada entidad individual, permitiendo concentrar la debida diligencia en aquellos bloques donde es más probable que ocurran efectos adversos o que estos sean más graves.

Un **área de riesgo con enfoque de género** es aquella en la que se identifican factores que hacen que las mujeres estén más expuestas, experimenten impactos diferenciados o enfrenten mayores barreras para prevenir, denunciar o superar sus efectos. Por ello, el análisis no solo busca identificar dónde existen riesgos, sino también comprender cómo estos se distribuyen de manera desigual entre mujeres y hombres. Su identificación se realiza siguiendo la siguiente secuencia:

- Delimitar el área agrupando actividades, territorios o relaciones comerciales en bloques comparables según tipo de operación, ubicación geográfica o eslabón de la cadena.
- Analizar los factores de riesgo en cada área, considerando condiciones operacionales, laborales, territoriales y del modelo de negocio que aumenten la probabilidad o gravedad del impacto.
- Incorporar el enfoque de género evaluando si existen condiciones que generen riesgos diferenciados para las mujeres, alta participación de mujeres, trabajo temporal o tercerizado, condiciones laborales más precarias, exposición a acoso o violencia, contextos de mayor vulnerabilidad territorial o limitaciones para acceder a mecanismos de protección, de modo que se prioricen aquellas áreas en las que los impactos no solo son más probables o graves, sino que afectan de manera desproporcionada a las mujeres.
- Contrastar ese análisis con información desagregada y con consulta a trabajadoras, comunidades u organizaciones relevantes. Este es un aspecto especialmente importante, porque la debida diligencia basada en riesgo debe identificar áreas de mayor significancia y reconocer que mujeres y hombres enfrentan riesgos diferenciados. Asimismo, estos riesgos pueden agravarse por factores culturales, raciales, étnicos, territoriales o socioeconómicos, afectando de manera desproporcionada a mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales o pertenecientes a grupos históricamente discriminados.

Con esta información, la empresa debe priorizar las áreas donde los impactos puedan ser más probables, más graves o más difíciles de reparar. El resultado debe ser un mapa de riesgos que identifique las áreas prioritarias, los grupos potencialmente afectados y las razones por las que requieren atención inmediata. Para identificar estos riesgos e impactos, se recomienda realizar las siguientes actividades:

Pasos para identificar y evaluar los efectos adversos y factores de riesgo con enfoque de género

1

Haga un inventario de sus operaciones y relaciones



Haga un inventario de sus propias operaciones, las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con sus cadenas de valor, las de sus socios comerciales (Parlamento Europeo, 2024).



2

Identifique los efectos adversos reales y potenciales



Identifique los efectos adversos reales y potenciales que se deriven de sus propias operaciones o de las de sus filiales y, cuando tengan relación con sus cadenas de actividades, de sus socios comerciales o filiales (Parlamento Europeo, 2024).



3

Identifique los factores de riesgo por tipo y mápeelos



Mapee actividades, unidades, territorios y relaciones comerciales; así como las operaciones, productos o servicios de la empresa. El análisis de factores de riesgo incorpora enfoque de género para identificar no solo dónde pueden producirse efectos adversos, sino cómo estos afectan de manera diferenciada a las mujeres.



FACTORES DE RIESGO QUE PUEDEN TENER EFECTOS ADVERSOS EN VARIOS NIVELES

NIVEL	EJEMPLO DE FACTORES A CONSIDERAR
De la empresa	- Brechas salariales - Segregación ocupacional - Ausencia de protocolos frente a acoso o violencia - Baja participación de mujeres en toma de decisiones
De las operaciones	- Condiciones laborales diferenciadas - Exposición a acoso o violencia - Distribución de tareas por género - Uso de mano de obra femenina en condiciones precarias
Factores geográficos y contextuales	- Territorios con presencia de comunidades indígenas, zonas rurales, contextos de conflicto o violencia - Restricciones a la movilidad o seguridad de mujeres
Del modelo de negocio y las estrategias de los socios comerciales	- Prácticas de compra que presionan condiciones laborales - Cadenas de suministro con alta feminización - Proveedores con historial de discriminación o violencia



Dependiendo del tamaño de la empresa y de las cadenas de valor involucradas, es posible que no pueda evaluar a "todas las entidades individuales con las que tienen una relación comercial". Cuando esto ocurra, deberá identificar "áreas generales donde el riesgo de impacto negativo sea más significativo y, con base en esta evaluación de riesgos, priorizar estas áreas para la debida diligencia" (OECD, 2023).

Quando no sea posible evaluar todas las entidades con las que la empresa mantiene relaciones comerciales, la priorización debe hacerse en etapas.



PRIORIZACIÓN EN ETAPAS



1 Definir criterios de priorización con enfoque de género (gravedad, alcance, probabilidad y mitigabilidad).



2 Identificar áreas, actividades o socios comerciales con mayor riesgo de impacto para las mujeres.



3 Seleccionar y priorizar las áreas críticas para realizar evaluaciones más profundas.



4 Implementar medidas y monitoreo en las áreas priorizadas.



5 Revisar y ajustar la priorización de manera periódica según nuevos datos e impactos identificados.

Paso 3: Cesar, prevenir o mitigar impactos adversos

Este es el núcleo de la acción correctiva y preventiva de las empresas. Esta etapa se activa una vez identificados los impactos y varía según el grado de implicación de la empresa¹²:

- *Si la empresa causa o puede causar un impacto*: Debe adoptar las medidas necesarias para detener o prevenir dicho impacto.
- *Si la empresa contribuye al impacto*: Debe cesar su contribución y utilizar su influencia para mitigar los impactos residuales en la mayor medida posible.
- *Si el impacto está "directamente vinculado" (sin causar ni contribuir)*: La empresa no es responsable de la reparación, pero debe usar su influencia para persuadir a la entidad que lo causa de que lo prevenga o mitigue.

Cuando se detectan riesgos que aún no se han materializado, las empresas deben aplicar las siguientes medidas:

- *Planes de Acción Preventiva*¹³: Elaborar planes con plazos definidos e indicadores cualitativos y cuantitativos para medir las mejoras.
- *Garantías Contractuales*: Solicitar a los socios comerciales directos que se comprometan a cumplir el código de conducta y el plan de acción preventiva.
- *Inversiones y Ajustes*: Realizar inversiones financieras o no financieras para mejorar instalaciones, procesos de producción o infraestructuras.
- *Modificación de Estrategias*: Adaptar planes de negocio, estrategias generales y, especialmente, las prácticas de compra, diseño y distribución.
- *Apoyo a PYMES*: Proporcionar formación, desarrollo de capacidades o apoyo financiero (préstamos, financiación directa) si el cumplimiento compromete su viabilidad.

Si el daño ya se ha producido, la prioridad es su eliminación inmediata; de no ser posible, se debe minimizar su alcance buscando un resultado lo más cercano posible a la eliminación.

- *Neutralización*: Adoptar medidas proporcionales a la gravedad del efecto y a la implicación de la empresa para neutralizarlo.
- *Plan de Acción Correctiva*: Si la eliminación inmediata es imposible, se debe ejecutar un plan de acción correctiva con indicadores de seguimiento.
- *Reparación*: Se deben activar los procesos de reparación detallados en el Artículo 12 de la Directiva.

¹² "21. Cuando una empresa cause o pueda causar un impacto negativo, debería adoptar las medidas necesarias para detener o prevenir dicho impacto. 22. Cuando una empresa contribuye o es susceptible de contribuir a causar un impacto negativo, debería tomar las medidas necesarias para detener o prevenir su contribución y utilizar su influencia para mitigar los impactos residuales en la mayor medida posible. Se considera que existe influencia cuando la empresa tiene la capacidad de modificar las prácticas ilícitas de la entidad que causa el daño. 23. Las Líneas Directrices reconocen que la responsabilidad no debería transferirse de una entidad que causa el impacto negativo a la empresa con la que tiene una relación comercial. A este respecto, cuando una empresa está directamente relacionada con un impacto negativo a través de una relación comercial, pero no lo causa ni contribuye a él, no es responsable de proporcionar reparación, aunque puede desempeñar un papel en hacerlo, sino más bien de utilizar la influencia solo o en cooperación con otras entidades, para influir en la entidad que causa el impacto negativo para prevenir, mitigar o reparar ese impacto.

¹³ Artículo 13 Colaboración constructiva con las partes interesadas. 3. La consulta con las partes interesadas se celebrará en las siguientes fases del proceso de diligencia debida: b) durante el desarrollo de planes de acción preventiva y de acción correctiva en virtud del artículo 10, apartado 2, y el artículo 11, apartado 3, y el desarrollo de planes de acción preventiva y de acción correctiva mejorados en virtud del artículo 10, apartado 6, y el artículo 11, apartado 7. (Parlamento Europeo, 2024).

La capacidad de acción está ligada a la “influencia” o efecto palanca, entendida como la capacidad de modificar prácticas ilícitas ajenas, en este sentido se debe:

- **Aumento de influencia:** Si la empresa no tiene suficiente influencia, debe buscar desarrollarla mediante colaboración con otras entidades, requisitos de precalificación o vinculación de incentivos comerciales al desempeño.
- **Desvinculación como último recurso:** Solo si las medidas de mitigación fracasan o no son factibles, la empresa debe abstenerse de ampliar la relación o, en casos graves, poner fin a la relación comercial.
- **Evaluación de daños por salida:** Antes de suspender o terminar una relación, se debe evaluar si esa acción causaría efectos adversos manifiestamente más graves que el propio impacto que se intenta mitigar.

La integración de medidas debe ser transformadora de género para no reproducir discriminaciones existentes:

- **Medidas específicas:** Pueden incluir el fortalecimiento de capacidades para manejar el acoso sexual y la violencia de género, o políticas de acción afirmativa para superar la infrarrepresentación femenina.
- **Ajuste de proyectos:** Modificar proyectos en curso para prevenir efectos desproporcionados en las mujeres (por ejemplo, asegurar el acceso al agua si un proyecto afecta fuentes locales).
- **No neutralidad:** Las empresas deben evitar que la desvinculación o mitigación afecte negativamente a mujeres en situación de vulnerabilidad o marginación.

Paso 4: Hacer seguimiento a la implementación y los resultados



El seguimiento permite verificar si las medidas adoptadas por la empresa están previniendo o reduciendo efectivamente los impactos negativos ¹⁴. Para ello, la Directiva (UE) 2024/1760 exige revisar periódicamente las acciones implementadas en sus operaciones, filiales y, cuando corresponda, relaciones comerciales, evaluando su adecuación y eficacia. Como regla general, esta revisión debe realizarse al menos una vez al año, o cuando existan cambios relevantes o nuevos riesgos. Sus resultados deben utilizarse para ajustar la política de debida diligencia, los riesgos identificados y las medidas adoptadas.

Incorporar un enfoque de género en el seguimiento permite identificar cómo los impactos y las medidas adoptadas afectan de manera diferenciada a las mujeres. Si este enfoque no se integra, estos efectos tienden a quedar ocultos. Para hacerlo operativo, el seguimiento debe basarse en tres elementos:

- El uso de información que permita identificar efectos diferenciados
- El diseño de indicadores que capten estos efectos y eviten lecturas “neutras”
- La incorporación de la experiencia de las personas afectadas en la evaluación de resultados.

En materia ambiental y climática, el seguimiento permite verificar si las acciones adoptadas están contribuyendo al cumplimiento de los objetivos previstos. Los planes de transición climática deben revisarse al menos una vez al año y ajustarse con base en los resultados obtenidos. Incorporar el enfoque de género implica evaluar si los efectos del cambio climático y de las medidas de transición generan impactos diferenciados o desproporcionados sobre las mujeres. Asimismo, el seguimiento debe analizar los efectos sociales de la transición hacia modelos productivos más sostenibles, verificando si los cambios implementados afectan de manera desigual el empleo, los ingresos o los medios de vida de las mujeres, para realizar los ajustes necesarios de manera oportuna.

El seguimiento también exige demostrar las acciones realizadas. Para ello, la empresa debe conservar durante al menos cinco años la documentación que respalde sus decisiones y evaluaciones, y reportar periódicamente sus avances. Además, mecanismos como los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE pueden dar seguimiento a los compromisos asumidos. En conjunto, un sistema de seguimiento eficaz combina diferentes indicadores y fuentes de información para evaluar los resultados y orientar mejoras.



Paso 5: Comunicar cómo se abordan los impactos

La comunicación externa es el proceso mediante el cual la empresa informa públicamente cómo aplica la debida diligencia y qué resultados ha obtenido. De acuerdo con la Directiva (UE) 2024/1760, esta información debe publicarse al menos una vez al año en el sitio web de la empresa e incluir los riesgos identificados, las acciones implementadas y los avances alcanzados. A partir de 2029, esta declaración deberá remitirse también a un sistema centralizado de la Unión Europea para consulta pública.

¹⁴ “Artículo 15 Supervisión. Los Estados miembros velarán por que las empresas lleven a cabo evaluaciones periódicas de sus propias operaciones y medidas, de las de sus filiales y, cuando estén relacionadas con la cadena de actividades de la empresa, de las de sus socios comerciales, con el fin de evaluar su aplicación y supervisar la adecuación y eficacia de las actividades de detección, prevención, mitigación, eliminación y minimización del alcance de los efectos adversos. Esas evaluaciones se basarán, según proceda, en indicadores cualitativos y cuantitativos y se llevarán a cabo sin demora injustificada cuando tenga lugar un cambio significativo y al menos cada doce meses y siempre que existan motivos fundados para pensar que pueden surgir riesgos nuevos de que se produzcan esos efectos adversos. Cuando proceda, la política de diligencia debida, los efectos adversos detectados y las medidas adecuadas que de ello se deriven se actualizarán en función de los resultados de dichas evaluaciones y teniendo debidamente en cuenta la información pertinente de las partes interesadas” (Parlamento Europeo, 2024).

La comunicación pública también es un mecanismo de rendición de cuentas. La Directiva (UE) 2024/1760 establece que, además de sanciones económicas, las autoridades pueden divulgar públicamente la identidad de las empresas incumplidoras, la naturaleza de la infracción y las decisiones adoptadas. Estas decisiones deben remitirse a los mecanismos europeos de supervisión y permanecer accesibles durante al menos cinco años¹⁵.

COMUNICACIÓN EXTERNA DE LA DEBIDA DILIGENCIA

Transparencia, rendición de cuentas y acceso a la información

1 OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN (Directiva UE)

- Publicación de declaración anual en el sitio web.
- Plazo: máximo 12 meses después del cierre del ejercicio.
- Disponible en idiomas relevantes.
- Contenido: políticas, procesos, impactos detectados y medidas adoptadas.
- Integración futura en el Punto de Acceso Único Europeo (PAUE).

2 PRINCIPIOS DE DIVULGACIÓN (OCDE)

- Información regular, oportuna, fiable, clara, completa, precisa y comparable.
- Reporte de acciones tomadas, resultados y mejoras.
- Inclusión de plazos y puntos de referencia para la mejora.
- Posibilidad de certificación externa para mayor credibilidad.

3 ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN

- Información accesible para mujeres potencialmente afectadas.
- Uso de datos desglosados por sexo y con indicadores de interseccionalidad.
- Protección estricta de la privacidad en casos sensibles (acoso sexual, violencia de género, etc.).
- Evitar enfoques "neutros" que invisibilicen impactos diferenciados.

4 TRANSPARENCIA Y LIMITACIONES

- Uso restringido de confidencialidad comercial; evitar ocultar información que afecte a grupos vulnerables.
- Adaptación para comunidades sin acceso digital (medios impresos, radios comunitarias, reuniones locales).
- Comunicación como proceso activo: diálogo y explicación de medidas ante inquietudes de personas afectadas y sus representantes.

INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES (Directiva UE 2024/1760)

5 MULTAS ECONÓMICAS

- Basadas en el volumen de negocios mundial.
- Máximo: mínimo 5 % del volumen global.
- Considera grupos empresariales.

6 DECLARACIÓN PÚBLICA ("NAME AND SHAME")

- Si la empresa no cumple en el plazo establecido, se emitirá una declaración pública.
- Se publicará el nombre de la empresa y la naturaleza de la infracción cometida.

7 PUBLICIDAD DE SANCIONES

- Todas las decisiones de sanción se publican y permanecen a disposición del público durante al menos 5 años.
- Se transmiten a la Red Europea de Autoridades de Control.

8 CRITERIOS DE GRAVEDAD

- Naturaleza, gravedad, duración e impacto de la infracción.
- Medidas adoptadas por la empresa para cumplir.
- Historial de incumplimientos anteriores.

CLAVE FINAL: La comunicación no es solo reporte: es un mecanismo de rendición de cuentas verificable, que puede incidir en sanciones, reputación y acceso a contratos públicos.

Transparencia

Rendición de cuentas

Confianza y reputación

Acceso a contratos públicos

30

Paso 6: Facilitar la reparación cuando corresponda

La facilitación de la reparación se activa cuando la empresa determina que ha causado o contribuido a un impacto negativo real sobre los derechos humanos o el medio ambiente. En este contexto, la Directiva¹⁶ define la reparación como el conjunto de medidas orientadas a restituir a las personas, comunidades o al entorno afectado a una situación equivalente -o lo más cercana posible- a la que habrían tenido de no producirse el daño. Esta obligación aplica cuando el impacto ha sido generado por la empresa, de manera individual o conjunta, y debe ser proporcional a su nivel de implicación. La reparación puede incluir compensaciones financieras o no financieras, así como el reembolso de costos asumidos por autoridades públicas en la implementación de medidas correctivas.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas incorporan un enfoque más exigente al promover la reparación transformadora de género. Este enfoque reconoce que, en muchos casos, la situación previa al daño ya estaba marcada por desigualdades, por lo que no basta con restablecerla. La reparación debe buscar no solo compensar el daño causado, sino también corregir las condiciones que lo hicieron posible, para que las personas afectadas no regresen a una situación de vulnerabilidad.

La reparación transformadora va más allá de resolver un caso individual. Su objetivo es corregir las condiciones que hicieron posible el daño y reducir el riesgo de que vuelva a ocurrir. Por ejemplo, si una situación de acoso está relacionada con la baja participación de las mujeres en espacios de decisión, las medidas de reparación deberían contribuir a corregir esa desigualdad. Para ello, la reparación debe combinar acciones preventivas, correctivas y disuasorias. Estas medidas deben diseñarse a partir de las experiencias y necesidades de las mujeres afectadas, con el apoyo de organizaciones de mujeres y personas expertas en género. En particular, en casos de acoso o violencia, es fundamental evitar enfoques neutros y asegurar que las respuestas se ajusten a las condiciones reales en las que ocurren estos hechos y a las necesidades de quienes los enfrentan.

El acceso a la reparación debe ser seguro y libre de barreras. Esto implica proteger a las personas afectadas frente a represalias, estigmatización o dificultades económicas, limitar el uso de acuerdos de confidencialidad a los casos en que sean solicitados por ellas y garantizar que las compensaciones no impidan acudir a otras vías de justicia. Asimismo, los mecanismos de reclamación, especialmente los no judiciales, deben diseñarse para reducir las desigualdades de poder, información y acceso que suelen afectar a las mujeres. Su función no es solo resolver casos individuales, sino también ayudar a identificar y corregir las causas de la discriminación. Por ello, los Principios Rectores de las Naciones Unidas establecen que tanto las empresas como los Estados deben garantizar reparaciones efectivas, y que los mecanismos de queja deben contribuir a prevenir nuevas vulneraciones y promover cambios más amplios.

¹⁶ “Cuando una empresa haya causado, por sí misma o conjuntamente, un efecto adverso real, debe repararlo. Por «reparación» se entiende devolver a la persona o personas o al medio ambiente afectados a una situación equivalente o lo más próxima posible a aquella en la que se encontrarían de no haberse producido el efecto adverso real, que guarde proporción con la implicación de la empresa en el efecto adverso, incluso mediante una compensación financiera o no financiera proporcionada por la empresa a la persona o personas afectadas por el efecto adverso real y, en su caso, el reembolso de los costes soportados por las autoridades públicas en relación con cualquier medida reparadora necesaria. Los Estados miembros deben velar por que no se exija a las partes interesadas afectadas por un efecto adverso que soliciten su reparación antes de presentar una demanda ante un órgano jurisdiccional. Los Estados miembros deben velar por que, cuando la empresa no repare el efecto adverso real en caso de haberlo causado, por sí misma o conjuntamente, la autoridad de control competente esté facultada — por iniciativa propia o sobre la base de inquietudes fundadas que se le comuniquen de conformidad con la presente Directiva— para ordenar a la empresa que lo repare adecuadamente. Ello se entiende sin perjuicio de que, en tal situación, se impongan sanciones por la infracción de las disposiciones de Derecho nacional adoptadas en virtud de la presente Directiva y se reclame la responsabilidad civil ante un órgano jurisdiccional nacional. La empresa puede realizar una reparación voluntaria cuando el efecto adverso real haya sido causado únicamente por un socio comercial de la empresa. La empresa también puede recurrir a su capacidad de influir en el socio comercial que haya causado o contribuido a causar el efecto adverso para posibilitar su reparación” (Parlamento Europeo, 2024)

REPARACIÓN EN LA DEBIDA DILIGENCIA

1 DEFINICIÓN Y OBJETIVO DE LA REPARACIÓN



Restablecer a las personas, comunidades o al medio ambiente afectados a la situación previa al daño o su equivalente.



Proporcional a la implicación de la empresa en el efecto adverso.



Incluye medidas financieras y no financieras (disculpas públicas, restitución, rehabilitación, garantías de no repetición).



Puede comprender el reembolso de los costos soportados por las autoridades públicas para medidas reparadoras necesarias.

2 RESPONSABILIDAD SEGÚN IMPLICACIÓN



Si la empresa causó o contribuyó al daño:

Los Estados deben velar por que la empresa repare efectivamente el daño.



Si el impacto está «directamente vinculado»:

Cuando el daño ha sido causado únicamente por un socio comercial, la empresa no es responsable de la reparación, pero puede participar de forma voluntaria o utilizar su influencia para persuadir al socio comercial de que proporcione la reparación.

3 REPARACIONES TRANSFORMADORAS DE GÉNERO



Responden a la experiencia de las mujeres:

Las vías de reparación deben responder específicamente a su realidad y no basarse en normas patriarcales.



Sin acuerdos de confidencialidad (NDA):

No se debe recurrir a acuerdos de no divulgación en reparaciones de género a menos que la mujer afectada lo solicite expresamente.



Cambio sistémico:

Las reparaciones deben buscar corregir desequilibrios estructurales para que no se repitan los daños.



Accesibilidad:

Los Estados deben eliminar obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres (analfabetismo, falta de recursos económicos, estereotipos) para acceder a estas vías.



4 VÍAS Y MECANISMOS DE REPARACIÓN



Las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación que sean legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes.



Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de la OCDE actúan como mecanismos de reclamación no judiciales para ayudar a resolver controversias y pueden recomendar medidas de reparación.



La existencia de estos mecanismos nunca debe impedir ni ser requisito previo para acudir a los tribunales de justicia.

5 SUPERVISIÓN Y RESPONSABILIDAD CIVIL



Órdenes de reparación:

Si una empresa no repara un daño que causó, la autoridad de control tiene competencia para ordenarle que efectúe la reparación adecuada.



Independencia de sanciones:

La adopción de medidas de reparación por parte de la empresa no la exime de posibles sanciones administrativas ni de su responsabilidad civil ante los tribunales.



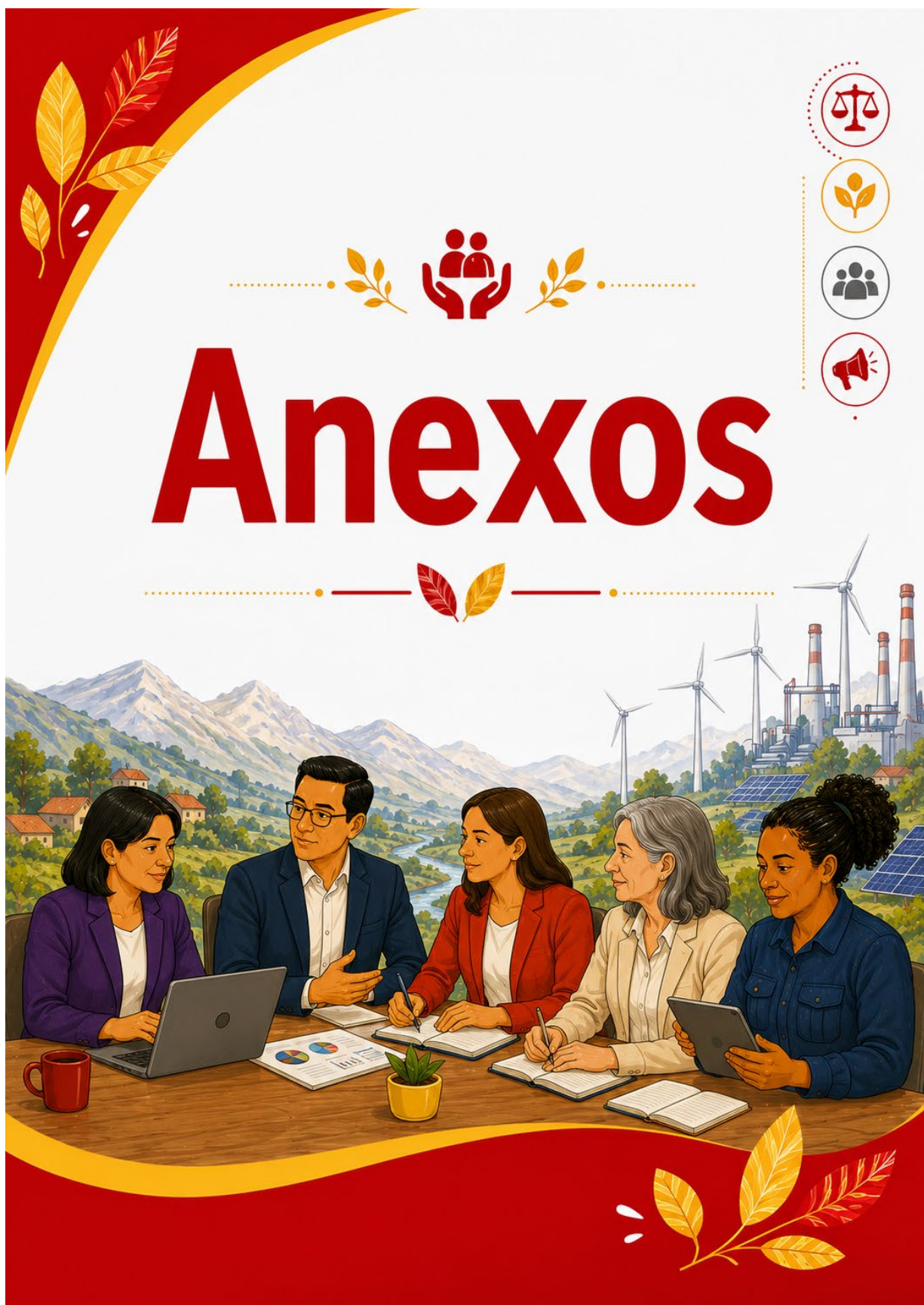
Prohibición de daños punitivos:

Las víctimas tienen derecho a una indemnización íntegra, pero las normativas prohíben compensaciones excesivas o indemnizaciones con fines puramente punitivos.



La reparación efectiva no solo compensa el daño: corrige desigualdades y previene su repetición.





Anexo 1

Paso	Actividad	Productos
Paso 1: Incorporar la conducta empresarial responsable en las políticas y sistemas de gestión	Definir cómo la empresa va a hacer debida diligencia	a. Política de debida diligencia: Documento que define qué temas cubre, a qué operaciones aplica y qué compromisos asume la empresa. b. Aprobación formal: Acta, correo o documento que demuestra que la alta dirección aprobó la política. c. Política disponible: Evidencia de que el documento está accesible para personas trabajadoras y terceros (intranet, web, etc.).
	Establecer reglas de comportamiento	a. Código de conducta: Documento que establece reglas claras sobre comportamientos esperados (ej. no discriminación, trato digno). b. Reglas para terceros: Cláusulas o documento que extiende estas reglas a proveedores o socios. c. Evidencia de difusión: Registros de envío, inducción o socialización del código.
	Ajustar procesos internos	a. Procedimientos ajustados: Versiones actualizadas de procesos clave (compras, contratación, operación) que incluyen criterios de debida diligencia. b. Herramientas de decisión: Formatos o listas de verificación que se usan antes de contratar, comprar o decidir. c. Lista de procesos críticos: Identificación de los procesos donde se pueden generar impactos.
	Definir responsabilidades internas	a. Lista de responsables: Documento que identifica quién lidera cada parte del proceso. b. Descripción de funciones: Texto donde se indica qué debe hacer cada responsable. c. Evidencia formal: Documento, manual o correo donde se asignan estas responsabilidades.
	Definir cómo se aplica el proceso	a. Documento de procedimiento: Instrucciones paso a paso sobre cómo identificar riesgos, tomar decisiones, implementar medidas y hacer seguimiento, indicando qué área actúa en cada momento. b. Esquema de decisiones: Tabla o diagrama que muestra quién revisa, quién decide y cuándo se escala un caso. c. Registros de aplicación: Formatos diligenciados, actas o reportes que demuestran que el proceso se utilizó en situaciones reales.
	Capacitar y comunicar	a. Plan de capacitación: Documento que define a quién se forma, en qué temas y con qué frecuencia. b. Materiales de formación: Presentaciones, guías o contenidos usados en las capacitaciones. c. Registro de asistencia: Listas o reportes de quién participó.
Paso 2: Identificar y evaluar impactos adversos reales y potenciales	Identificar la operación y la cadena de valor	a. Listado de operaciones y socios: Documento que identifica dónde opera la empresa y con quién se relaciona. b. Mapa de cadena de valor: Esquema que muestra las etapas del negocio (proveedores, operación, distribución). c. Actividades clave: Descripción de lo que ocurre en cada etapa.
	Identificar áreas de riesgo (incluyendo género)	a. Áreas de riesgo: Documento que señala en qué partes de la operación pueden ocurrir impactos. b. Factores de riesgo: Listado de condiciones que aumentan el riesgo (ej. tercerización, informalidad, contexto). c. Riesgos diferenciados: Identificación de cómo esos riesgos afectan de manera específica a las mujeres.
	Consultar a personas afectadas	a. Lista de participantes: Registro de personas y organizaciones consultadas. b. Metodología aplicada: Descripción de cómo se hicieron las consultas (reuniones, entrevistas, etc.). c. Registro de resultados: Documento que recoge lo que las personas afectadas señalaron.
	Identificar impactos	a. Lista de impactos reales: Casos en los que ya hubo afectación. b. Lista de impactos potenciales: Riesgos que podrían ocurrir. c. Descripción clara: Documento que explica qué pasó, a quién afectó y cómo.
	Priorizar riesgos	a. Lista priorizada: Documento donde se ordenan los riesgos de mayor a menor gravedad. b. Criterios de priorización: Explicación de cómo se decidió ese orden. c. Riesgos críticos: Identificación de los riesgos que requieren acción inmediata.
	Consolidar el análisis	a. Mapa de riesgos: Documento que integra todos los riesgos identificados. b. Población afectada: Identificación de quiénes están expuestos a cada riesgo. c. Justificación: Explicación de por qué esos riesgos son prioritarios.
Paso 3 Cesar, prevenir o	Definir nivel de implicación de la empresa	a. Tabla de clasificación: Lista de impactos donde se indica si la empresa los causa, contribuye o está vinculada. b. Explicación por caso: Documento que justifica cada clasificación con hechos concretos. c. Registro de decisión: Evidencia de quién tomó la decisión y cuándo.

mitigar impactos adversos	Detener impactos	a. Plan de acción: Documento que define qué se hará para detener el daño. b. Instrucciones internas: Comunicaciones formales a los equipos responsables. c. Evidencia de ejecución: Registros que muestran que las acciones se implementaron.
	Prevenir y mitigar riesgos	a. Plan de medidas: Documento que define acciones concretas por cada riesgo. b. Cambios en procesos: Ajustes documentados en la forma de operar. c. Protocolos específicos: Documentos que indican cómo actuar en situaciones concretas (ej. acoso).
	Gestionar relaciones con proveedores	a. Cláusulas contractuales: Condiciones incluidas en contratos sobre derechos humanos. b. Planes con proveedores: Acuerdos para mejorar prácticas. c. Evidencia de cumplimiento: Registros que muestran implementación.
	Usar influencia o terminar relaciones	a. Registro de acciones: Evidencia de reuniones o exigencias a terceros. b. Resultados obtenidos: Cambios logrados en proveedores. c. Decisiones tomadas: Documentos donde se registra la terminación de relaciones si aplica.
	Implementar y monitorear medidas	a. Plan operativo: Documento que define responsables y plazos. b. Indicadores y plan de monitoreo c. Reportes: Informes internos de seguimiento.
Paso 4 Hacer seguimiento a la implementación y los resultados	Medir resultados	a. Plan de monitoreo implementado. b. Datos recolectados: Información obtenida en la implementación. c. Análisis de resultados: Documento que compara resultados en el tiempo.
	Recoger retroalimentación	a. Opinión de personas afectadas: Registro de percepción sobre las medidas. b. Canales utilizados: Descripción de cómo se recogió la información. c. Registro de resultados: Documento con los hallazgos.
	Ajustar medidas	a. Cambios implementados: Registro de modificaciones realizadas. b. Justificación: Explicación de por qué se ajustaron. c. Evidencia de mejora: Resultados posteriores al cambio.
Paso 5 Comunicar cómo se abordan los impactos	Comunicar resultados	a. Informe público: Documento que presenta riesgos, acciones y resultados. b. Resultados reportados: Información concreta sobre avances. c. Evidencia de publicación: Registro de que el informe es público.
	Garantizar acceso a la información	a. Versiones accesibles: Adaptaciones del informe en lenguaje claro. b. Canales de difusión: Medios utilizados para comunicar. c. Evidencia de difusión: Registro de alcance.
Paso 6 Facilitar la reparación cuando corresponda	Atender casos de daño	a. Registro de casos: Documento con los casos atendidos. b. Medidas de reparación: Acciones tomadas frente al daño. c. Resultado del caso: Estado final documentado.
	Garantizar mecanismos de queja	a. Canal de quejas: Medio disponible para reportar casos. b. Procedimiento: Documento que explica cómo se tramitan. c. Registro de uso: Evidencia de casos recibidos y atendidos.
	Ajustar procesos	a. Cambios realizados: Modificaciones en procesos para evitar repetición. b. Lecciones aprendidas: Documento que identifica causas del problema. c. Integración en gestión: Evidencia de que el cambio quedó incorporado.

Anexo 2				
Área	Qué decide	Criterios de derechos humanos a incorporar	Medio de verificación	Indicador
Compras y abastecimiento	Selección de proveedores y condiciones de compra	1. Integrar la debida diligencia en las decisiones de compra y contratación (Parlamento Europeo, 2024). 2. Extender las normas y principios de derechos humanos a proveedores directos e indirectos (Parlamento Europeo, 2024) 3. Detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales vinculados a la cadena de suministro (Parlamento Europeo, 2024). 4. Incorporar el enfoque de género en la identificación y evaluación de riesgos en la cadena de suministro (Parlamento Europeo, 2024).	1. Procedimiento documentado de compras que incorpore criterios de derechos humanos en la selección y contratación de proveedores. 2. Documento (código de conducta o equivalente) aplicable a proveedores, con expectativas en derechos humanos. 3. Procedimiento para evaluar riesgos en proveedores antes de la contratación. 4. Registro de evaluación de riesgos en proveedores, incluyendo información que permita identificar impactos diferenciados por género. 5. Evidencia de que los criterios de derechos humanos fueron considerados en decisiones de compra (por ejemplo, matrices de evaluación o comparativos de proveedores).	Porcentaje de proveedores priorizados que fueron evaluados en derechos humanos con enfoque de género durante el período de reporte, respecto del total de proveedores priorizados. Porcentaje de proveedores priorizados evaluados que cumplen los criterios mínimos de derechos humanos con enfoque de género definidos por la empresa, durante el período de reporte.
Contratación y empleo (RR. HH.)	Vinculación laboral, condiciones de trabajo, ascensos	1. Garantizar igualdad de trato y no discriminación en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo (OECD, 2023) 2. Prevenir y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo, incluyendo el acoso sexual (Naciones Unidas, 2019) 3. Incorporar la debida diligencia en las decisiones de empleo, en particular en contratación, condiciones laborales y desvinculación (Parlamento Europeo, 2024)	1. Procedimiento documentado de selección y contratación que incluya criterios de no discriminación 2. Protocolo de prevención, atención y sanción de acoso y violencia 3. Revisión periódica de condiciones laborales y salariales desagregadas por sexo 4. Registro de decisiones de contratación, ascenso y desvinculación con criterios verificables	Porcentaje de mujeres en cada nivel jerárquico de la empresa, respecto del total de personas en ese nivel, durante el período de reporte. Porcentaje en que el salario promedio de las mujeres es inferior al salario promedio de los hombres en cargos equivalentes, durante el período de reporte. Número de casos de acoso o violencia reportados durante el período de reporte. Porcentaje de casos de acoso o violencia gestionados conforme al protocolo, respecto del total de casos reportados. Porcentaje de procesos de contratación en los que se identificaron indicios de discriminación, respecto del total de

				procesos auditados durante el período de reporte.
Gestión de proveedores	Selección, evaluación y seguimiento de terceros	1. Incluir a los socios comerciales directos e indirectos dentro del alcance de la política y del código de conducta de la empresa (Parlamento Europeo, 2024). 2. Detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales vinculados a socios comerciales en la cadena de actividades (Parlamento Europeo, 2024) 3. Incorporar el enfoque de género en la relación con socios comerciales (Naciones Unidas, 2019). 4. Evaluar a los socios comerciales frente a expectativas de igualdad de género y respeto de derechos humanos de las mujeres (Naciones Unidas, 2019) Apoyar a los socios comerciales para que incorporen sistemas de gestión sensibles al género (Naciones Unidas, 2019).	1. Documento que contenga el código de conducta aplicable a socios comerciales directos e indirectos. 2. Procedimiento documentado para extender la aplicación del código de conducta a socios comerciales. 3. Procedimiento para detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales en socios comerciales. 4. Registro de evaluación de impactos vinculados a relaciones comerciales. 5. Mecanismo para comunicar expectativas de derechos humanos y de igualdad de género a socios comerciales. 6. Evidencia de acciones de influencia o apoyo a socios comerciales en materia de derechos humanos y género. 7. Evidencia de fortalecimiento de capacidades en derechos humanos y género dirigida a socios comerciales o su personal.	Porcentaje de socios comerciales directos e indirectos a los que se comunicó formalmente el código de conducta, respecto del total de socios comerciales activos durante el período de reporte. Porcentaje de socios comerciales para los cuales existe evidencia documentada de aplicación de los procesos de debida diligencia, respecto del total de socios comerciales priorizados durante el período de reporte. Porcentaje de socios comerciales priorizados que fueron objeto de evaluación de efectos adversos reales y potenciales en derechos humanos durante el período de reporte, respecto del total de socios comerciales priorizados. Porcentaje de evaluaciones de socios comerciales que incluyen análisis de impactos diferenciados por género, respecto del total de evaluaciones realizadas durante el período de reporte. Número de actividades de fortalecimiento de capacidades en derechos humanos y género dirigidas a socios comerciales o su personal durante el período de reporte.
Operación	Ejecución de actividades y condiciones de trabajo	1. Integrar la debida diligencia en los procesos y operaciones de la empresa. 2. Detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales derivados de las operaciones propias. 3. Prevenir, mitigar y poner fin a los efectos adversos en derechos humanos derivados de las operaciones. 4. Incorporar el enfoque de género en la identificación y gestión de impactos en las operaciones.	1. Documento que describa los procesos mediante los cuales se integra la debida diligencia en las operaciones de la empresa. 2. Procedimiento para detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales en las operaciones propias. 3. Procedimiento para prevenir, mitigar y poner fin a los efectos adversos en derechos humanos derivados de las operaciones.	Porcentaje de medidas definidas para prevenir o mitigar riesgos en derechos humanos que fueron implementadas, respecto del total de medidas definidas durante el período de reporte. Tiempo promedio (en días) entre la identificación de un riesgo en derechos humanos y la adopción de la primera medida de gestión, durante el período de reporte. Porcentaje de medidas de gestión implementadas dentro del plazo definido por la empresa, respecto del

		5. Integrar los hallazgos de la debida diligencia en la toma de decisiones y en los procesos internos.	4. Registro de evaluación de impactos en operaciones, incluyendo información desagregada que permita identificar efectos diferenciados por género. Evidencia de integración de los hallazgos de la debida diligencia en la toma de decisiones operativas.	total de medidas con plazo durante el período de reporte. Porcentaje de riesgos que reaparecen en la misma área operativa después de haber sido gestionados, respecto del total de riesgos gestionados en períodos anteriores.
Logística y transporte	Movilización de bienes y personal	1. Detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales en la cadena de actividades, incluyendo transporte y distribución (Parlamento Europeo, 2024) 2. Prevenir, mitigar y poner fin a los efectos adversos en derechos humanos vinculados a estas actividades (Parlamento Europeo, 2024) 3. Incorporar factores geográficos y contextuales en la identificación de riesgos, así como impactos diferenciados sobre mujeres (Naciones Unidas, 2019).	1. Procedimiento para evaluar riesgos en actividades de logística y transporte, incluyendo factores geográficos y contextuales. 2. Registro de evaluación de riesgos en rutas, operaciones logísticas o condiciones de transporte. 3. Procedimiento para adoptar medidas de prevención o mitigación frente a riesgos identificados. 4. Registro de incidentes o eventos relacionados con riesgos en logística y transporte. 5. Evidencia de que los resultados de las evaluaciones de riesgo fueron considerados en la definición de rutas, horarios o condiciones de operación.	Porcentaje de rutas o operaciones logísticas evaluadas que fueron clasificadas con riesgo alto en derechos humanos, respecto del total de rutas u operaciones evaluadas durante el período de reporte. Porcentaje de rutas u operaciones logísticas activas que no contaban con evaluación de riesgos en derechos humanos previa, respecto del total de rutas u operaciones activas durante el período de reporte. Porcentaje de evaluaciones logísticas auditadas que presentan inconsistencias o ausencia de sustento en el análisis de riesgos diferenciados por género, respecto del total de evaluaciones auditadas durante el período de reporte. Porcentaje de incidentes en logística y transporte que cuentan con una medida definida y registrada para su gestión, respecto del total de incidentes registrados durante el período de reporte.
Distribución y entrega	Relación con clientes y comunidades	1. Detectar y evaluar efectos adversos reales y potenciales sobre personas y comunidades derivados de las operaciones, productos o servicios (Naciones Unidas, 2019). 2. Prevenir, mitigar y poner fin a los efectos adversos en derechos humanos. 3. Incorporar el enfoque de género en la identificación y gestión de impactos (Naciones Unidas, 2019)	1. Procedimiento para identificar y evaluar impactos en clientes y comunidades derivados de las operaciones o servicios. 2. Registro de quejas y reclamos, que permita identificar tipo de afectación (información desagregada por sexo y tipo de afectación). 3. Canal de quejas accesible, documentado y disponible para clientes y comunidades.	Número de quejas recibidas a través de los canales establecidos durante el período de reporte. Tiempo promedio (en días) de respuesta a quejas recibidas durante el período de reporte. Porcentaje de registros de quejas auditados que presentan ausencia o inconsistencia en la identificación de impactos diferenciados por sexo o género, respecto del total de registros auditados durante el período de reporte.

			4. Procedimiento para gestionar y dar respuesta a quejas y reclamos. 5. Evidencia de que los resultados de la gestión de quejas son considerados en la toma de decisiones operativas o comerciales.	
Dirección gobierno corporativo /	Estrategia, supervisión y control	1. Supervisar la eficacia de las medidas adoptadas para gestionar impactos en derechos humanos. 2. Asignar responsabilidades a nivel adecuado dentro de la empresa para la implementación de la debida diligencia (Naciones Unidas, 2019). 3. Supervisar la eficacia de las medidas adoptadas para gestionar impactos en derechos humanos. 4. Incorporar el enfoque de género en la toma de decisiones y supervisión (Naciones Unidas, 2019)	1. Asignación formal de responsabilidades en materia de derechos humanos (por ejemplo, organigrama, matriz de responsabilidades o funciones definidas). 2. Registro de reportes periódicos sobre riesgos e impactos en derechos humanos presentados a la alta dirección. 3. Evidencia de revisión por parte de la dirección de los resultados de la debida diligencia y de las decisiones adoptadas.	Número de sesiones de la alta dirección en las que se revisaron riesgos o impactos en derechos humanos durante el período de reporte. Número de decisiones estratégicas que incorporaron información sobre riesgos en derechos humanos Porcentaje de riesgos en derechos humanos presentados a la alta dirección que cuentan con una decisión registrada, respecto del total de riesgos presentados durante el período de reporte.

Bibliografía

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” (A/HRC/17/31). Naciones Unidas.

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2019). Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas (A/HRC/41/43). Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2015). La FAO pide poner fin a la triple discriminación contra las mujeres indígenas.
<https://www.fao.org/newsroom/detail/FAO-leader-calls-for-end-to-triple-discrimination-against-indigenous-women/ar>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). Directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable. OECD Publishing.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. Diario Oficial de la Unión Europea.

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2026). Directiva (UE) 2026/470 por la que se modifica la Directiva (UE) 2024/1760 en materia de simplificación y proporcionalidad de la diligencia debida empresarial en sostenibilidad. Diario Oficial de la Unión Europea.

United Nations Department of Economic and Social Affairs [UN DESA]. (s.f.). Indigenous women.
<https://social.desa.un.org/issues/indigenous-peoples/indigenous-women>