



Debida Diligencia en Derechos Humanos y COVID-19: Autoevaluación Rápida para Empresas*

*La traducción del inglés al castellano es del equipo de DDHH y Empresas de la Subsecretaría de Derechos Humanos, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. El título original es “Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business” de fecha 10 de abril de 2020, y que se puede encontrar en: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human-rights-due-diligence-and-covid-19-rapid-self-assessment-for-business.html>

Vista general de la Autoevaluación rápida

El impacto socio-económico producto de la expansión global del COVID-19 llega en un tiempo de aguda desigualdad y fragilidad económica. La pandemia está golpeando a los grupos vulnerables y marginales de una manera particularmente dura, con menos recursos para protegerse de riesgos vinculados a la salud, menos acceso a prestaciones médicas o para pagar bienes esenciales. A menos que las empresas, gobiernos y la sociedad civil trabajen juntos para tomar a tiempo y de manera proactiva medidas, la pandemia del COVID- 19 podrá retroceder parte importante del progreso hecho respecto a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las Metas de Desarrollo Sostenible.

Las empresas quebrando a escalas sin precedentes, lo que se traduce en pérdidas de empleo para millones de personas. En ese contexto, la confianza en la durabilidad de la economía global, y, en consecuencia, de las normas e instituciones que la mantienen, están siendo puestas a prueba como nunca antes. La forma en que las empresas respondan a la crisis –en particular aquellas que reciben aportes estatales para mantener su funcionamiento– determinará el accionar respecto a sector privado en los próximos años.

De hecho, muchas empresas han estado a la altura del desafío producto del COVID-19, contribuyendo con artículos médicos, implementando iniciativas (buenas prácticas) en pos

del bienestar de sus trabajadores, y ofreciendo apoyo a las comunidades afectadas. En algunos casos, los productores están cambiando su rubro, para producir mascarillas y ventiladores en menor escala. Estas compañías merecen un amplio reconocimiento, de hecho, este documento está inspirado –en parte– por los compromisos y acciones realizadas por empresas. Sin embargo, las compañías líderes, también saben que deben ir más allá de las contribuciones al bien público e identificar cualquier impacto negativo que cambios recientes implementados en sus operaciones, puedan estar teniendo en la sociedad y el entorno. Estas compañías entienden que demostrar respeto por los derechos humanos, especialmente en medio de duras circunstancias económicas, refleja fuertemente sus valores institucionales. Ellos comprenden que mitigar e identificar impactos adversos a los derechos humanos, es clave para mantener la confianza de clientes, consumidores, empleados, accionistas y comunidades, una vez que pase la crisis.

Por esta razón, PNUD diseñó una herramienta simple y asequible, “Debida Diligencia en Derechos Humanos y COVID-19: Autoevaluación Rápida para Empresas (Autoevaluación Rápida C19)”, para ayudar a las empresas a considerar y administrar el impacto de sus operaciones a los derechos humanos. Esta lista parcial de potenciales acciones, permite una reflexión rápida pero continua, respecto a los riesgos en materia de derecho humanos e impactos, recurrente para muchas empresas. De manera significativa, la Autoevaluación Rápida C19, no debe ser mal entendida como una herramienta integral de derechos humanos y debida diligencia al estar basada en los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos. Por el contrario, esta ayuda es ofrecida a las empresas como una visión parcial, pero informativa, de acciones de derechos humanos en el contexto específico del COVID-19. Las acciones enumeradas están basadas disposiciones pertinentes a los Tratados de Naciones Unidas, las Convenciones de la OIT, y los Principios Rectores. Está organizada para ofrecer acciones claves o consideraciones en línea con las 3 etapas del período de crisis producto del COVID-19: Preparación, respuesta y recuperación. Por cuanto esta asesoría representa una guía inicial, PNUD recomienda que todas las empresas consideren acciones inmediatas de cara a una evaluación integral de derechos humanos, en respuesta a los efectos inmediatos y de largo plazo, del COVID-19 a los derechos humanos en sus operaciones y cadenas de producción. Algunas de esas acciones pueden ser más factibles para compañías grandes sobre las más pequeñas, sin embargo, negocios de todo tipo de tamaño tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos según los Principios Rectores. Para las compañías sin una política de Derechos Humanos, este puede ser un momento oportuno para explorar la factibilidad de un compromiso –escrito– público para prevenir, mitigar e identificar impactos negativos a los derechos humanos.

La autoevaluación rápida del C19 se basa en parte en la oferta de respuesta integrada global del PNUD COVID-19.

A través del marco "Preparar, responder y recuperar", el PNUD apoya activamente la adquisición y el suministro de productos sanitarios esenciales, fortaleciendo la gestión de crisis y las capacidades de respuesta, abordando los impactos sociales y económicos críticos en todo el mundo. La herramienta es ofrecida por el programa Business and Human Rights in Asia (B+HR Asia) como un producto conjunto del proyecto "Habilitar el crecimiento económico sostenible mediante el marco de protección, respeto y reparación", financiado por la Unión Europea, y el proyecto "Promover prácticas empresariales responsables mediante asociaciones regionales", financiado por el Gobierno de Suecia.

Salud y seguridad ocupacional

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Diseñe, pruebe e inicie un plan efectivo de preparación para emergencias que incorpore al COVID-19 en los protocolos de respuesta	✓		
Asegurar que el acceso a la atención médica y suministros médicos, incluido el material de protección, como máscaras faciales, esté disponible para todos los trabajadores sin discriminación por razón de sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, estatus migratorio, orientación sexual, género, identidad o pertenencia a un grupo social que enfrenta marginación / estigma	✓	✓	
Limpie y desinfecte regularmente todos los entornos de trabajo y espacios públicos, baños, dormitorios, cafeterías, para garantizar la salud y la seguridad de todos los trabajadores y consumidores	✓		
Proporcionar al personal acceso a baños limpios, jabón, agua y, en caso que aplique, instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos	✓	✓	✓
Proporcionar equipos de salud y seguridad que cumplan con los estándares de salud y seguridad ocupacional, incluidas las máscaras	✓	✓	
Proporcionar a las mujeres equipos de seguridad adecuados a sus necesidades (por ejemplo, equipo de protección adecuado a su talla) y garantizar el acceso a productos de higiene e instalaciones.	✓	✓	
Prevenir a los trabajadores, particularmente aquellos de edad avanzada, trabajadoras embarazadas o trabajadores con preexistencia médica, a la exposición a entornos de trabajo peligrosos o nocivos, incluyendo áreas donde el riesgo es alto para la exposición al COVID-19.	✓	✓	
Realizar evaluaciones de riesgos y desarrollar iniciativas para evitar la exposición a infección por COVID-19 a mujeres embarazadas o que se hayan convertido en madres recientemente	✓	✓	
Permita que los empleados se comuniquen con familiares y amigos en sus lugares de origen y asegure que los trabajadores no están aislados de su red de trabajo	✓	✓	✓
Monitorear las medidas para garantizar que los trabajadores puedan dar consentimiento de no estar involucrados en condiciones de trabajo peligrosas, incluso donde la exposición a la infección de COVID-19 es probable	✓		

Para las compañías de equipos farmacéuticos o médicos, asegúrese de que los medicamentos y los equipos permanecen disponibles públicamente y son accesibles para grupos vulnerables	✓		
Asegúrese de que las instalaciones de trabajo y de vivienda proporcionadas por la empresa a los trabajadores les permite hacer distanciamiento social	✓		
Asegúrese de que las medidas tomadas para eliminar o reducir los riesgos para los empleados, sean consultadas con ellos, incluidas las recomendaciones hechas por los comités de salud y seguridad durante la crisis de COVID-19. Si posible, consultar también con sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, INDH y otras partes interesadas	✓	✓	
Asegúrese de que las medidas tomadas para eliminar o reducir los riesgos para los empleados, sean consultadas con ellos, incluidas las recomendaciones hechas por los comités de salud y seguridad durante la crisis de COVID-19. Si posible, consultar también con sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, INDH y otras partes interesadas.	✓	✓	

Derechos laborales

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Prepare un plan para garantizar que los trabajadores no sean despedidos. Si los trabajadores deben ser despedidos, asegurar que no sea sin compensación y sin procedimiento de salvaguardas, particularmente los trabajadores asalariados	✓		
Asegúrese de que durante y después del período de crisis de COVID-19, los trabajadores sean remunerados de conformidad con los términos de su contrato y pago de horas extras según sea necesario, en línea con la legislación local, las normas internacionales del trabajo y, cuando corresponda, con los planes de estímulo del en relación del gobierno	✓	✓	✓
Cuando las operaciones comerciales vuelvan a aumentar, considere la posibilidad de volver a contratar a los trabajadores despedidos durante la crisis. Si contrata nuevos trabajadores, asegúrese de que no sean discriminados por sexo, raza, religión, idioma, nacionalidad, discapacidad, estatus migratorio, orientación sexual, identidad de género o pertenencia a un grupo social que enfrenta marginación o estigma			✓
Asegúrese de que los trabajadores que han sido infectados por COVID-19 durante el período de desempleo no son discriminados durante el proceso de reclutamiento.			✓
Pague salarios diarios a los empleados durante toda la crisis, a tarifas reducidas si es necesario, incluso después de una reducción o cese en las operaciones		✓	
Pagar a los empleados si se encuentran enfermos y no pueden ir a trabajar, incluidos los períodos de cuarentena		✓	
Asegúrese que las reducciones de sueldos o salarios para el tratamiento de COVID-19 o enfermedades relacionadas no se hacen sin el conocimiento y el consentimiento del empleado		✓	✓
Evitar reducciones salariales por pruebas y tratamiento de COVID-19 o enfermedades relacionadas, sin el conocimiento y consentimiento del empleado		✓	
Asegurar que las mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo durante la crisis de COVID-19 y en el entorno posterior a la crisis		✓	✓
Identificar a las mujeres cuidadoras no remuneradas y satisfacer sus necesidades con un trabajo flexible, o trabajo a tiempo parcial al aumentar la producción	✓	✓	✓
Garantizar flexibilidad para el trabajo desde el hogar a padres con hijos u otros empleados, para asegurar el cumplimiento de las normas de distanciamiento social		✓	
Evitar el trabajo infantil para llenar los vacíos resultantes de la ausencia o reducción en el número de trabajadores adultos sanos debido al COVID-19		✓	✓
Asegurar a las personas con discapacidad, que además han sufrido COVID-19, su entrada o reingreso a la fuerza laboral			✓

Asegúrese de que la identificación del empleado, sus documentos de viaje u otros, no sean retenidos. Permitir que los empleados regresen a sus hogares, según lo permiten las leyes nacionales	✓	✓	
--	---	---	--

Impactos ambientales y comunitarios

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Tome medidas de precaución para garantizar que la salud de los consumidores o del público en general no está en peligro por las operaciones comerciales	✓		
Asegúrese de que la información relevante sobre los riesgos de COVID-19, potencialmente derivados de operaciones comerciales, se comparten con los consumidores y el público en general, lo que les permite tomar las medidas de precaución necesarias	✓		
Asegurar que se sigan todos los protocolos ambientales en la descarga de sustancias tóxicas y materiales peligrosos incluidas mascarillas, elementos de protección personal y guantes. Comunicar a los trabajadores que esto es una prioridad incluso en tiempos de crisis	✓	✓	
Realizar una evaluación posterior a la crisis sobre cómo las comunidades se han visto afectadas por despidos, y tomar medidas atenuantes o correctivas según sea necesario			✓
Asegurar que los derechos de propiedad de las comunidades aledañas no han sido violados durante el período de crisis COVID-19			✓

Resguardo de la privacidad

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Revelar información privada de los consumidores o del público en general a los gobiernos solo cuando se utiliza para responder a la pandemia de COVID-19 y de acuerdo con la legislación vigente. La información revelada debe tener un alcance y un plazo limitados en relación a COVID-19		✓	
Desarrolle políticas para asegurar que los nombres de trabajadores que infectados por COVID-19 no se revelan a la fuerza laboral o al público en general, a menos que el trabajador consienta o sea requerido por el gobierno según las leyes aplicables	✓	✓	✓
Capacitar al personal de seguridad privada en el respeto de los derechos humanos en procedimientos operativos estándar, especialmente para el personal involucrado en la detección de COVID-19		✓	

Prevención de estigmas y discriminación

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Asegúrese de que cuando los empleados regresen a su trabajo, no sean objeto de un trato discriminatorio o estigmatizado			✓
Establecer procedimientos para contrarrestar la propagación de información falsa o engañosa a fin de prevenir y los prejuicios hacia los grupos marginados en la fuerza laboral	✓		
Asegúrese de que los empleados estén al tanto del uso responsable de las redes sociales para contrarrestar la propagación de información errónea y prejuicios en el lugar de trabajo	✓	✓	

Garantizar que las minorías, los migrantes u otros grupos vulnerables no estén relacionados negativamente al COVID-19 en la publicidad, campañas de marketing o comunicaciones corporativas de la empresa, para prevenir la promoción de estereotipos, desinformación o estigma contra grupos marginados		✓	✓
--	--	---	---

Política corporativa y consideraciones de gestión

Acciones	Etapas		
	PREPARACIÓN	RESPUESTA	RECUPERACIÓN
Comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos	✓	✓	
Elaborar una política de derechos humanos y garantizar que el compromiso con ella sea comunicado a las partes interesadas			✓
Comunicarse regularmente y promover la transparencia en torno a las decisiones corporativas e información relacionada con COVID-19 a empleados	✓	✓	✓
A través de mecanismos efectivos de reclamo, compensar de manera inmediata y adecuada los abusos de derechos humanos derivados de la crisis COVID-19			✓
Establecer un mecanismo de reclamo accesible, disponible para todos los empleados y consumidores, para informar problemas que surgen de COVID-19	✓		
Realice pagos puntuales y / o extienda crédito a proveedores pequeños, medianos y minoristas para garantizar su viabilidad en la crisis COVID-19, en línea con las políticas de estímulo del gobierno		✓	
Mantener contratos con proveedores, particularmente pequeñas y medianas empresas, siempre que posible		✓	✓
Realizar la debida diligencia de derechos humanos sobre cualquier nuevo proveedor en la cadena de suministro			✓