



**HACIA**

**UNA TRANSPOSICIÓN**

**CON PERSPECTIVA**

**DE GÉNERO**

**DE LA DIRECTIVA SOBRE**

**DILIGENCIA DEBIDA**

**DE LAS EMPRESAS**

**EN MATERIA**

**DE SOSTENIBILIDAD**

**act!onaid**



### **Foto de portada**

Daca, Bangladesh. 27 de diciembre de 2013

Un trabajador de la confección asiste a una protesta tras el arresto de 13 personas acusadas por el incendio de la fábrica Tazreen por parte del Tribunal Superior, donde murieron 112 trabajadores.

Credit: zakir hassain chowdhury zakir/Alamy Live News

# CONTENIDO

---

## 1. Resumen 4

---

## 2. Introducción 7

Antecedentes de la CSDDD

¿ Cómo afecta a las mujeres de manera diferente ?

---

## 3. Sobre el alcance 11

Ámbito de aplicación: ¿ qué empresas están incluidas ?

Alcance de la cadena de valor: ¿ qué actividades están incluidas ?

Cadena de actividades

Exclusión del sector financiero

Ámbito material: ¿ qué impactos adversos y abusos de los derechos humanos están incluidos ?

Recomendaciones

---

## 4. Sobre la diligencia debida con perspectiva de género 17

Obligaciones de diligencia debida

Identificación y evaluación de riesgos

Confianza en auditorías e iniciativas con las partes interesadas

Mecanismo de denuncia

Participación significativa de las partes interesadas

Recomendaciones

---

## 5. Sobre el acceso a la justicia 23

Disposiciones sobre el acceso a la justicia

Recomendaciones

---

## Conclusiones 26

Lecturas complementarias

# RESUMEN

En mayo de 2024, la Unión Europea (UE) adoptó la Directiva sobre Diligencia Debida de las Empresas en materia de Sostenibilidad (Corporate Sustainability Due Diligence Directive -CSDDD-) Este importante paso exigirá que las empresas europeas apliquen la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente. Esto marca un hito en la protección de las personas trabajadoras y las comunidades frente a los daños y abusos cometidos por las empresas. Sin embargo, la CSDDD también tiene serias deficiencias. En este informe se analiza hasta qué punto **las diez recomendaciones de ActionAid para garantizar una legislación con perspectiva de género, interseccional y eficaz** se vean reflejadas en la Directiva adoptada.

Para tener impacto, la Directiva debe abordar los efectos específicos de género que las actividades corporativas tienen sobre los derechos de las mujeres y la desigualdad de género. Impactos como la explotación laboral, la contaminación, el acaparamiento de tierras, el acoso y la discriminación no son neutrales desde el punto de vista del género. Con el fin de que estos impactos concretos sobre las mujeres estuvieran contemplados, ActionAid recomendó las siguientes medidas: ampliar el alcance de la directiva para cubrir toda la cadena de valor, incluidas las empresas de todos los tamaños, y ampliar

su aplicabilidad a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente; considerar explícitamente la necesidad de una diligencia debida con perspectiva de género en todas las etapas del proceso, incluida la participación significativa y la reparación de las partes interesadas con perspectiva de género; garantizar el acceso a la justicia para quienes experimentan barreras adicionales y proteger a las personas defensoras de los derechos de las mujeres.

El siguiente resumen muestra cómo, desde ActionAid, valoramos el contenido de la CSDDD, de acuerdo con nuestras recomendaciones. En el cuadro se muestran los elementos positivos (+), se identifican las áreas de mejora (⚠) y se señalan las brechas y debilidades existentes en la CSDDD (❗).

**Si bien la perspectiva de género en la CSDDD es limitada, proporciona una base para la rendición de cuentas y el fortalecimiento de un enfoque sensible al género en los contextos nacionales. Este análisis tiene como objetivo informar a la sociedad civil y a los responsables políticos sobre las oportunidades para mejorar la sensibilidad de género en el proceso de transposición de la CSDDD en la legislación de los Estados miembros de la UE.**

## ALCANCE

### Ámbito de aplicación:

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

Ámbito de aplicación Independientemente del tamaño de una empresa, los efectos adversos de género de las actividades empresariales pueden tener lugar en cadenas de valor mundiales. Por ejemplo, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como la industria textil, que está constituida principalmente en pequeñas y medianas empresas, donde la violencia de género está ampliamente documentada.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- ❗ Menos del 1 % de las empresas de la UE están incluidas: se incluye solo a empresas de la UE con una media de 1.000 empleados y un volumen de negocios anual de 450 millones de euros, y empresas de fuera de la UE con un volumen de negocios neto anual de 450 millones de euros dentro de la UE.

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Ampliar el alcance a todas las empresas con operaciones, socios comerciales o cadenas de valor internacionales, independientemente de su tamaño, sector, forma, propiedad o estructura.

### Alcance material:

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

os impactos adversos de las actividades corporativas pueden manifestarse de muchas formas y variar mucho de un contexto o de un sector a otro. Las legislaciones de diligencia debida deben abarcar todos los impactos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, incluidos los derechos de las mujeres.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- ⚠ Las empresas están obligadas a actuar con la debida diligencia en relación con una lista de convenios internacionales y prohibiciones para proteger los derechos humanos (contemplados en su Anexo (Parte I, Secciones I y II) y pueden ser consideradas responsables ante los tribunales por no hacerlo.

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Adoptar un enfoque no restrictivo del ámbito de aplicación para abarcar todos los impactos sobre los derechos humanos internacionalmente reconocidos. O, alternativamente, especificar que la lista no es exhaustiva y debe actualizarse periódicamente.

### Alcance de la cadena de valor:

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

Alcance de la cadena de valor : Las mujeres están sobrerrepresentadas en trabajos poco cualificados en instalaciones de nivel 2 o 3 o en trabajos informales al principio de la cadena de valor, donde es más probable que se produzcan impactos adversos de las actividades empresariales.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- + Se espera que las empresas lleven a cabo la debida diligencia en toda su cadena de actividad y aborden los impactos adversos derivados de sus propias operaciones, las de sus filiales y las de sus socios comerciales.

- ❗ Para la cadena de valor ascendente, todas las relaciones con los socios comerciales (directas e indirectas) están cubiertas en lo que respecta a la producción de bienes o la prestación de servicios. Para la cadena de valor descendente, donde los riesgos están relacionados con el uso de productos y servicios, se adopta un enfoque limitado. Como resultado, el sector financiero ha sido excluido de la debida diligencia en operaciones

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Cubrir toda la cadena de valor descendente de todas las empresas, en particular del sector financiero y los impactos asociados a sus servicios financieros, incluidas las actividades de sus clientes.

## SUR LA TRANSPOSITION FÉMINISTE DU DEVOIR DE VIGILANCE

### Sensibilidad de género

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

Los impactos diferenciados a los que enfrentan las mujeres como consecuencia de las actividades corporativas a menudo permanecen invisibles y pasan desapercibidos. La legislación sobre diligencia debida tiene que reconocer explícitamente que los diversos grupos e individuos se ven afectados de manera diferente por los efectos adversos reales y potenciales de las actividades empresariales, incluidos los aquellos por razón de género.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- ⚠ En sus considerandos, la CSDDD reconoce que, como parte del enfoque de la diligencia debida que tenga en cuenta el género y la cultura, las empresas tienen que prestar especial atención a cualquier impacto adverso en las personas que puedan estar en mayor riesgo debido a la marginación, la vulnerabilidad u otras circunstancias.

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Reconocer explícitamente que la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente debe tener en cuenta las cuestiones de género y otras discriminaciones en las leyes nacionales de aplicación.

## ACCESO A LA JUSTICIA

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

El acceso a la justicia es difícil para todas las personas que han visto conculcados sus derechos por las actividades de las empresas, en particular para las mujeres y las personas en situación de vulnerabilidad. Existen barreras adicionales debido a las limitaciones financieras, culturales y lingüísticas, a la falta de acceso a la información, las relaciones de poder desiguales y a las complejas estructuras corporativas.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- + Un régimen de responsabilidad civil garantiza que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la CSDDD puedan ser consideradas responsables por incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida.

- ⚠ Los Estados miembros están obligados a garantizar que las víctimas de daños causados por el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida por parte de una empresa puedan, en la práctica, presentar una demanda de responsabilidad civil.

- El plazo de prescripción debe ser de, al menos, cinco años.
- El costo de los procedimientos no debe ser prohibitivo.

- Las personas o entidades demandantes deben poder solicitar medidas cautelares (tanto provisionales como definitivas) para poner fin a las violaciones de los derechos humanos y exigir a las empresas que realicen una acción reparadora o cesen una conducta.

- Las entidades o personas demandantes deberían poder pedir a un tribunal que ordene a la empresa que haga públicas las pruebas.

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Fortalecer y ampliar todas las medidas para mejorar el acceso a la justicia (relacionadas con plazos, costos, lingüística, transparencia, etc.), prestando especial atención a las barreras que enfrentan las mujeres y los grupos afectados por las desigualdades sistémicas. Invertir la carga de la prueba para garantizar efectivamente el acceso a la justicia a las personas afectadas por los impactos adversos de las actividades empresariales.

## Participación significativa de las partes interesadas

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

Las mujeres y las personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad son excluidas con demasiada frecuencia de los procesos de consulta y toma de decisiones y experimentan barreras adicionales para la participación. Sin embargo, las trabajadoras, las expertas en género, las ONG y las organizaciones feministas pueden brindar un gran apoyo para señalar los riesgos e impactos de género.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- + Las empresas están obligadas a garantizar una participación significativa de las partes interesadas en sus procesos de diligencia debida, pero este requisito no se incluye en todas las etapas del proceso (por ejemplo, el paso 1).

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Exigir a las empresas que presten especial atención a las necesidades de las partes interesadas en situación de vulnerabilidad, considerando sus factores específicos e incorporando un enfoque interseccional, con el fin de asegurar una participación significativa de todas las partes. Hacer obligatoria la participación significativa de las partes interesadas en cada paso de los procesos de diligencia debida.

## Obligaciones de diligencia debida

#### ¿ POR QUÉ ES IMPORTANTE ?

Si no se abordan las cuestiones y brechas de género en los procesos de diligencia debida, los impactos específicos de género quedarán sin abordar o incluso pueden agravarse. Cada uno de los pasos de los procesos de diligencia debida requiere un enfoque de género para tener en cuenta las experiencias y los derechos de las mujeres.

#### ¿ QUÉ HAY EN EL CSDDD ?

- + Las empresas están obligadas a llevar a cabo procesos de debida diligencia alineados con los pasos definidos por las Líneas Directrices de la OCDE. Son de particular relevancia para los derechos de las mujeres:

- + • Se espera que las empresas basen su identificación y evaluación de riesgos en información cuantitativa y cualitativa con datos desagregados.
- ❗ • Se anima a las empresas a utilizar auditorías (verificación de terceros) y las consultas a las partes interesadas para apoyarlas en la implementación de sus obligaciones de diligencia debida.
- + • Las empresas están obligadas a establecer mecanismos de denuncia que sean justos, estén disponibles públicamente, y sean accesibles, previsibles y transparentes. Tienen el mandato de adoptar todas las medidas disponibles para evitar cualquier forma de represalia.

#### ¿ QUÉ SE PUEDE MEJORAR ?

Hacer obligatorio que todas las empresas apliquen un enfoque con perspectiva de género en cada paso del proceso de diligencia debida.

Reconocer que los riesgos a los que se enfrentan las defensoras de los derechos humanos. Se debe integrar y garantizar su protección.

Garantizar que las auditorías y las consultas a las partes interesadas no se consideren como medios para evaluar el cumplimiento ni se utilicen para reemplazar un compromiso significativo y directo con las partes interesadas.



# Introducción

## Antecedentes de la CSDDD

En mayo de 2024, tras un largo proceso, se adoptó finalmente la Directiva sobre Devida Diligencia de las Empresas en materia de Sostenibilidad (CSDDD) de la Unión Europea (UE). Este paso histórico marca un hito en la protección de las personas trabajadoras y las comunidades contra el abuso y los impactos negativos de la acción de las empresas.

Para 2026, los Estados miembros de la UE deberán contar con sus propias leyes nacionales para cumplir con los requisitos de esta importante Directiva. A partir de 2027, se espera que el primer grupo de empresas de la UE cumpla con la Directiva, seguido de una aplicación gradual hasta 2029<sup>(1)</sup>. La Directiva reforzará el acceso a la justicia para las víctimas de abusos cometidos por empresas, en particular, abordando el acceso a las pruebas y la capacidad de las ONG y los sindicatos para representar a las víctimas. También incluye disposiciones para implementar una participación significativa de las partes interesadas en el proceso de

diligencia debida. Ambos aspectos son fundamentales para mejorar la protección de los grupos en situación de vulnerabilidad, especialmente de las mujeres.

Si bien es bienvenida, la CSDDD tiene importantes debilidades. Los requisitos de diligencia debida solo se aplicarán a un número muy limitado de grandes empresas, estimado en el 0,05 % de todas las empresas con sede en la UE. Por otro lado, la decepcionante exclusión del sector financiero de la Directiva da un cheque en blanco a los bancos europeos para que, con sus inversiones, continúen financiando los combustibles fósiles y sectores más contaminantes, así como los abusos de los derechos humanos en las cadenas de suministro globales<sup>(2)</sup>.

Para mejorar sus efectos positivos, esta Directiva debe abordar en última instancia los efectos adversos de las actividades empresariales en los derechos de las mujeres y la igualdad de género<sup>(3)</sup>. La explotación de las personas trabajadoras, la contaminación, el

(1) Artículo 37 sobre la transposición Directiva de la UE sobre Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad Empresarial. Dos años (a partir de la entrada en vigor) los estados miembros adoptarán una ley nacional de implementación para cumplir con la CSDDD, después de tres años la ley se aplicará a las empresas con 5,000+ empleados, después de cuatro años la ley se aplicará a las empresas con 3,000+ empleados, y después de cinco años la ley se aplicará a las empresas con 1,000+ empleados.

(2) Alianza por la Solidaridad-ActionAid (2023) Así se mueve el dinero: los bancos echan leña a la crisis climática: <https://www.alianzaporsolidaridad.org/areas/justicia-climatica-y-sostenibilidad/financiando-la-crisis-climatica>

(3) A pesar de que el término «mujeres» se utiliza a lo largo de este documento, ActionAid subraya que no solo las mujeres cisgénero experimentan los impactos desproporcionados de las actividades empresariales, sino que muchos grupos vulnerabilizados experimentan formas interseccionales de discriminación.

acaparamiento de tierras, el acoso, la discriminación y la violencia contra las personas defensoras de los derechos humanos tienen un impacto negativo diferente y especialmente nocivo en las mujeres. Se estima que más de 190 millones de mujeres trabajan en cadenas de valor globalizadas<sup>4</sup>. En muchos sectores, como el sector textil y la agricultura, las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral. Sin embargo, a menudo se les niegan o no se reconocen sus derechos. En los últimos años, las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada en términos de pérdida de empleo debido a la crisis económica causada por la pandemia de la COVID-19<sup>5</sup>. Cuando la Comisión Europea publicó su propuesta para la CSDDD en 2022, **ActionAid elaboró un documento con diez recomendaciones<sup>6</sup> para garantizar una legislación**

**eficaz de diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa con perspectiva de género interseccional.**

En el presente informe se analiza en qué medida las recomendaciones de ActionAid para garantizar una legislación con perspectiva de género se reflejan en la Directiva adoptada. **La perspectiva de género en la CSDDD es débil, pero proporciona una base para la rendición de cuentas y el fortalecimiento de un enfoque sensible a las cuestiones de género en los contextos nacionales. Por lo tanto, este documento tiene como objetivo informar a la sociedad civil y a los responsables políticos sobre la necesidad de mejorar la perspectiva de género en la legislación nacional e identificar oportunidades dentro del proceso de transposición en los Estados miembro de la UE.**

## ¿Cómo afecta a las mujeres de manera diferente?

El extenso trabajo de ActionAid con comunidades de todo el mundo demuestra que la implicación de las empresas en abusos de los derechos humanos se ve a menudo exacerbada por las normas de género existentes y las vulnerabilidades que se entrecruzan. Las actividades empresariales suelen provocar daños y discriminación por razón de género, lo que puede reforzar los roles y estructuras de género desiguales existentes en la mano de obra o en las comunidades. Al mismo tiempo, las mujeres suelen estar excluidas o infrarrepresentadas en las consultas y los procesos de toma de decisiones de los sindicatos, las estructuras de liderazgo comunitario y los mecanismos de las empresas para consultar a las partes interesadas en sus cadenas de valor.

### Préjuicios causés par les entreprises concernant spécifiquement les femmes :

En muchos sectores, las mujeres se enfrentan a la persistencia del acoso, la violencia sexual y de género en el lugar de trabajo.<sup>7</sup>

A las mujeres de todo el mundo se les suele pagar menos que a los hombres por el mismo trabajo<sup>8</sup>; Las normas de género conducen a una devaluación de los roles de las mujeres, quienes, además, están subrepresentadas en todos los niveles de la toma de decisiones.

Las mujeres también son más vulnerables al acaparamiento de tierras, ya que menos del 15% de las personas propietarias de tierras reconocidas formalmente a nivel mundial son mujeres<sup>9</sup> aunque las mujeres representan un porcentaje más alto de la fuerza de trabajo agrícola. La contaminación ambiental puede causar la degradación de la tierra, afectando a los huertos de las mujeres y disminuyendo la seguridad alimentaria.

La contaminación del agua enferma a más personas y, al mismo tiempo, las mujeres deben caminar más para acceder al agua, lo que genera una mayor carga de cuidados para ellas.

Muchas mujeres de todo el mundo que están en primera línea defendiendo los derechos humanos y el medio ambiente se enfrentan a represión, violencia, en general, y violencia de género, en particular.

A la hora de buscar remedio y reparación, las mujeres afrontan más obstáculos para el acceso a la justicia y sufren más represalias que los hombres.<sup>10</sup>

(4) «Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro», OIT, Informe IV, CIT, 105ª reunión, 2016

(5) OIT, Policy Brief, julio de 2021 «Construir un futuro más justo: los derechos de las mujeres al trabajo y al trabajo en el centro de la recuperación de la COVID-19»

(6) ActionAid (2022), Garantizar una legislación de diligencia debida corporativa eficaz y con perspectiva de género en 10 pasos, <https://actionaid.org/publications/2022/ensuring-gender-responsive-and-effective-corporate-due-diligence-legislation-10>

(7) ActionAid (2019), Acoso sexual y violencia contra las personas trabajadoras de la confección en Bangladesh, <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>



Por ejemplo, un informe de investigación de ActionAid mostró múltiples impactos adversos y de género como resultado de las actividades corporativas en Uganda, Guatemala y Kenia<sup>11</sup>. En Uganda, la agricultura a gran escala conduce a mayores índices de violencia de género. En Guatemala, las mujeres y comunidades indígenas que defendían sus derechos y el medio ambiente contra una empresa minera de níquel fueron objeto de violencia y represión. Y en Kenia, las mujeres que trabajaban en el cultivo de sisal se enfrentaban a condiciones de trabajo terribles, ya que no había un alojamiento adecuado para las necesidades durante el embarazo, la lactancia o la menstruación.

Estos efectos adversos específicos de género de las actividades empresariales se producen independientemente del tamaño o el sector de la empresa. A menos que se investiguen explícitamente en los procesos de diligencia debida de las empresas, es poco probable que las mismas se identifiquen. **Un enfoque de la diligencia debida con perspectiva de**

**género implica reconocer la relación de las empresas con las normas sociales en torno a los roles de género, los sesgos culturales complejos y los desequilibrios de poder, así como su impacto en ellas. Significa analizar cómo las actividades empresariales pueden afectar negativamente de manera desproporcionada a las mujeres y las personas de género no binario como resultado de las desigualdades de género a nivel económico, social, político o cultural.** A menos que se produzcan cambios profundos y sistémicos a lo largo de las cadenas de valor globalizadas, las mujeres y los grupos vulnerabilizados seguirán enfrentándose a grandes obstáculos para participar en la toma de decisiones, hacer que las empresas rindan cuentas por los abusos cometidos y obtener acceso a la justicia. Por lo tanto, los procesos legislativos para regular a las empresas en relación con los derechos humanos y el medio ambiente brindan una oportunidad significativa para garantizar que las empresas defiendan los derechos de las mujeres y trabajen para lograr la igualdad de género.

(8) OIT (2018), Informe Mundial sobre Salarios 2018/19, ¿Qué se esconde detrás de las brechas salariales de género <https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-201819-what-lies-behind-gender-pay-gaps>

(9) FAO (2018), La brecha de género en los derechos a la tierra, <http://www.fao.org/3/i8796en/i8796en.pdf>

(10) ActionAid (2020), We Mean Business: protecting women's rights in global supply chains, [https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2020/02/We-Mean-Business-Protecting-Womens-Rights-in-Global-Supply-Chains\\_ActionAid\\_March-2020.pdf](https://actionaid.nl/wp-content/uploads/2020/02/We-Mean-Business-Protecting-Womens-Rights-in-Global-Supply-Chains_ActionAid_March-2020.pdf)

(11) ActionAid et al. (2022), Pathway to a Feminist International Corporate Accountability Framework: cases from Uganda, Zimbabwe, Guatemala and Kenya: <https://actionaid.nl/2022/10/24/pathway-to-a-feminist-international-corporate-accountability-framework>





# Sobre el alcance

En esta sección se establece el alcance de la CSDDD y se analiza lo que significa desde una perspectiva de género. El ámbito de aplicación define las empresas, las actividades y las obligaciones en materia de derechos humanos y medio ambiente a las que se aplica la Directiva. Dado que los impactos específicos de género y las violaciones de los derechos de las mujeres se producen a lo largo de toda la cadena de valor, independientemente del tamaño de la empresa, es decisivo abordar este problema de amplio alcance. **Existe un consenso generalizado entre la sociedad civil de que el ámbito de aplicación de la Directiva se ha diluido en gran medida y que los Estados miembros deben tratar de ir más allá para proteger los derechos humanos.** Nuestro objetivo es destacar algunas disposiciones específicas dentro del ámbito de la CSDDD que podrían mejorarse para mejorar la protección de los derechos de las mujeres.

# Ámbito de aplicación: ¿ qué empresas están incluidas ?

## Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

El ámbito de aplicación de la CSDDD, que se aborda en el artículo 2, define qué entidades estarán cubiertas por la Directiva<sup>12</sup>. La Directiva solo se aplica a las grandes empresas de la UE con más de 1.000 empleados y una facturación de 450 millones de euros, así como a las empresas de fuera de la UE con una facturación anual de 450 millones de euros en el mercado de la UE. Mientras que las normas internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, aplican la diligencia debida a todas las empresas con operaciones internacionales, socios comerciales o cadenas de valor, independientemente de su tamaño, sector, forma, propiedad o estructura (de grupo<sup>13</sup>), la UE optó por un ámbito de aplicación mucho más limitado. Al mismo tiempo, otros instrumentos conexos de la UE tienen un alcance más amplio, como la Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad, que abarca a las empresas de la UE con más de 250 empleados y una facturación de 40 millones de euros.

## ¿ Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

Con el enfoque adoptado respecto a su ámbito de aplicación, se estima que solo el 0,05% de las empresas de la UE están cubiertas<sup>14</sup>. Independientemente del tamaño de una empresa, los impactos adversos de sus actividades pueden tener lugar en las cadenas de valor mundiales, afectando los derechos de las personas trabajadoras y las comunidades, como los derechos económicos, el acceso a la tierra, el trabajo decente, el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados no remunerado. En particular, en relación con los derechos de las mujeres, está ampliamente documentado que la violencia de género, la discriminación y el acoso van en aumento en el lugar de trabajo, afectando a todas las profesiones y sectores<sup>15</sup>. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en muchos sectores, principalmente en pequeñas y medianas empresas, como el sector textil y el calzado, donde ocupan alrededor del 80 % de los puestos de trabajo y representan el 60-70 % de la facturación de la industria en Europa<sup>16</sup>. Al incluir un porcentaje tan bajo de empresas, existe el riesgo de que una gran proporción de la fuerza laboral y de las personas titulares de derechos potencialmente afectadas en los países productores, en particular las mujeres, no se beneficien de esta legislación si el alcance del ámbito de aplicación de las leyes nacionales sigue siendo limitado.

# Alcance de la cadena de valor: ¿ qué actividades incluidas ?

## Cadena de actividades

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

En su artículo 1, la Directiva establece normas relativas a « las obligaciones de las empresas en relación con los efectos adversos potenciales y reales en materia de derechos humanos y medio ambiente, con respecto a sus propias operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones llevadas a cabo por sus socios en las cadenas de actividades de esas empresas ». Estos socios comerciales incluyen relaciones directas e indirectas, lo que significa que los impactos negativos de todos los niveles de la cadena de actividades ascendentes se incluyen en las obligaciones de

diligencia debida.

La CSDDD introduce el concepto de «cadena de actividades» en el artículo 3.1.g. para definir qué partes de la cadena de valor pertenecen al alcance de la diligencia debida de las empresas. Este concepto crea niveles diferenciados de responsabilidad a lo largo de la cadena de valor. Para la cadena de valor ascendente, se contemplan todas las relaciones con los socios comerciales asociadas a la producción de bienes o la prestación de servicios. En el caso de la cadena de valor descendente, en la que los riesgos están relacionados con el uso de productos y servicios, se adopta un enfoque limitado, al exigir a las empresas

(12) Artículo 2 de la Directiva de Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad Corporativa de la UE: Empresas de la UE con una media de 1000 empleados y un volumen de negocios anual de 450 millones de euros, y empresas de fuera de la UE con un volumen de negocios neto anual de 450 millones de euros en la UE

(13) Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, capítulo I, párrafos 4 y 6.

(14) Coalición Europea para la Justicia Corporativa, (15. de marzo de 2024) «El respaldo de la CSDDD nos acerca un 0,05% a la justicia corporativa», <https://corporatejustice.org/news/reaction-csddd-endorsement-brings-us-0-05-closer-to-corporate-justice/>

(15) Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 1 [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

(16) OCDE, 2021, Documento introductorio sobre las pymes y la conducta empresarial responsable en el sector de la confección y el calzado <https://mneguidelines.oecd.org/Introductory-paper-on-smes-and-responsible-business-conduct-in-the-garment-and-footwear-sector.pdf>

que aborden esos impactos únicamente en relación con la distribución, el transporte o el almacenamiento del producto para la empresa o en nombre de la empresa. Si bien las normas internacionales<sup>17</sup> incluyen todo tipo de relaciones comerciales a lo largo de la cadena de valor en los procesos de diligencia debida de las empresas, tanto en las fases anteriores como en las posteriores, el enfoque de la CSDDD es menos exhaustivo en este sentido.

## ¿Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

Como se ha mencionado, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores<sup>18</sup> en los que la demanda de mano de obra poco cualificada en las instalaciones de los proveedores de nivel 2 o 3 es elevada al principio de la cadena de valor ascendente, como las plantaciones de algodón o las plantaciones de té<sup>19</sup>. O donde el trabajo informal es la norma, como en el caso del sector de la confección, donde las costureras a menudo trabajan desde casa y corren el riesgo de quedar fuera del alcance de los procesos de diligencia debida de las empresas<sup>20</sup>. Además, las mujeres y las comunidades se ven afectadas frecuentemente por las operaciones de otros actores o empresas en la cadena de valor, como las comunidades que dependen del agua o la tierra contaminada por las actividades agrícolas a gran escala. Estos impactos tienden a pasarse por alto durante los procesos de diligencia debida, pero pueden ser enormes en términos de probabilidad, escala y gravedad. En ese sentido, la inclusión de todos los socios comerciales, tanto directos como indirectos, a lo largo de toda la cadena de valor ascendente es una mejora importante en la CSDDD. Al mismo tiempo, las limitaciones de las actividades en la cadena de valor descendente son muy problemáticas debido a la gravedad de los impactos resultantes. Por ejemplo, la venta y el uso posterior de plaguicidas están excluidos de la diligencia debida por estas limitaciones. Sin embargo, el uso de plaguicidas plantea riesgos para las mujeres que trabajan en la agricultura o viven en zonas rurales, incluidos problemas de salud reproductiva como la infertilidad y el cáncer de mama<sup>21</sup>.

## Exclusión del sector financiero

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

son limitadas para determinados sectores<sup>22</sup>. El enfoque restringido de las obligaciones de las empresas en relación con las actividades de la cadena de valor descendente conduce a una exclusión de facto del sector financiero de la directiva diligencia debida.. Esto se aclara aún más en el considerando 26 de la CSDDD, en el que se afirma que, en el caso de las empresas financieras reguladas, la definición del término «cadena de actividades» no debe incluir a los socios que reciben sus servicios y productos. En la cláusula de revisión de la CSDDD, la Comisión Europea tiene el mandato de presentar un informe en un plazo de dos años, a partir de la entrada en vigor de la Directiva, sobre la necesidad de establecer requisitos adicionales de diligencia debida para el sector financiero en materia de servicios financieros e inversiones.

### ¿Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

La exclusión del sector financiero de la Directiva de

debida diligencia plantea importantes inquietudes, ya que es a través de sus inversiones donde se concentran la mayoría de los riesgos de impactos adversos, como la explotación, la discriminación o el acaparamiento de tierras. Además de los abusos contra los derechos humanos que supone permitir financiar proyectos y sectores perjudiciales, como el de los combustibles fósiles o la agricultura industrial, los inversores y los bancos contribuyen en gran medida a impulsar el cambio climático y el impacto que tiene en la vida de las mujeres y las comunidades del Sur Global<sup>23</sup>. Debido a la desigualdad de género existente en la sociedad, las mujeres y las niñas siguen siendo las principales afectadas por los efectos devastadores de la financiación de proyectos a gran escala de combustibles fósiles y la agricultura industrial. Las mujeres, niñas y niños tienen 14 veces más probabilidades de morir a causa de desastres climáticos que los hombres<sup>24</sup>. Además, las mujeres dependen más de los recursos naturales amenazados y, por lo tanto, son más vulnerables a las sequías, las inundaciones y las temperaturas extremas.

(17) Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, capítulo II, comentario 17

(18) Tales como el textil, la agricultura, la manufactura, la electrónica, el turismo, la salud y la asistencia social y el trabajo doméstico

(19) OIT y la Fundación Fair Wear. Cadenas de suministro mundiales: ¿dónde trabajan las mujeres y en qué condiciones? Disponible en: [https://gbov.itcilo.org/index.php/briefing/show\\_paragraph/id/40.html](https://gbov.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/40.html)

(20) Fundación Fair Wear. ¿Cómo afecta el Covid-19 a las trabajadoras de la confección? Disponible en: <https://www.fairwear.org/covid-19-dossier/worker-engagement-and-monitoring/gender-analysis/>

(21) Relator Especial sobre sustancias tóxicas y derechos humanos (2024), Convocatoria de aportaciones - Género y tóxicos, <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/2024/call-inputs-gender-and-toxics#:~:text=Marcos%20A.%2C%20and%20non%2Dgovernmental%20organisations.>

(22) OECD Watch, 2024, Alineamiento al alcance de la mano. Las oportunidades para alinear la CSDDD de la UE con las Directrices de la OCDE <https://www.oecdwatch.org/alignment-within-reach>

(23) Alianza por la Solidaridad-ActionAid (2023) Así se mueve el dinero: los bancos echan leña a la crisis climática: <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/areas/justicia-climatica-y-sostenibilidad/financiando-la-crisis-climatica>

(24) ONU Mujeres (2018) Convertir las promesas en acción: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>



## Ámbito material: ¿ qué impactos adversos y abusos de los derechos humanos están incluidos ?

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

Se ha adoptado una lista restrictiva de convenios internacionales y prohibiciones para proteger los derechos humanos con respecto a los cuales las empresas están obligadas a ejercer la diligencia debida y pueden ser consideradas responsables ante los tribunales por no hacerlo. Los derechos, prohibiciones legales y convenios internacionales contemplados se mencionan en el anexo de la Directiva :

**Parte I, sección 1:** incluye una lista de derechos y prohibiciones incluidos en instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

**Parte I, sección 2:** se refiere a otros derechos humanos, cubiertos por el ámbito de aplicación siempre que

I. el derecho humano pueda ser abusado por una empresa

II. la violación de los derechos humanos perjudique directamente un interés legal protegido en el instrumento de derechos humanos

III. la empresa podría haber previsto razonablemente el riesgo de que dichos derechos humanos pudieran verse afectados<sup>25</sup>

(25) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, artículo 3

Esto es contrario a los estándares internacionales sobre conducta empresarial responsable, como las Líneas Directrices de la OCDE<sup>26</sup>, que se aplican a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente e incluyen una definición amplia de todos los impactos ambientales adversos. Este es también el enfoque adoptado en la actual ley francesa de diligencia debida (Loi de Vigilance)<sup>27</sup>. Este enfoque restrictivo de la CSDDD genera ambigüedad y deja margen para la interpretación.

## ¿ Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

Los efectos adversos de las actividades empresariales pueden manifestarse de muchas formas y variar mucho de un contexto o sector a otro. Los derechos de las mujeres y las niñas en todo el mundo se ven sistemáticamente socavados debido a las normas patriarcales, que se entrecruzan con otras formas de opresión basadas en la identidad de género, la etnia, la discapacidad, la clase, etc. En respuesta a esto, se han establecido diferentes convenciones internacionales para abordar las realidades que enfrentan las mujeres y las niñas y mejorar su protección. En la CSDDD, varios de estos convenios internacionales no están incluidos actualmente en el Anexo<sup>28</sup>. Particularmente relevante para los derechos de las mujeres es la exclusión de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso. Para garantizar un marco jurídico internacional coherente, toda nueva legislación sobre la rendición de cuentas de las empresas debe basarse en los tratados y convenios existentes para ofrecer la máxima protección a las mujeres, las personas defensoras de derechos humanos y otros grupos vulnerabilizados.

## Recomendaciones

### En sus legislaciones nacionales, los Estados miembros deberían:

---

Ampliar el ámbito de aplicación al transponer la CSDDD en las legislaciones nacionales para garantizar que todas las empresas estén alineadas con las Líneas Directrices de la OCDE. Otra opción sería adaptarse a los umbrales de la Directiva sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Corporate Sustainability Reporting Directive -CSRD-).<sup>29</sup>

---

Asegurar que toda la cadena de valor descendente esté cubierta para todas las empresas, aplicando el enfoque adoptado en la cadena de valor ascendente.

---

Exigir al sector que cumplan con la diligencia debida en relación con sus servicios e inversiones.

---

Evitar un enfoque restrictivo del alcance de la obligación de diligencia debida. Esto puede lograrse ampliando el alcance para abarcar todos los impactos en los derechos humanos internacionalmente reconocidos y los impactos ambientales adversos o haciendo que la lista de derechos cubiertos sea exhaustiva.

---

### La Comisión Europea debería:

---

Garantizar que la necesidad de aplicar la diligencia debida en fases posteriores para los servicios financieros y las inversiones del sector financiero se refleje en su informe de revisión y vaya acompañada de una propuesta legislativa eficaz.

---

---

(26) Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable, Capítulo II

(27) Versión oficial: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626> Para una traducción al inglés: <https://vigilance-plan.org/wp-content/uploads/2019/06/2019-VPBG-English.pdf#page=80>

(28) Tales como: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial o el Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, la Declaración sobre los Defensores de los Derechos Humanos y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Tratos o penas inhumanos o degradantes

(29) Empresas con más de 250 empleados, una facturación superior a los 40 millones de euros y más de 20 millones de euros de activos totales



# Sobre la debida diligencia con perspectiva de género

En esta sección se analiza en qué medida se integra una perspectiva de género en la CSDDD. Las investigaciones han demostrado que es poco probable que las empresas adopten un enfoque de diligencia debida con perspectiva de género si no se les exige que lo hagan<sup>30</sup>. Si bien la propuesta de 2022 de la Comisión Europea y el enfoque general del Consejo eran completamente ciegos al género, el Parlamento Europeo adoptó varias enmiendas para promover la sensibilidad de género y un enfoque interseccional en la CSDDD.

**Desafortunadamente, la perspectiva de género en la CSDDD aprobada es bastante limitada. Aunque en los Considerandos se declara el género como factor que debe tenerse en cuenta en la diligencia debida, ello se incluye en los artículos de la Directiva. No obstante, sí proporciona una base para la rendición de cuentas con un enfoque de género, que no se incluyó en los primeros borradores.**

En esta sección, nuestro objetivo es destacar varias oportunidades para fortalecer la sensibilidad de género y la interseccionalidad en la debida diligencia descrita en la CSDDD.

---

(30) ActionAid France (2021), *Vigilance 0 Les multinationales françaises et les violences sexistes et sexuelles*: <https://soutenir.actionaid.fr/vigilance0/>; Equileap (2021), *Igualdad de género en los Países Bajos*, [https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/10/Equileap\\_DutchReport\\_2021.pdf](https://equileap.com/wp-content/uploads/2021/10/Equileap_DutchReport_2021.pdf)

## Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

La CSDDD reconoce la importancia de integrar un enfoque de género en la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente. Las expectativas de las empresas en este sentido se abordan en los Considerandos<sup>31</sup>. En el marco de un enfoque de la diligencia debida que tenga en cuenta las cuestiones de género y culturales, las empresas deben prestar especial atención a cualquier impacto adverso concreto sobre las personas que puedan estar expuestas a un mayor riesgo debido a su marginación, vulnerabilidad u otras circunstancias. Este reconocimiento es positivo en términos de una mejor comprensión de los requisitos de debida diligencia para las empresas, y proporciona una base para fortalecer la identificación de riesgos con perspectiva de género e interseccional. Además, permite la participación de las partes interesadas y mejora el mecanismo de reclamaciones. Sin embargo, no cumple con los estándares internacionales ni con la posición del Parlamento Europeo durante las negociaciones tripartitas y no obliga a aplicar el enfoque de género a todas las etapas de los procesos de diligencia debida.

## ¿ Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

Las mujeres y los grupos en situación de marginación o vulnerabilizados enfrentan impactos negativos diferentes y desproporcionados debido a las actividades corporativas, que van desde abusos en los derechos económicos, explotación en el trabajo, aumento de la carga de su trabajo de cuidado no remunerado y violencia de género continuada. Al mismo tiempo, estas personas y grupos también pueden experimentar barreras adicionales en la participación en las consultas, el acceso a la reparación o enfrentar amenazas y represalias específicas de género, así como amenazas y represalias más severas por hablar. Dado que estos impactos tienden a pasar desapercibidos a menos que se aborden específicamente, es crucial que las empresas integren las perspectivas de género e interseccional<sup>32</sup> en sus políticas de debida diligencia, lo que puede requerir medidas o enfoques especiales. Esto está respaldado por el creciente reconocimiento internacional de la ONU y la OCDE<sup>33</sup>, destacando la importancia de integrar un enfoque con perspectiva de género en la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente.

## Obligaciones de diligencia debida

Los artículos 5 a 16 describen las obligaciones de diligencia debida de las empresas. En términos generales, es positivo que reflejen en gran medida el proceso tal como se define en las Líneas Directrices de la OCDE. En esta sección, nuestro objetivo es destacar algunas disposiciones dentro de las obligaciones de diligencia debida que presentan un desafío específico para los derechos de las mujeres, reconociendo que esta no es una lista exhaustiva de formas de fortalecer el deber de diligencia debida en la Directiva.

### Identificación y evaluación de riesgos

## Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

La CSDDD aclara en los Considerandos que se espera que las empresas basen su identificación y evaluación de riesgos en información cuantitativa y cualitativa, incluidos los datos desagregados pertinentes que una empresa pueda obtener razonablemente<sup>34</sup>. La recopilación y evaluación de datos desagregados significa que los datos recopilados se desglosan por características como el sexo, el género, la edad, la raza, la etnia, la clase, la situación migratoria y la discapacidad.

## ¿ Qué significa esto desde una perspectiva de género ?

Los impactos de género solo salen a la luz cuando se investigan explícitamente. Cuestiones como la violencia sexual suelen ser difíciles de identificar, ya que son cuestiones delicadas. Por lo tanto, es importante que las empresas aprovechen la experiencia en materia de género e identifiquen las tendencias y patrones específicos de género en los efectos adversos potenciales o reales. El uso de datos desagregados es clave para realizar un análisis interseccional de los riesgos. De esta forma, es crítico que este desglose sea obligatorio para las empresas en las leyes nacionales. Asimismo, es esencial contar con herramientas adicionales de formación y sensibilización para

(31) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, considerando 33

(32) Un enfoque interseccional muestra la forma en que las identidades sociales de las personas pueden superponerse, creando experiencias agravadas de discriminación. Tendemos a hablar de la desigualdad racial como algo separado de la desigualdad basada en el género, la clase, la sexualidad o la condición de inmigrante, cuando en realidad estos son factores interseccionales que se superponen

(33) Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2019), Dimensiones de género de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos : <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights> ; OCDE (2028), OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct : <https://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

(34) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, considerando 41

garantizar que todos los agentes implicados en la diligencia debida puedan realmente apropiarse de lo que significa la «incorporación de la perspectiva de género».

## Confianza en auditorías e iniciativas de consultas a las partes interesadas

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

La CSDDD fomenta encarecidamente las auditorías (verificación por terceros) y las iniciativas de consultas a las partes interesadas para ayudar a las empresas a cumplir sus obligaciones de diligencia debida. Esto se establece específicamente para la identificación conjunta de riesgos, la participación significativa de las partes interesadas y el establecimiento de mecanismos de quejas. Sin embargo, aclara que la confianza en las auditorías y las consultas a las partes interesadas no exime a una empresa de su responsabilidad.

#### ¿Qué significa esto desde una perspectiva de género?

Las investigaciones exhaustivas muestran que las auditorías sociales, los sistemas de certificación y las iniciativas de consultas a las partes interesadas a menudo no logran identificar y abordar los impactos

adversos en las cadenas de valor, y en particular los de género. Por ejemplo, Human Rights Watch concluyó que las empresas del sector de la confección dependen en gran medida de las auditorías sociales para monitorear las condiciones en las fábricas, mientras que estas no están equipadas para detectar o abordar el acoso sexual y la violencia de género<sup>36</sup>. Dados los conflictos de intereses, las limitaciones a la transparencia y los débiles estándares de algunas iniciativas de verificación de terceros (auditorías) y de consultas a partes interesadas que se evidencian repetidamente, existe un riesgo real de que el uso de estos mecanismos no contribuya a fortalecer el desempeño de la diligencia debida de las empresas. Por el contrario, pueden dejar impactos adversos inadecuadamente identificados y abordados, en particular, en lo que respecta a los derechos de las mujeres. Es importante poner de manifiesto el uso de estos mecanismos no es suficiente para evaluar el cumplimiento por parte de una empresa de sus obligaciones de diligencia debida.

## Mecanismos de denuncia

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

El artículo 14 exige a las empresas que establezcan mecanismos de denuncia que sean «justos, disponibles públicamente, accesibles, previsibles y transparentes». Las empresas también tienen el mandato de adoptar «medidas razonables para evitar cualquier forma de represalia» contra quienes presenten la queja.

#### ¿Qué significa esto desde una perspectiva de género?

Defender los derechos humanos y el medio ambiente a menudo tiene un coste. Las preocupaciones

sobre la privacidad y la protección de las quejas y los mecanismos de denuncia de irregularidades constituyen una gran barrera para las personas afectadas por las actividades corporativas que desean defender sus derechos, además de otras barreras sociales o culturales. En particular, las defensoras de los derechos humanos a menudo se enfrentan a amenazas específicas y a la violencia de género, que se utilizan como forma de controlarlas. Para que las empresas aborden los riesgos de manera eficaz, las y los denunciantes y las defensoras de los derechos humanos deben poder expresar sus quejas de forma segura, sin temor a represalias, a través de un sistema de alerta confidencial y anónimo.



(35) SOMO (2022), Una pieza no un proxy: <https://www.somo.nl/a-piece-not-a-proxy/>; KIT Institute (2020), Evaluación de los acuerdos RBC holandeses 2014-2020: <https://www.kit.nl/institute/publication/evaluation-of-the-dutch-rbc-agreements-2014-2020/>; Human Rights Watch (2019), Combatir el acoso sexual en la industria de la confección: <https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>

(36) Human Rights Watch (2019), Lucha contra el acoso sexual en la industria de la confección: <https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>



## Participación significativa de las partes interesadas

### Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

La CSDDD exige a las empresas que aseguren una participación significativa de las partes interesadas en su proceso de diligencia debida<sup>37</sup> y dedica un artículo específico a describir las expectativas de esta participación<sup>38</sup>. Dentro de este artículo, también obliga a las empresas a identificar y abordar las barreras a la participación y garantizar que las personas

participantes no sean objeto de represalias. Aunque no están incluidos en los artículos de la Directiva, los Considerandos describen con más detalle las expectativas sobre las empresas de prestar especial atención a las necesidades de los actores vulnerables, así como a las vulnerabilidades superpuestas y los factores interseccionales<sup>39</sup>. Sin embargo, el requisito de una consulta significativa no se incluye de manera exhaustiva para cada paso del proceso de diligencia debida.

(37) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, artículo 5

(38) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, artículo 13

(39) Directiva de la UE sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, considerando 65

## ¿ Qué significa desde una perspectiva de género ?

Es importante comprometerse con las distintas partes interesadas y las personas titulares de derechos potencialmente afectadas en cada paso del proceso, ello constituye un elemento central de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente. Las mujeres y las personas o grupos en situación de vulnerabilidad a menudo son excluidas de los procesos de consulta y toma de decisiones, siendo intencionalmente marginadas o invisibilizadas

a pesar de su organización colectiva, luchas y logros. Las empresas deben adoptar disposiciones especiales para garantizar que estos grupos puedan participar de manera significativa en los procesos de consulta. Las trabajadoras, las expertas en género, las ONG y las organizaciones feministas pueden brindar un gran apoyo a la hora de señalar los riesgos e impactos de género, así como de diseñar políticas de diligencia debida y procesos de reparación efectivos que tengan en cuenta las cuestiones de género.

## Recomendaciones

### En sus legislaciones nacionales de aplicación, los Estados miembros deberían :

---

Exigir a las empresas que apliquen un enfoque interseccional y con perspectiva de género en sus políticas de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente.

---

Se espera que las empresas basen su identificación y evaluación de riesgos en datos desagregados, entre otras, en las fuentes de información cuantitativa y cualitativa.

---

Garantizar que las auditorías y las consultas a las partes interesadas no se consideren como un medio para evaluar el cumplimiento ni se utilicen para reemplazar un compromiso significativo y directo con las partes implicadas.

---

Monitorear las capacidades de estas iniciativas para abordar eficazmente los impactos adversos de género en las cadenas de valor.

---

Exigir a las empresas que aseguren una participación significativa de todos los actores y partes interesadas en todas las etapas del proceso de diligencia debida (artículos 7 a 16), prestando especial atención a las mujeres y a los grupos excluidos más afectados por los impactos negativos.

---

Incluir la expectativa de que las empresas presten especial atención a las necesidades de las partes interesadas en situación de vulnerabilidad, así como a las vulnerabilidades superpuestas y los factores interseccionales en las leyes nacionales.

---

Incluir medidas para proteger a las personas denunciantes y defensoras de los derechos humanos, garantizando que se identifiquen y aborden las barreras para el acceso a los mecanismos de denuncia.

---

### La Comisión Europea debería :

---

Emitir directrices específicas para las empresas sobre la implementación de la debida diligencia ambiental y de derechos humanos con perspectiva de género e interseccional (artículo 19).

---



# Sobre el acceso a la justicia

En esta sección se analiza en qué medida la CSDDD mejora el acceso a la justicia de las personas afectadas por los daños empresariales, en particular, las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad por las desigualdades sistémicas. El acceso a la justicia se refiere a la capacidad de las personas y los grupos para buscar y obtener justicia a través del sistema legal, lo que plantea uno de los mayores desafíos para las personas afectadas por el abuso corporativo. Por lo tanto, el acceso a la justicia ha sido un tema clave para la sociedad civil. La imposición de la responsabilidad civil, así como las medidas complementarias para mejorar el acceso a la justicia en la CSDDD, pueden considerarse un hito fundamental. En esta sección se destacan brevemente las principales fortalezas de la CSDDD en términos de la mejora del acceso a la justicia, así como las oportunidades para abordar las brechas aún existentes en este sentido.



## Las expectativas de diligencia debida de la CSDDD

La CSDDD crea un régimen de responsabilidad civil que garantiza que las empresas puedan ser consideradas responsables por el incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida. Es importante destacar que la Directiva también garantiza que las empresas puedan ser consideradas responsables, tanto conjunta como solidariamente, por los daños causados en relación con otras relaciones comerciales. Además, la CSDDD incluye varias medidas destinadas a mejorar el acceso a la justicia para las víctimas. Exige a los Estados miembros que garanticen un plazo mínimo de prescripción para la presentación de acciones legales, establece que los costos de los procedimientos judiciales no deben ser prohibitivos, permite la adopción de medidas cautelares, establece las condiciones para mejorar el acceso a la información y permite la representación de las víctimas por parte de las ONG y los sindicatos.

### ¿Qué significa esto desde una perspectiva de género?

El acceso a la justicia es difícil para cualquier persona que haya visto violados sus derechos por actividades corporativas. Los procesos judiciales son costosos y la recopilación de información para proporcionar pruebas de las acusaciones

resulta a menudo imposible para las personas y grupos en situación de vulnerabilidad debido a las complejas estructuras corporativas y la existencia de diferentes jurisdicciones. En la práctica, incluso con las disposiciones de la CSDDD, seguirá siendo un gran desafío para las víctimas lograr obtener recursos para presentar sus reclamaciones. Incluso en los casos en que tengan éxito, obtener justicia por los daños sufridos, como una indemnización adecuada y el cese de las operaciones perjudiciales, continuará constituyendo un reto. Por ejemplo, el plazo de prescripción de cinco años es demasiado restrictivo en los casos en que los efectos sobre la salud sólo se hacen evidentes después de un período más largo.

La persistente desigualdad de género crea barreras adicionales para que las mujeres accedan a la justicia. Las mujeres tienen más probabilidades de ser económicamente dependientes y excluidas de las consultas y la toma de decisiones, así como de ser responsables del trabajo doméstico, de cuidados y de la atención de la salud. Las instituciones judiciales son lugares donde se pueden reproducir patrones de opresión y dominación, lo que puede revictimizar aún más a la persona denunciante. Para evitar esto, es necesario que los procedimientos tengan en cuenta las cuestiones de género.

## Recomendaciones

**A la hora de transponer la Directiva, los Estados miembros deben reforzar sus medidas para mejorar el acceso a la justicia, prestando especial atención a las barreras que enfrentan las mujeres y los grupos afectados por las desigualdades sistémicas, mediante :**

---

La ampliación del plazo de prescripción más allá de los cinco años.

---

Garantizando fondos de asistencia a las víctimas para la representación legal, fortaleciendo el acceso a la información y la transparencia.

---

Facilitando formación periódica en materia de género al personal judicial.

---

Considerando invertir la carga de la prueba para garantizar efectivamente el acceso a la justicia a las personas afectadas por los impactos adversos de las actividades corporativas.

---



# Conclusiones

En el camino para poner fin a la impunidad corporativa, la adopción de la CSDDD es un hito logrado como resultado del enorme impulso de la sociedad civil, las mujeres, las personas trabajadoras, las comunidades afectadas, los sindicatos, el personal académico y muchos más. El vasto lobby corporativo desplegado contra la CSDDD es una prueba de su potencial y vital importancia. Si bien podemos celebrar que se haya adoptado la CSDDD, algunas demandas cruciales se perdieron en el camino o simplemente nunca se consideraron. Por ello, sigue siendo decisivo influir en las transposiciones nacionales y su posterior aplicación de la Directiva. Las leyes nacionales pueden y deben ampliarse y fortalecerse, aprovechando las recomendaciones recogidas en este informe para reforzar la sensibilidad de género, así como el trabajo de muchas otras organizaciones de la sociedad civil que tienen la intención de dar seguimiento e informar sobre la transposición.

Es fundamental que los Estados miembros se esfuercen por lograr el ámbito de aplicación más amplio posible de la Directiva en la legislación nacional durante la transposición. Esto implica abarcar a más empresas, garantizar la inclusión de la cadena de valor descendente y evitar la exclusión del sector financiero. Es necesario un enfoque no restrictivo de los efectos adversos sobre los derechos humanos incluidos para garantizar la aplicación de todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. También lo es el requisito explícito de garantizar un enfoque con perspectiva de género para la participación significativa de las partes interesadas en los procesos de diligencia debida. Por último, es fundamental reforzar las medidas para mejorar el acceso a la justicia, especialmente en lo que respecta a quienes experimentan barreras adicionales, como las mujeres y los grupos afectados por las desigualdades sistémicas.

El trabajo continuará incluso después del proceso de transposición, con el fin de asegurar que la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente no quede reducida a un mero ejercicio de verificación de casillas basado en el cumplimiento. En particular, la sociedad civil y los sindicatos desempeñarán un papel esencial como guardianes, controlando a las autoridades de supervisión, los gobiernos y las empresas. Será crucial que la sociedad civil haga seguimiento y asesore a las autoridades de supervisión para garantizar que se cuenten con la capacidad y los conocimientos pertinentes en materia de diligencia debida con perspectiva de género y exigir la rendición de cuentas. Las directrices que desarrollará la Comisión Europea serán decisivas para su aplicación efectiva. Por ejemplo, sobre lo que se espera de una participación significativa de las partes interesadas con perspectiva de género o la mejora de las prácticas de compra con perspectiva de género.

Al mismo tiempo, la lucha por normas vinculantes que garanticen la justicia corporativa no ha terminado. Siguen existiendo brechas significativas en el sistema global actual que permiten que el poder corporativo prospere y que impiden que las mujeres y las comunidades afectadas accedan a la justicia. El Tratado Vinculante de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos presenta una importante oportunidad para abordar estas cuestiones. A través de las negociaciones que se vienen llevando a cabo desde 2014, este instrumento intenta imponer normas obligatorias a nivel mundial a las empresas y va más allá de la debida diligencia en materia de derechos humanos. También va más allá de la CSDDD para proteger a las víctimas de abusos corporativos e incluye medidas para abordar las barreras que experimentan las mujeres y las comunidades afectadas para acceder a la justicia. De esta forma, es fundamental que la UE y sus Estados miembros participen de manera constructiva y ambiciosa en las negociaciones para garantizar un Tratado Vinculante Feminista sobre Empresas y Derechos Humanos que haga de la responsabilidad corporativa un estándar mundial.

## Lecturas complementarias

### Sobre la CSDDD

ECCJ et. al. (2024, por publicar) Guía de transposición de la CSDDD, véase : [www.corporatejustice.org](http://www.corporatejustice.org)

OECD Watch (2024)

[Alineación al alcance de la mano. Oportunidades restantes para alinear la CSDDD de la UE con las Directrices de la OCDE](#)

Instituto Danés de Derechos Humanos (2024)

[La Directiva de Diligencia Debida en materia de Sostenibilidad Corporativa de la UE: Maximizar el impacto a través de la transposición y la implementación](#)

### Sobre la diligencia debida con perspectiva de género

ActionAid (2022)

[Garantizar una legislación de diligencia debida corporativa eficaz y con perspectiva de género en 10 pasos](#)

ActionAid et. Al. (2022)

[Camino hacia un Marco Internacional Feminista de Responsabilidad Corporativa: casos de Uganda, Zimbabue, Guatemala y Kenia](#)

ActionAid (2020)

[Hablamos en serio. Protección de los derechos de las mujeres en las cadenas de suministro mundiales](#)

Global Policy Forum et al. (2020)

[Justicia de género en las cadenas de suministro globales](#)

CDH de las Naciones Unidas (2019)

[Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#)



Este informe fue publicado por  
ActionAid Francia y ActionAid  
Países Bajos

Este informe fue escrito en inglés  
y traducido al francés en octubre  
de 2024.

**Autorías:**

Anna Hengeveld

Maelys Orellana

**Contribución y revisión:**

Mégane Ghorbani

Karol Balfe

Gráinne Kilcullen

Mathilde Panneau

**Traducción:**

Alianza-ActionAid Espagne

[www.alianzaporlasolidaridad.org](http://www.alianzaporlasolidaridad.org)

**Diseño:**

Sandra Muller

**Website:**

[www.actionaid.fr](http://www.actionaid.fr)

[www.actionaid.nl](http://www.actionaid.nl)



**Co-funded by  
the European Union**

Esta publicación fue producida con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de ActionAid France y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

Este informe fue cofinanciado por la Fundación para el Progreso Humano.



**act!onaid**

[www.actionaid.fr](http://www.actionaid.fr)

[www.actionaid.nl](http://www.actionaid.nl)