

**INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS**

LAS DIMENSIONES DE GÉNERO EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS:

**INFORME RESUMEN A PARTIR
DE TRES INTERCAMBIOS DE
APRENDIZAJE TEMÁTICOS
SOBRE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LA TRANSICIÓN
DIGITAL, LOS PLANES DE ACCIÓN
NACIONAL Y LOS ENFOQUES
FEMINISTAS**

2020



Este informe fue elaborado por Nora Götzmann y Kayla Winarsky Green y traducido por Soledad Sánchez-Cañamares Ríos.

Extendemos nuestro agradecimiento a los participantes de la discusión que contribuyeron con su experiencia, comentarios y tiempo de forma voluntaria.

Un agradecimiento especial a nuestros colegas Ioana Tuta, Emil Lindblad Kernell, Andrew Charles Odete, Álvaro Amaya y Daniel Morris por facilitar los intercambios de aprendizaje sobre género.

El Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) es la Institución Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca, cuyo mandato es promover y proteger los derechos humanos y la igualdad de trato en Dinamarca y en el extranjero. El Departamento de Derechos Humanos y Empresas es una unidad especializada dentro del DIHR, que centra su atención en el rol que cumple el sector privado en lo que respecta al respeto por los derechos humanos.

© 2021 **El Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH)**

Wilders Plads 8K

DK-1403 Copenhagen K

Teléfono +45 3269 8888

www.humanrights.dk

Siempre que su reproducción no sea para uso comercial, esta publicación o partes de ella pueden ser reproducidas si se cita el autor y la fuente.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONTEXTO	5
3	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSICIÓN DIGITAL DE ÁFRICA ORIENTAL Y MERIDIONAL	6
3.1	INTELIGENCIA ARTIFICIAL	6
3.2	ACCESO A INTERNET/BRECHA DIGITAL DE GÉNERO	8
3.3	REGULACIÓN DE CONTENIDO	9
4	PLANES DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EDH	12
4.1	ÁFRICA	12
4.2	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	15
4.3.	ASIA	16
4.4.	EUROPA	18
5.	MARCOS SOBRE TEORÍA FEMINISTA Y EDH	21
5.1.	EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN MATERIA DE EDH	21
5.2.	GUÍA SOBRE GÉNERO Y LOS PRNU+10 DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU	23
5.3.	TEORÍA FEMINISTA Y EL MARCO DE EDH	25
5.4.	PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE EL MODELO B CORP	27
	ANEXO A: PARTICIPANTES	30
	ANEXO B: FUENTES ADICIONALES	34
	NOTAS FINALES	37

1 INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2020, el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) organizó un ciclo de intercambios de aprendizaje en línea sobre determinadas dimensiones relativas a la perspectiva de género en el ámbito de las empresas y los derechos humanos (EDH), a saber: 1) el género en la transición digital en África Oriental y Meridional; 2) el género en los procesos de elaboración de los Planes de Acción Nacionales sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PAN); y 3) la conexión entre los enfoques feministas y el ámbito de EDH.

Los objetivos de los intercambios de aprendizaje consistieron en:

- Fomentar una mayor integración de los conocimientos existentes sobre la perspectiva de género en materia de EDH;
- Promover el intercambio y la colaboración entre los profesionales e investigadores que trabajan activamente en la intersección entre la perspectiva de género y EDH, con miras a mejorar la futura dirección de las actividades y los resultados basados en la práctica y la investigación; e
- Identificar colectivamente las principales oportunidades de participación para abordar las dimensiones de género en materia de EDH, por ejemplo, en el contexto del programa “reconstruir mejor”¹ y de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU) +10.²

Cada intercambio se compuso de 3 o 4 mini-grupos que trabajaron en sesiones de 90 minutos; cuando la coordinación de los husos horarios lo permitió, los minigrupos tuvieron una sesión conjunta de retroalimentación. Entre los y las participantes estuvieron representantes de la sociedad civil, instituciones nacionales de derechos humanos, gobierno, empresas, instituciones multilaterales y la academia, que trabajaron desde sus perspectivas de trabajo práctico y de investigación sobre la intersección entre la perspectiva de género y EDH (véase el Anexo A).

En este informe resumen se presentan algunos aspectos destacados de la discusión y los temas clave que surgieron. Está concebido como un documento de referencia para quienes participaron en los intercambios, así como para la comunidad de EDH en general, con el fin de fortalecer aún más las dimensiones de género en materia de EDH. Adicionalmente, se facilita una lista con otros recursos generados por las personas participantes (véase el Anexo B).

2 CONTEXTO

La no discriminación y la igualdad de género son principios fundamentales del sistema internacional de derechos humanos y de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.³ A pesar de ello, la atención que se presta en general a la perspectiva de género sigue siendo insuficiente en la mayoría de los marcos, planteamientos y prácticas en materia de EDH. Esto plantea graves obstáculos para la aplicación efectiva de las leyes, políticas y prácticas de debida diligencia y el acceso a vías de reparación de manera que se protejan, respeten y reparen los derechos humanos de las mujeres, las niñas y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI+). Por ello, existe la urgente necesidad de comprender mejor cómo operan las dinámicas de género y las relaciones de poder en los contextos de EDH, desde perspectivas diversas e interdisciplinarias.

En el ámbito más orientado a la práctica, cabe destacar recientes iniciativas como la Orientación sobre la Perspectiva de Género para los Estados y las Empresas del Grupo de Trabajo de la ONU, publicada en junio de 2019,⁴ y las Normas de Conducta para las Empresas con Miras a Hacer Frente la Discriminación Contra las Personas LGBTI de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, publicadas en 2018.⁵ En el ámbito académico, las iniciativas actuales incluyen la publicación de números especiales en revistas, como el número especial de la revista *Business and Human Rights* sobre las dimensiones de género en materia de EDH,⁶ y se observa una mayor atención al género en las investigaciones sobre EDH por parte de las instituciones académicas.

En junio de 2021 se celebrará el décimo aniversario del apoyo unánime del Consejo de Derechos Humanos (CDH) a los PRNU. Como parte de su mandato de promover los PRNU, el Grupo de Trabajo de la ONU sobre EDH hará un balance de los logros alcanzados hasta la fecha, analizará las brechas y los desafíos existentes y, lo que es más importante, desarrollará una visión y una hoja de ruta ambiciosas para implementar los PRNU de forma más exhaustiva y extensa de aquí a 2030.⁷ Es fundamental que las preocupaciones relativas a la igualdad de género se incorporen plenamente en este proceso de revisión y que se integren en la hoja de ruta de cara al futuro. Además, en el contexto de la pandemia Covid-19, es esencial que esta hoja de ruta esté conectada con el enfoque de “reconstruir mejor”, el cual ofrece la oportunidad de asegurar que las preocupaciones sobre la igualdad de género se incorporen en su totalidad en las respuestas a corto plazo y en la recuperación a largo plazo para construir las sociedades más equitativas y resilientes que se necesitan para poder salir de esta crisis.⁸

Sin embargo, en estas diversas iniciativas destinadas a prestar mayor atención a las cuestiones de género en materia de EDH, podría decirse que el diálogo y el intercambio entre la práctica y el mundo académico sigue sin aprovecharse lo suficiente. Un mayor intercambio de conocimiento y enfoques entre los y las profesionales e investigadores/as que trabajan en las intersecciones entre la perspectiva de género y EDH podría suponer una contribución inestimable a la creación de instrumentos y enfoques prácticos que puedan ser utilizados por

el Estado, las empresas y otros actores para mejorar su enfoque de género en la implementación de los PRNU; al mismo tiempo, el intercambio de desafíos y ejemplos concretos a partir de la práctica podría contribuir a garantizar que la futura agenda de investigación académica sobre la perspectiva de género y EDH responda a los temas más urgentes y acordes con las realidades locales

El objetivo de los intercambios de aprendizaje fue contribuir a cerrar esta brecha, reuniendo a profesionales e investigadores/as con el fin de generar un mayor aprendizaje sobre cómo la teoría feminista puede informar la práctica en materia de EDH y generar recomendaciones prácticas para los temas urgentes sobre género y EDH en diferentes regiones del mundo.

3 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSICIÓN DIGITAL DE ÁFRICA ORIENTAL Y MERIDIONAL

3.1 INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En lo relativo a dónde y cómo se podría aplicar el enfoque de género para el desarrollo y el empleo de la inteligencia artificial (IA), los y las participantes señalaron la necesidad de garantizar la diversidad entre las personas que la desarrollan y dar una explicación concreta de los temas predominantes. Los y las participantes convinieron en que, a lo largo del ciclo de vida de la IA, es necesario realizar pruebas rigurosas antes de su lanzamiento. Señalaron la preponderancia general de la discriminación, incluso cuando las variables de género puedan estar ocultas dentro del algoritmo. En cuanto a las estrategias concretas, se sugirió que se requirieran una vigilancia

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:

1. Ronda de presentaciones: ¿Cómo se ha involucrado personalmente en el tema de la perspectiva de género y la IA?
2. ¿Cuáles han sido algunas estrategias efectivas para aplicar un enfoque de género en el desarrollo e implementación de la IA?
3. ¿Cuáles han sido los principales desafíos para asegurar que se aplique el enfoque de género?
4. ¿Cuáles son los temas clave de cara al futuro, en términos de metodologías y enfoques que pueden utilizarse para garantizar que se aplique un enfoque de género en el desarrollo e implementación de la IA, por ejemplo, en el desarrollo de políticas?

y una auditoría independientes, y que se incluyeran las voces de las mujeres en la formulación de políticas en torno a la IA, de manera que ésta responda a las cuestiones de género.

Se abordaron varios desafíos clave. Los y las participantes señalaron la dificultad de poner en marcha un movimiento social y subrayaron la necesidad de realizar actividades de promoción y campañas que reflejen a las personas afectadas. Plantearon dificultades tales como los anuncios dirigidos que infringen el derecho a la intimidad, por ejemplo, a través de la “salida” de personas de la comunidad LGBTI+ o la exposición de mujeres que han buscado información sobre salud sexual mediante anuncios dirigidos, señalando la exposición adicional que se produciría si se compartiera esta información. También se planteó la dificultad de responsabilizar a las empresas por dicha exposición cuando no está claro cómo se mostraron los anuncios dirigidos. Los y las participantes observaron que, por lo tanto, es importante elaborar estrategias para capacitar a la sociedad civil a fin de que pueda lograr la rendición de cuentas por parte de las empresas.

Los y las participantes plantearon que, si bien es típico hablar del acceso a Internet, no es común hablar de las disparidades relacionadas con el disfrute de Internet, señalando que un entorno poco propicio para las mujeres perpetuará las brechas en la participación. También observaron que la mayoría de las personas son reticentes a hablar sobre género y que es necesario que el debate sea inclusivo en cuanto al género, adecuado al contexto y coherente con la experiencia vivida por los usuarios y usuarias. Los y las participantes citaron como último obstáculo la brecha de conocimientos relacionada con la IA, que presenta dificultades para garantizar que la sociedad civil pueda participar en la discusión y formulación de políticas.

Sobre la base de estas cuestiones, los y las participantes reconocieron la necesidad de aprender de los grupos de activistas de género de diferentes comunidades sobre la forma en que podían lograr progresos al respecto. Además, se debe impulsar a que las empresas tengan en cuenta las cuestiones de género en sus procesos de desarrollo y adopten medidas positivas, en lugar de adoptarlas como medidas de reacción ante los escándalos. Observaron con optimismo que un tratado jurídicamente vinculante sobre EDH obligaría a las personas promotoras de la industria de la IA para tener en cuenta los impactos de sus productos y servicios en los derechos humanos. En cuanto a las partes interesadas, los y las participantes señalaron que las personas afectadas deben ser incluidas en las discusiones políticas sobre el desarrollo de la IA (o que les hagan llegar tales discusiones) y que el contexto es esencial para comprender los impactos específicos sobre determinadas personas, en lugar de tomar decisiones apresuradas. Concretamente, los y las participantes convinieron en que la participación de múltiples partes interesadas también es fundamental, pero que esta no debe tener fines extractivos ni performativos en relación con las personas afectadas y que se debe disponer de más datos para poder evaluar efectivamente los impactos de la IA.

3.2 ACCESO A INTERNET/BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

Al discutir sobre las estrategias efectivas para integrar el enfoque de género en el acceso a Internet y en las discusiones y desarrollo de la igualdad digital, los y las participantes coincidieron en el valor de apoyar a las mujeres mediante una variedad de estructuras de mentoría, señalando que esto conduce a la representación, lo cual es esencial para asegurar que las políticas establecidas en torno al acceso a Internet sean sensibles al género y sitúen las cuestiones de género en primer plano. También es necesario sensibilizar a la opinión pública, en particular en lo que respecta a las oportunidades profesionales en el ámbito de la tecnología para reducir la brecha digital, y sobre temas relacionados con las cuestiones de género (como la violencia), a fin de favorecer los esfuerzos normativos pertinentes. Además, la capacitación en alfabetización y seguridad digital es esencial para garantizar que un mayor número de mujeres participen activamente en Internet.

Al mismo tiempo, es importante reconocer la labor que las mujeres ya están realizando en este espacio, lo que les permitirá sentirse empoderadas y capaces de actuar como modelos a seguir para inspirar a otros y otras a emprender sus trayectorias profesionales. Esto puede lograrse a través de intercambios, círculos de mujeres, etc. Una de las personas participantes señaló que ha sido útil involucrar a mujeres de América Latina que han trabajado en la creación de redes comunitarias en los diálogos sobre redes comunitarias con participantes de África. Los y las participantes también señalaron la importancia de reconocer a las mujeres sin títulos universitarios en el marco de la discusión más amplia, en lugar de centrarse exclusivamente en las mujeres con un alto nivel educativo.

Una persona participante citó su experiencia al permitir una participación del 30% de hombres y niños en su red – que inicialmente se había estructurado para que fuera del 100% de mujeres – dada la importancia de incluir a los hombres en el cambio cultural de sus comunidades. Señalaron que esa experiencia había sido un éxito no sólo en la enseñanza de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sino también de los roles de género en general. Los y las participantes añadieron que es importante incluir a los miembros de la comunidad en todas las iniciativas para reducir la brecha digital de género en la comunidad.

En cuanto a los desafíos, se señaló que hay mayores problemas con la asequibilidad de Internet, lo que causa un efecto dominó en los obstáculos al acceso y la capacitación. También se mencionó como un desafío la deficiente infraestructura física. Los y las participantes observaron que las políticas sobre el acceso a Internet y su asequibilidad no suelen tener en cuenta las cuestiones de género, y que habían escuchado el argumento de que “si es neutral, es inclusivo”. Entre otros desafíos señalados figuran la violencia sexual y de género en línea (VSG), que conduce a que las familias no permitan que las mujeres utilizaran teléfonos inteligentes o redes sociales; los centros de TIC a cargo de hombres; y el hecho de que las mujeres y las niñas no tengan tiempo de utilizar Internet ni de aumentar sus aptitudes debido a una serie de otras responsabilidades. En relación con esto último, los y las participantes dieron ejemplos de centros de TIC que están abiertos en horarios en

que las mujeres no pueden acudir debido a otras responsabilidades. El servicio de Internet público y gratuito en las ciudades sólo está disponible en las zonas céntricas entre las 6pm y la medianoche, lo que lo hace prácticamente inservible para las mujeres ya que no suelen poder estar allí para utilizarlo; y los paquetes de datos asequibles sólo están disponibles después de la medianoche, cuando sólo muy pocas mujeres pueden hacer uso de ellos. Por último, se señaló que faltan datos sobre el acceso de las mujeres a Internet, lo que dificulta la evaluación de los éxitos o fracasos de las políticas, poniendo de manifiesto la clara necesidad de contar con mejores datos y más desagregados.

Teniendo en cuenta lo anterior, los y las participantes convinieron en la necesidad de políticas específicas con enfoque de género relativas a la infraestructura y accesibilidad de Internet, y de más redes comunitarias para las zonas desatendidas, con apoyo de políticas públicas. Se señaló que esto debería respaldarse con mejores datos estadísticos para supervisar la implementación de las políticas. En cuanto al sector privado, se observó que los actores empresariales deberían prestar más atención a las preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad, concentrándose en particular en los derechos de la mujer en línea. Además, el sector privado debería entender que le conviene empoderar a las mujeres, ya que representan un mercado grande y sin explotar, y que, si desarrollasen productos

orientados a la mujer, probablemente les resultaría beneficioso. Por último, los y las participantes expresaron la necesidad de trabajar con las generaciones más jóvenes para cambiar la mentalidad de los jóvenes, fomentando la educación de las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), creando movimientos y potenciando a la mujer, tanto en el sector público como en el privado.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE ACCESO A INTERNET/BRECHA DIGITAL DE GÉNERO:

1. Ronda de presentaciones: ¿Cómo se ha involucrado personalmente en el trabajo sobre la brecha digital de género?
2. ¿Cuáles han sido algunas estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en el acceso a Internet y en las discusiones y desarrollo de la igualdad digital?
3. ¿Cuáles han sido los principales desafíos del trabajo en torno a la brecha digital de género?
4. ¿Cuáles son los puntos clave de cara al futuro trabajo para abordar la brecha digital de género? ¿Qué roles juegan las diferentes partes interesadas (i.e., sociedad civil, actores estatales, sector privado)? ¿Qué tipo de alianzas y asociaciones serían las más efectivas?

3.3 REGULACIÓN DE CONTENIDO

A los efectos de esta discusión, la “regulación de contenido” se entendió en términos más amplios como la generación y el consumo de contenido. Antes de entrar en el debate sobre los desafíos y los próximos pasos, los y las participantes trataron de definir la discriminación de género relativa a la generación/moderación

del contenido. Una persona participante señaló un análisis reciente de los debates informativos en Facebook, que reveló que las mujeres son objeto de un mayor número de discursos de odio respecto de los hombres y que el contenido relacionado con la igualdad de género es objeto de un número desproporcionado de ataques añadiendo que, en consecuencia, las mujeres se abstendrían de participar en los debates públicos debido al contenido de odio. También se mencionó la necesidad de tener presente la naturaleza interconectada de la discriminación en línea y fuera de línea, tal como lo demuestra el hecho de que el acceso restringido de las mujeres a Internet es un síntoma de la discriminación fuera de línea. Otra persona participante señaló como ejemplo de que el odio en línea se traducía en odio fuera de línea, los cambios de actitud respecto de las niñas preparadas para la pornografía (“reinas esclavas”), en virtud de los cuales las personas victimizan a las niñas por lo que les sucede, por ejemplo, al ser juzgadas por sus “atuendos en línea”. Otra persona que participó en el diálogo señaló que las mujeres a menudo son atacadas por sus opiniones, aunque esto también les ocurre a los hombres.

Se analizaron varios desafíos para abordar la cuestión de la incitación al odio. En relación con las plataformas en línea, se indicó que éstas funcionan con un doble rasero; por ejemplo, una persona participante expresó que en el contexto africano las exigencias para eliminar el contenido no se tratan con la misma seriedad que en algunos países del Norte Global. Además, compartieron que los y las periodistas e

investigadores/as africanos/as no gozan del mismo acceso a las comunicaciones con esas empresas que sus homólogos/as estadounidenses. Además, la información y las estadísticas que comparten las plataformas sobre los discursos de incitación al odio contra la mujer son deficientes y las normas de la comunidad difieren entre las distintas plataformas y su aplicación no es uniforme. Los y las participantes también señalaron la falta de: transparencia y rendición de cuentas sobre la forma en que se aplican las normas; un procedimiento efectivo y claro para denunciar los abusos de los derechos humanos; y conocimiento del contexto, observando un sesgo en la moderación del contenido, ya que son pocas las personas moderadoras que poseen conocimientos de los idiomas locales.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA REGULACIÓN DE CONTENIDOS:

1. ¿Cómo se ha involucrado personalmente en el tema sobre género y moderación del contenido?
2. ¿Cómo determina y se determina el género en las prácticas y enfoques de moderación del contenido? ¿Qué puede revelar un enfoque de género sobre las asimetrías de poder y las exclusiones que subyacen de la práctica de la moderación del contenido?
3. ¿Cuáles han sido los principales desafíos del trabajo sobre género y moderación del contenido?
4. ¿En qué enfoques, metodologías e investigaciones podríamos apoyarnos para asegurar que las dimensiones de género en la moderación del contenido se reflejen adecuadamente en las políticas y procesos de EDH? ¿Qué tipo de alianzas y asociaciones serían las más efectivas?

Una persona participante señaló que trabajaba con responsables de la formulación de políticas a nivel nacional quienes estaban considerando la posibilidad de adoptar una ley sobre la regulación de contenido, pero advirtió que había muchas señales de alerta, entre ellas: el nivel de responsabilidad impuesto a las empresas privadas, que llevaba a situar a las empresas en la posición de controlar y juzgar sus propias plataformas; las soluciones de regulación que equivalían a una “aplicación de la ley de forma privatizada”; y la falta de recursos y competencia de los organismos encargados de la aplicación de la ley para investigar las denuncias relacionadas con los derechos digitales. Una persona participante subrayó la necesidad de contar con procedimientos robustos de supervisión y transparencia.

En lo relativo a las oportunidades y los próximos pasos, los y las participantes destacaron la necesidad de una mejor coordinación entre las empresas, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y los Estados para garantizar que las plataformas utilicen normas que respeten los derechos de manera coherente, lo cual incluye la presentación de informes y la transparencia en la implementación de las normas comunitarias. También señalaron su deseo de seguir reforzando las directrices de los Relatores Especiales de la ONU, “probándolas en el camino” con grupos locales para identificar ejemplos prácticos y recomendaciones más precisas, por ejemplo, el informe del ex Relator Especial de la ONU para la Libertad de Expresión, David Kaye, sobre un enfoque de derechos humanos para la moderación del contenido.⁹ Por último, señalaron la necesidad de que las plataformas sean sensibles al contexto local mediante: moderadores/as que hablen los idiomas locales; participación de partes interesadas en los grupos locales, incluidas las organizaciones de derechos de la mujer; y un trato respetuoso de las personas usuarias en África, y no sólo como una oportunidad para extraer más datos.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA TRANSICIÓN DIGITAL

1. Para garantizar que las innovaciones tecnológicas tengan en cuenta las cuestiones de género, es importante que haya una supervisión y auditoría independientes, y que las mujeres participen en la formulación de políticas.
2. Consultar a grupos de activistas en materia de género, pertenecientes a diferentes comunidades, sobre la forma en la que pudieron lograr progresos en temas específicos que son decisivos para garantizar que las consideraciones relativas al género se incorporen adecuadamente. La participación de múltiples partes interesadas no debe tener fines extractivos ni performativos con respecto a las personas afectadas, y es necesario disponer de más datos para poder evaluar realmente los impactos de la tecnología en materia de género.
3. Es necesario instar a que los actores empresariales tengan en cuenta la perspectiva de género en el proceso de desarrollo de la tecnología y la IA y a que adopten medidas de manera inequívoca, en lugar de adoptarlas como medida

reactiva ante la aparición de escándalos. Además, es necesario prestar más atención a las preocupaciones sobre la privacidad y la seguridad, con especial consideración de los derechos de la mujer en línea.

4. Es importante que los actores empresariales comprendan que les conviene empoderar a las mujeres, ya que representan una gran parte de su potencial base de usuarios, y que, si desarrollasen productos destinados a las mujeres, es muy probable que tuvieran éxito.

5. Una variedad de estructuras de mentoría para las mujeres podría contribuir a garantizar una representación adecuada, lo que es esencial para asegurar que las políticas vigentes en torno a la tecnología tengan en cuenta las cuestiones de género y las sitúen en primer plano. Parte de ello implica que se reconozcan las contribuciones actuales de las mujeres en este campo.

6. La sensibilización sobre las oportunidades que ofrece la tecnología para reducir la brecha digital y sobre las problemáticas relacionadas a con el género (como la violencia) es crucial para facilitar los esfuerzos de política pertinentes.

7. La formación en alfabetización y seguridad digitales son esenciales para garantizar que un mayor número de mujeres participen activamente en Internet.

8. Tanto en el sector público como en el privado es importante trabajar con las generaciones más jóvenes para fomentar la educación de las mujeres en CTIM, crear movimientos y empoderar a las mujeres.

9. Las empresas, las OSC y los Estados pueden mejorar su coordinación para asegurar que las plataformas utilicen normas que respeten los derechos de manera coherente, lo que incluye la presentación de informes y la transparencia en la implementación de las normas de la comunidad.

10. Las plataformas en línea deben aumentar el nivel de comprensión del contexto local, por ejemplo, designando personas moderadoras que hablen los idiomas locales; manteniendo la participación de las partes interesadas con los grupos locales, incluidas las organizaciones de derechos de la mujer; y tratando a las personas usuarias africanas con respeto.

4 PLANES DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EDH

4.1 ÁFRICA

En cuanto a la integración de la perspectiva de género en los procesos de los Planes de Acción Nacional (PAN) en África, el grupo discutió sobre si la perspectiva de

género se debía integrar de manera transversal en los PAN o si se debía tener una sección independiente sobre las cuestiones de género. Los y las participantes estuvieron de acuerdo en que, dado que el género no es una cuestión singular, sino que impregna las actitudes y prácticas de todas las facetas de la sociedad, el enfoque más conveniente es integrar la perspectiva de género en todo el PAN, analizando adecuadamente las dimensiones de género de todos los temas específicos que se aborden. También se señaló la necesidad de ser más enérgicos a la hora de abordar los asuntos de género. Ello podría lograrse, por ejemplo, exigiendo de forma más explícita en los términos de referencia del PAN que se realice un análisis de la perspectiva de género y en los resultados de quienes dirigen el proceso de elaboración del PAN. De igual modo, el hecho de que en el estudio de línea de base se identifiquen las cuestiones de género sienta un importante precedente para la posterior inclusión de perspectiva de género en el PAN.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LOS PAN – FOCO EN ÁFRICA:

1. Ronda de presentaciones
 - o ¿Cómo se ha involucrado personalmente en la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su interés en esta área?
2. Integración de la perspectiva de género en los PAN
 - o ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su enfoque idóneo para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
3. Desafíos
 - o ¿Cuáles han sido los principales desafíos?
 - o ¿Cómo pudo abordarlos?
 - o ¿Cómo podrían ser abordados?
4. Próximos pasos:
 - o ¿Cuáles son los temas clave de cara al futuro?
 - o ¿Cuáles son los temas clave para los futuros procesos de PAN?
 - o ¿Cuáles son los temas clave sobre la implementación para fortalecer en el futuro la perspectiva de género en los procesos y el contenido de los PAN?

Se subrayó la importancia de celebrar consultas dirigidas a diferentes grupos de mujeres, entre ellas las trabajadoras, las propietarias de empresas y las que son parte de la comunidad; las pertenecientes a minorías indígenas y de otro tipo y a comunidades marginadas; las que poseen tierras y las que no las poseen, las migrantes, etc. También se resaltó la necesidad de aplicar un enfoque intersectorial a las diferentes características y cuestiones que surjan de las consultas. La clave del éxito también es que las consultas vayan lo suficientemente lejos para asegurar no sólo la participación de diversos grupos, sino también la identificación de las preocupaciones y posibles soluciones que ofrecen los diferentes grupos. Es preferible que las consultas sean un proceso continuo y no temporal, que permita la posibilidad de integrar los cambios a lo largo del proceso de elaboración del PAN.

Las consultas también deberían estructurarse en un formato que tenga en cuenta las diferentes capacidades de los distintos grupos; e incluir oportunidades para el desarrollo de capacidades, adaptadas para satisfacer las necesidades de formación respectivas de los grupos. Incluso cuando se hacen los mayores esfuerzos, no hay garantía de que las consultas amplias arrojen la información deseada. Por consiguiente, los y las participantes sugirieron que se consultara a personas expertas en cuestiones de género y a otros grupos de la sociedad civil con experiencia en la integración de las cuestiones de género en las políticas públicas y a las personas que trabajan directamente con mujeres en los diferentes niveles a partir de las bases de la comunidad. Esos grupos pueden aportar contribuciones inestimables para precisar y profundizar en la comprensión de los impactos relacionados con las cuestiones de género.

En cuanto a los desafíos, de la discusión surgieron tres temas centrales. En primer lugar, la importancia de contar con recursos adecuados, tanto de tiempo como financieros, lo que tiene consecuencias decisivas para el alcance y la profundidad de las consultas e investigaciones, en particular de las dimensiones de género. En segundo lugar, se señalaron los desafíos relacionados con el equilibrio entre los diferentes intereses que surgen en el proceso de los PAN. Por ejemplo, debido a la disparidad de voces e intereses, no siempre se detectan las diferentes manifestaciones de las vulnerabilidades de género de los diferentes grupos. En tercer lugar, se señaló la disponibilidad de datos fiables, es decir, la necesidad de disponer de datos de género que sean pertinentes para las diferentes áreas temáticas en la elaboración del PAN.

En cuanto a la cuestión de los temas clave para fortalecer la perspectiva de género en los procesos y el contenido de los PAN, se señaló que era fundamental prestar atención a la fase de implementación. El PAN no es autoejecutable, por lo que es necesario que cuente con un plan de implementación. Además, esto contribuye a desglosar las declaraciones de política de alto nivel en medidas e indicadores concretos y realizables. Esto apoya las peticiones de rendición de cuentas por parte de las OSC y las comunidades. Por consiguiente, es necesario garantizar que las consideraciones de género se incluyan inequívocamente en la etapa de implementación del PAN. Asimismo, es importante que el PAN sea difundido de forma efectiva y oportuna entre todas las partes interesadas. La continua sensibilización sobre las dimensiones de género en materia de EDH y otros marcos de derechos humanos puede contribuir a lo anterior. Un nivel mínimo de sensibilización es un requisito previo para que las personas actúen. Los y las participantes también señalaron la necesidad de capacitar a los responsables de la integración de la perspectiva de género, tanto en la esfera pública como en la privada. Además, se planteó la importancia de fomentar la colaboración entre las diferentes partes interesadas como medio de asegurar la utilización efectiva y eficiente de los recursos y los conocimientos especializados, en particular en materia de género. Como requisito previo en este caso, se destacó que era fundamental que las partes interesadas y los y las titulares de derechos que lo necesiten cuenten con apoyo técnico para integrar las cuestiones de género.

4.2 AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

En cuanto a la cuestión de las estrategias eficaces para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN, todos los y las participantes destacaron la importancia de la participación de la sociedad civil, en particular de las mujeres. Varios de los y las participantes también subrayaron la necesidad de incluir en el proceso a las personas LGBTI+.

La experiencia práctica con los procesos de los PAN en la región reveló dos formas de integrar la perspectiva de género: 1) incluyendo un capítulo o sección específicos centrados en las cuestiones de género, y/o; 2) tomando en consideración la dimensión de género en todas las actividades, metas e indicadores del PAN. Los y las participantes recomendaron esta última opción como ejemplo de buena práctica para integrar la perspectiva de género en los PAN. También se indicó que era muy pertinente considerar la interseccionalidad del género con otras perspectivas, especialmente en lo que respecta a las perspectivas étnicas y de discapacidad. Se compartieron varias estrategias que habían sido implementadas en la región para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN. Por ejemplo, la promoción y garantía de la participación de las mujeres y de las organizaciones LGBTI+ en el proceso de formulación de los PAN. Asimismo, se señaló la participación de las mujeres y las organizaciones LGBTI+ en la elaboración de los estudios de línea de base, a fin de identificar los impactos diferenciados sobre sus derechos en el contexto de las actividades empresariales. Además de promover una perspectiva de género con funcionarios/as públicos y otros agentes públicos que participan en los procesos de los PAN.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LOS PAN – FOCO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE:

1. Ronda de presentaciones
 - o ¿Cómo se ha involucrado personalmente en la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su interés en esta área?
2. Integración de la perspectiva de género en los PAN
 - o ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su enfoque idóneo para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
3. Desafíos
 - o ¿Cuáles han sido los principales desafíos?
 - o ¿Cómo pudo abordarlos?
 - o ¿Cómo podrían ser abordados?
4. Próximos pasos:
 - o ¿Cuáles son los temas clave de cara al futuro?
 - o ¿Cuáles son los temas clave para los futuros procesos de PAN?
 - o ¿Cuáles son los temas clave sobre la implementación para fortalecer en el futuro la perspectiva de género en los procesos y el contenido de los PAN?

En el debate sobre los desafíos, surgieron varios temas. En primer lugar, se destacó que una amplia participación en la formulación del PAN requiere de tiempo y recursos financieros, y que los gobiernos no suelen disponer de ninguno de ellos de forma suficiente para el proceso. Cada actor, incluido el Estado, necesita tiempo para comprender lo que significa la el género en el contexto del PAN y cuál sería la mejor manera de integrarlo. En segundo lugar, las políticas públicas en América Latina suelen estar vinculadas a un gobierno, y con los cambios políticos vienen los cambios de política pública, lo que plantea la cuestión de cómo hacer que el PAN sea una política de Estado. Un tercer tema se refiere al equilibrio dentro del proceso de participación. La participación no es sólo la posibilidad de estar presente en la sala. Implica recursos y conocimientos suficientes para ser efectivo, lo que implica que todos los actores -Estado, empresas y sociedad civil- deben tener un conocimiento previo en materia de EDH y género. Si no lo tienen, el proceso debe desarrollar capacidades en esos ámbitos para facilitar la integración efectiva de las perspectivas de género en el proceso.

En lo referente a los próximos pasos, los y las participantes subrayaron la necesidad de que los actores empresariales sean más conscientes de los impactos en los derechos humanos, incluyendo las dimensiones de género de dichos impactos. También se señaló la adopción de medidas efectivas para garantizar la inclusión de las personas LGBTI+ en el proceso de los PAN; y de un enfoque de género que abarque puntos de referencia e indicadores teniendo en cuenta la interseccionalidad. Los patrones culturales en torno al género pueden deconstruirse a través de la educación en el marco del proceso del PAN. Por último, se destacó que el fortalecimiento de la interrelación entre los derechos humanos y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) es una oportunidad para incorporar las perspectivas de género en los PAN, por ejemplo, fomentando la comprensión entre los actores empresariales de que los PRNU constituyen un marco fundamental para el respeto de los derechos humanos en el contexto de los ODS.

4.3. ASIA

En relación con la primera pregunta sobre estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN, los temas planteados por los y las participantes se centraron en la necesidad de adoptar un enfoque holístico. Por ejemplo, es necesario que el enfoque de género se integre en cada uno de los tres pilares del PAN de manera interseccional, en lugar de plantearlo como un “añadido”. Un aspecto relacionado giró más en torno al proceso de desarrollo del PAN, donde los y las participantes señalaron la importancia de que las personas expertas en cuestiones de género y las personas representantes de los derechos de la mujer formasen parte del comité de redacción y de las consultas. Para evitar que las consideraciones de género se conviertan en un mero ejercicio de marcar una casilla, es necesario que las mujeres ocupen un puesto que les permita participar con una voz activa. Se resaltó también la importancia de la diversidad en la participación. Además, se mencionó que es fundamental que tanto el estudio de línea de base como el PAN se analicen desde una perspectiva de género a la hora de abordar las cuestiones.

Por ejemplo, en la región de Asia se señaló que la economía de la información y su cadena de suministro ampliada, así como las cuestiones de género relacionadas con ellas, son fundamentales. Al adoptar una perspectiva de género, se consideró que la importancia de tener en cuenta el contexto cultural correspondiente es decisivo para garantizar que el desarrollo de PAN aborde los temas más destacados y puedan implementarse de forma efectiva.

En cuanto a los desafíos, los sesgos de género en las consultas fueron un punto central de la discusión. Los y las participantes señalaron, por ejemplo, que en los contextos de países donde es más común que los hombres participen en los procesos de consulta oficiales, garantizar que las mujeres estén adecuadamente incluidas y representadas en los procesos de los PAN puede ser un desafío. Un segundo reto señalado es que un proceso de PAN puede ser percibido como demasiado crítico con la ley y el Estado, cuando señala las desigualdades de género persistentes y estructurales. En lo que respecta a los actores empresariales, las continuas disparidades en cuanto a la representación de las mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos superiores, así como la percepción generalizada de que las empresas no necesitan incorporar el enfoque de EDH porque ya cuentan con la responsabilidad social empresarial (RSE), se consideraron como desafíos a la labor destinada a lograr una mayor integración de la perspectiva de género y los derechos de la mujer en los procesos y el contenido de los PAN. Se mencionó el papel de los medios de comunicación en el reconocimiento y cuestionamiento de las desigualdades de género.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LOS PAN – FOCO EN ASIA

1. Ronda de presentaciones
 - o ¿Cómo se ha involucrado personalmente en la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su interés en esta área?
2. Integración de la perspectiva de género en los PAN
 - o ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su enfoque idóneo para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
3. Desafíos
 - o ¿Cuáles han sido los principales desafíos?
 - o ¿Cómo pudo abordarlos?
 - o ¿Cómo podrían ser abordados?
4. Próximos pasos:
 - o ¿Cuáles son los temas clave de cara al futuro?
 - o ¿Cuáles son los temas clave para los futuros procesos de PAN?
 - o ¿Cuáles son los temas clave sobre la implementación para fortalecer en el futuro la perspectiva de género en los procesos y el contenido de los PAN?

En lo referente a los siguientes pasos, la discusión se centró en la desconexión percibida entre “EDH” y “género”, que a veces parecen existir en paralelo. Para integrar efectivamente las cuestiones de género en los PAN, se señaló que desarrollar una mayor polarización cruzada de los dos ámbitos, incluyendo la capacitación, representaba una oportunidad a la que podían contribuir los procesos de los PAN. El reconocimiento de las sinergias existentes entre los marcos de EDH y ODS también podría contribuir a este respecto. Asimismo, se consideró como fundamental hacer un buen uso de las redes y alianzas en los procesos de los PAN para fomentar una mayor integración de las cuestiones de género. Es el caso también del rol de la academia y los medios de comunicación, sobre el que los y las participantes destacaron las oportunidades existentes para una mayor participación de estas partes para aclarar las cuestiones de género en los procesos de los PAN.

4.4. EUROPA

En cuanto a la pregunta sobre las estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de PAN, los y las participantes discutieron sobre varios temas. En particular, se destacó que la integración de la perspectiva de género tenía dos dimensiones: una sustantiva, relativa a los tipos de temas que se abordaban en el PAN, y otra de procedimiento, relativa a la forma en la que se incluía a las mujeres y los grupos vulnerables en los procesos de consulta y participación. En relación con el elemento sustantivo, los y las participantes resaltaron la importancia de incluir ejemplos y medidas concretas que permitan mostrar cómo los actores estatales y empresariales deben traducir en la práctica la igualdad de género. Adicionalmente, que la perspectiva de género debería ser integrada de manera más holística, en lugar de constituir un documento o área de estudio separados. Con respecto al elemento de procedimiento, los y las participantes mencionaron que un enfoque de género también puede facilitar la llegada a otros grupos vulnerables y ayudar a comprender más a fondo los tipos de abusos a los derechos humanos relacionados con las empresas a los que se enfrentan diversos grupos. Se destacó la utilidad de los grupos de participación de múltiples partes interesadas, en particular la importancia de que en los procesos de PAN participen organizaciones dedicadas a las cuestiones de género y ministerios con responsabilidades en la materia. En términos de los desafíos, se destacó la evidente falta de temas de género en la mayoría de los PAN de la región. En los casos en que se menciona la igualdad de género, ello no suele ir acompañado de medidas concretas sobre cómo se puede lograr una mayor integración de la perspectiva de género en materia de EDH. También parece que hay una notable falta de análisis de género en temas relevantes, tales como las medidas de austeridad. Otro desafío observado fue la coordinación y coherencia entre los diferentes tipos de planes de acción para asegurar que se presente e implemente un enfoque de género en materia de EDH que sea consistente. La necesidad de dar prioridad a las diferentes medidas relacionadas con las cuestiones de género ante la limitación de los recursos constituye otro reto, especialmente en el actual contexto de Covid-19. Se señaló la limitada capacidad en materia de género de los encargados de elaborar e implementar los PAN, así como la necesidad de asegurar que la perspectiva de género se integre en los marcos de seguimiento.

Al considerar los temas clave de cara al futuro, los y las participantes debatieron una serie de aspectos. En primer lugar, la mayor participación de representantes de las

cuestiones de género como parte de los procesos de los PAN, así como la necesidad de adoptar un enfoque interseccional; por ejemplo, se sugirió la participación de los ministerios con responsabilidades en materia de género en el proceso de los PAN o la creación de puntos focales de género. En relación con ello, se analizó la posibilidad de prestar más atención a la elaboración de presupuestos con una perspectiva de género, así como a las reparaciones de la VSG. Las oportunidades para la inclusión de recomendaciones y puntos de acción más específicos sobre la perspectiva de género en los PAN pueden materializarse, preferiblemente si van de la mano de metas y objetivos asociados medibles, que pueden así formar parte del marco de aplicación y rendición de cuentas para la implementación de los PAN. En aras de mejorar en una mayor medida la rendición de cuentas, el seguimiento independiente, que incluya la asignación de tiempo y recursos financieros para ello, y posiblemente mediante un modelo de múltiples partes interesadas, podría contribuir al seguimiento de las medidas relacionadas con la perspectiva de género. La necesidad de capacitar en materia de género es crucial, a fin de garantizar que las personas a cargo de los PAN tengan los conocimientos necesarios en materia de género para incorporar de forma efectiva las cuestiones de género en los procesos y el contenido de los PAN. El examen entre pares de los PAN de la región se presentó como una oportunidad más para poner de relieve las brechas y oportunidades en materia de género que se dan durante la implementación. Por último, en los casos en que los PAN incluyen medidas para trabajar hacia el logro de obligaciones vinculantes - como la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos -, se sugirió que las dimensiones de género deberían considerarse y reflejarse adecuadamente en tales medidas.

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LOS PAN – FOCO EN EUROPA

1. Ronda de presentaciones
 - o ¿Cómo se ha involucrado personalmente en la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - o ¿Cuál es su interés en esta área?
2. Integración de la perspectiva de género en los PAN
 - a. ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias efectivas para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
 - b. ¿Cuáles han sido los principales desafíos?
 - c. ¿Cómo pudo abordarlos?
3. Mecanismos de seguimiento y revisión
 - a. ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias/ mecanismos efectivos para asegurar el monitoreo y revisión de los procesos de los PAN?
 - b. ¿Cuál es su enfoque idóneo para integrar la perspectiva de género en los procesos de los PAN?
4. Plan de Acción de la UE
 - a. En su opinión, ¿cómo debería ser?
5. Próximos pasos:
 - a. ¿Cuáles son los temas clave de cara al futuro?
 - b. ¿Cuáles son los temas clave para los futuros procesos de PAN?
 - c. ¿Cuáles son los temas clave sobre implementación para fortalecer en el futuro la perspectiva de género en los procesos y el contenido de los PAN?

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONAL

1. Para garantizar un enfoque holístico, es importante que la perspectiva de género se integre de manera significativa en todo el PAN, en los tres pilares, en lugar de presentarlo exclusivamente como una sección independiente sobre género.
2. Al adoptar un enfoque de género, es fundamental tener en cuenta el contexto cultural para garantizar que el desarrollo de los PAN aborde las cuestiones más destacadas y pueda implementarse de manera efectiva.
3. La integración de la perspectiva de género en los procesos de los PAN puede fomentarse exigiendo de manera más explícita el análisis de las cuestiones de género en documentos y puntos de entrada críticos, como los estudios de línea de base que preceden a los PAN, los términos de referencia para la elaboración de los PAN y los diversos resultados preliminares generados en la elaboración del PAN.
4. Las consultas sobre los PAN ofrecen importantes oportunidades para escuchar las voces y responder a las cuestiones planteadas por diversos grupos de mujeres, entre ellas las trabajadoras, las propietarias de empresas y las que son miembros de la comunidad; las de las minorías indígenas y otras minorías y comunidades marginadas; las que poseen tierras y las que no las poseen, las migrantes, etc. Es preferible que las consultas sean continuas en lugar de ser un ejercicio aislado.
5. Además de consultar directamente a las mujeres, consultar a personas expertas en cuestiones de género y a otros grupos de la sociedad civil con experiencia en la integración de las cuestiones de género en políticas, así como a quienes trabajan directamente con mujeres, puede ayudar a garantizar que las cuestiones de género pertinentes se aborden y respondan adecuadamente en los PAN.
6. Es fundamental que se garanticen los recursos financieros y de tiempo adecuados para lograr la participación de las mujeres y lograr perspectivas de género.
7. La utilización de datos fiables sobre las cuestiones de género en el PAN puede contribuir a establecer objetivos y metas pertinentes.
8. La fase de implementación es crucial y es necesario asegurar que las consideraciones de género estén claramente incorporadas en esta etapa, en particular mediante puntos de acción y metas concretas y medibles; así como la consideración de las cuestiones de género como parte de las medidas obligatorias propuestas, por ejemplo, la debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos.
9. Es necesario capacitar a los responsables de la integración de las cuestiones de género, tanto en la esfera pública como en la privada; en particular, mediante la participación de los ministerios o los puntos focales de las cuestiones de género en los procesos de los PAN.

10. Es necesario fomentar la colaboración entre las distintas partes interesadas como medio para asegurar la utilización efectiva y eficiente de los recursos y los conocimientos especializados, en particular en materia de género, mediante redes y alianzas. Se debería prestar apoyo técnico para la integración de las cuestiones de género a aquellas partes interesadas y titulares de derechos que lo necesiten.

5. MARCOS SOBRE TEORÍA FEMINISTA Y EDH

5.1. EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN MATERIA DE EDH

La conversación fue amplia y fluida, y se centró en los dos primeros temas de la agenda, que se discutieron en conjunto. Los y las participantes observaron que existe un interés por el empoderamiento de la mujer en el sector agrícola y el capital de riesgo, donde hay menos mujeres en la fuerza laboral, y analizaron la forma en que el concepto de género se está incorporando en las relaciones sociales de poder y el hecho de que las discusiones deben abordar el patriarcado como una forma de opresión en lugar de utilizar un enfoque apolítico basado en el concepto de empoderamiento de la mujer. Citaron investigaciones en las que se constató que las iniciativas existentes que se promueven más comúnmente dentro de las estructuras empresariales existentes incluyen: 1) la práctica empresarial; y 2) los programas de responsabilidad empresarial para el progreso de la mujer. Una persona participante añadió que las estrategias más eficaces -los enfoques

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN MATERIA DE EDH:

1. Ronda de presentaciones – ¿Cómo ha trabajado personalmente en el empoderamiento de la mujer en materia de EDH?
2. ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias/enfoques de empoderamiento de la mujer que hayan resultado efectivas en el trabajo que usted hace?
3. ¿Cuáles son algunos de los principales desafíos y críticas del enfoque de empoderamiento de la mujer y cómo pueden servir para informar la práctica?
4. ¿Cuáles son los puntos clave de cara al futuro - cómo puede el discurso/práctica/crítica del empoderamiento de la mujer contribuir a fortalecer la integración de la perspectiva de género en el ámbito de EDH?

basados en cuotas- no siempre han sido bien acogidas y que, si bien los dirigentes empresariales responden bien a la información que vincula el empoderamiento de la mujer con la productividad, existe el riesgo de que se tenga que plantear el empoderamiento de la mujer como un caso empresarial. Sin embargo, una persona participante afirmó que, en las sociedades religiosas y patriarcales, los fundamentos económicos del empoderamiento de la mujer pueden verse como particularmente persuasivos. Los y las participantes observaron que, en algunos casos, la forma corporativa puede y debe ser cuestionada, citando el éxito de la ecología política feminista, y añadieron que el enfoque de diversidad e inclusión trata de funcionar dentro de los límites de la forma corporativa y hacer que las personas comprendan el valor de la diversidad en general. Una persona participante se opuso al enfoque más amplio de la diversidad e inclusión, argumentando que las mujeres están en un grupo materialmente diferente de otros grupos y necesitan la infraestructura existente para prosperar, señalando en particular los problemas infraestructurales de las responsabilidades de cuidado dispares y no remuneradas, y la discriminación en el acceso a los recursos financieros y otros recursos económicos, incluida la tierra. Los y las participantes convinieron en que es importante trabajar tanto con mujeres como con hombres en el empoderamiento de la mujer, que la interseccionalidad es fundamental y que es necesario comprender el problema y emprender un ejercicio de teoría del cambio sobre cómo llegar al resultado deseado. Por lo tanto, es necesario disponer de un instrumento que se ajuste al cambio deseado. La conversación pasó al tema del salario mínimo y la paridad salarial, sobre lo que los y las participantes coincidieron en que las empresas deben ser transparentes en sus esfuerzos. Una persona participante afirmó que la minoría de las empresas parece estar trabajando en ello, a pesar de que debería considerarse como una norma establecida por el derecho internacional del trabajo y los tratados internacionales de derechos humanos, y que los PRNU deberían considerarse como una obligación respaldada por el derecho internacional de los derechos humanos.

No obstante, se señalaron algunos desafíos. Los y las participantes señalaron que el enfoque actual del movimiento de empoderamiento de la mujer se centra en lo que le falta a la mujer, más que en lo que tiene, y que es necesario un mayor reconocimiento del papel de la mujer, así como de los enfoques transformadores, en lugar de tratar de encajar a la mujer en las estructuras de poder socioeconómico existentes y desiguales. Añadieron que el enfoque actual puede dar lugar a la segregación de la fuerza laboral por sexo y a no reconocer que el sexismo tiene una dimensión más amplia en las comunidades. Los y las participantes del sector empresarial citaron programas orientados al empoderamiento de la mujer dentro de sus empresas y cadenas de valor (e.g., campañas publicitarias) y aquellos destinados a la comunidad en general (e.g., contra el acoso callejero) para señalar la necesidad de realizar diferentes esfuerzos en función del público al que se dirigen. Los y las participantes convinieron en que es importante demostrar que el empoderamiento de la mujer es pertinente para las diferentes partes interesadas.

Una persona participante señaló que la próxima revolución industrial plantea tanto retos como oportunidades para las mujeres. Se señaló que la pandemia de Covid-19 ha dado lugar a ambas cosas, con un aumento de las mujeres que pueden

trabajar y asistir a reuniones debido a que su actividad se realiza en línea, pero con un aumento de las responsabilidades de cuidado, lo que por ejemplo ha dado lugar a una disminución del número de publicaciones de las mujeres en el mundo académico, así como a numerosas pérdidas de puestos de trabajo en los sectores de la economía dominados por las mujeres. Entre otras oportunidades y próximos pasos que se contemplaron figuran: la creación de un ingreso básico universal; un mayor impulso hacia la sensibilización sobre la discriminación contra la mujer; una re-evaluación de la forma corporativa mediante un enfoque transformador de género; y un cambio desde el voluntariado empresarial hacia la obligación empresarial. En relación con esta última, los y las participantes señalaron la distinción entre la obligación de una empresa de “no hacer daño” y el deseo de hacer el bien, consagrada en los PRNU. Los y las participantes convinieron en que es necesario prestar más atención a la integración de las cuestiones de género en los PRNU, lamentaron que muy pocos planes de acción en el marco de los PRNU incluyen puntos sobre género, y aplaudieron la Guía sobre las Dimensiones de Género de los PRNU del Grupo de Trabajo de la ONU (UNWG, por sus siglas en inglés).

5.2. GUÍA SOBRE GÉNERO Y LOS PRNU+10 DEL GRUPO DE TRABAJO DE LA ONU

En cuanto a dónde y cómo la Guía sobre Género del Grupo de Trabajo de la ONU ha sido de utilidad, los y las participantes señalaron que un beneficio clave es que pone en tela de juicio la anterior ceguera al género en la implementación de los PRNU. Por ejemplo, la Guía sobre Género aclara que la VSG es una cuestión clave en todas las industrias, regiones mundiales y facetas de EDH, en lugar de verse como un asunto aislado, por ejemplo, en las zonas de conflicto. Esto se ha visto reforzado por el Convenio N° 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, que casualmente se adoptó al mismo tiempo que la publicación de la Guía sobre Género y establece por primera vez una norma para las empresas en la materia. Además, se destacó que los ejemplos ilustrativos de la Guía sobre Género proporcionan una orientación práctica útil sobre la forma en que el género puede integrarse más adecuadamente en

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA GUÍA SOBRE GÉNERO DEL UNWG Y LOS PRNU+10:

- 1 Ronda de presentaciones –
¿Cómo ha estado trabajando personalmente con la Guía sobre Género del UNWG y los PRNU+10?
2. ¿De qué forma la utilización de la Guía sobre Género del UNWG le ha resultado útil?
3. ¿Cuáles son algunos de los principales desafíos que quedan para la implementación de la Guía sobre Género del UNWG?
4. ¿Cómo podría el proceso de los PRNU+10 contribuir a abordar estos desafíos?

cada uno de los tres pilares de los PRNU. En particular, el llamamiento inequívoco a la evaluación de impactos de género como parte esencial de la debida diligencia en materia de derechos humanos proporciona a los y las profesionales una sólida base para la acción, y los y las participantes compartieron ejemplos concretos de los casos en que ya habían aplicado este requisito en los instrumentos de debida diligencia utilizados. Los y las participantes también señalaron que un punto fundamental de la Guía sobre Género es que aclara y reitera que la comprensión de la no discriminación y la igualdad de género debe ser una de igualdad sustantiva de género, que incluya un uso proactivo de la influencia y medidas especiales para lograr la igualdad de género en materia de EDH, en lugar de limitarse a una comprensión más limitada de la no discriminación centrada en la igualdad formal y la no interferencia. Una persona participante resumió acertadamente estos planteamientos al sugerir que en lugar de considerar la Guía sobre Género como una “orientación”, podría ser considerada la versión de los PRNU 2.0, con la consecuencia de que el género debe ser un elemento inherente a cualquier implementación de los PRNU.

No obstante, también se señalaron varios desafíos. En particular, que la Guía sobre Género no es ampliamente conocida y que en muchas situaciones y organizaciones se recurre con mayor frecuencia a marcos como los PRNU, los ODS y el empoderamiento de la mujer, a pesar de que no están lo suficientemente conectados con la Guía sobre Género. Esto, en consideración de los y las participantes, evidencia la división más amplia que aún existe entre los ámbitos del “género” y el “EDH”. Si bien los y las participantes acogieron con satisfacción que en la Guía se haga referencia a la interseccionalidad, la comprensión y la aplicación práctica del concepto de interseccionalidad sigue siendo limitada entre muchas partes interesadas de EDH. También se mencionaron desafíos prácticos, como la forma de: recopilar datos sobre la diversidad en el lugar de trabajo respetando la privacidad; abordar la desigualdad sistémica; institucionalizar el género en las empresas más allá del ámbito de los recursos humanos; y la manera de garantizar una mayor coherencia en los enfoques estatales sobre género (por ejemplo, cuando el género se integra en la política exterior pero al mismo tiempo no se considera en la política y los marcos para hacer responsables a las empresas por los impactos adversos sobre el género en sus actividades en el extranjero). Otro punto de discusión giró en torno a la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en los procesos de EDH, como las negociaciones para un tratado vinculante; y la necesidad de integrar las perspectivas de género en diversos temas y procesos de EDH, en lugar de ser un tema de discusión separado e independiente.

Sobre la base de estas experiencias, la sesión concluyó con el análisis de algunas de las oportunidades que se presentan de cara al futuro. Por parte de los Estados, se señaló que se podría hacer un mayor uso de los datos de género existentes (por ejemplo, CEDAW, el Grupo de Trabajo del ACNUDH sobre la discriminación contra las mujeres y la presentación de informes sobre el ODS 5) para fundamentar las iniciativas del Pilar I. Se podría hacer más, tanto utilizando los datos disponibles como tratando de generar datos relativos a los 54 indicadores de género específicos de los ODS presentes a lo largo de los 17 ODS, y no sólo en el ODS 5. El impulso para prestar mayor atención a la VSG generado a partir de Covid-19 también podría aprovecharse para informar el futuro trabajo y los marcos de EDH. Para

trabajar en pro de una mayor integración y sinergia entre los esfuerzos en materia de género y de EDH, se podría promover una mayor colaboración y compromiso tanto en la esfera aplicada como en la académica, por ejemplo, aprovechando la labor de las fundaciones en materia de género, recurriendo a la teoría de género en el desarrollo de marcos y prácticas de debida diligencia en derechos humanos, o generando iniciativas conjuntas de investigación y práctica sobre género en materia de EDH que puedan servir al doble propósito de aumentar la atención al género en materia de EDH tanto en la práctica como en la investigación académica. Los y las participantes también señalaron las oportunidades de participación en varios procesos actuales de revisión de normas, por ejemplo, la actualización del marco de Comunicación de Progreso y la guía para informar sobre los Principios de Empoderamiento de la Mujer de Pacto Mundial (que presentan oportunidades para alinear los indicadores de género y de los PRNU), así como la actualización de la presentación de informes de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI, por sus siglas en inglés). Se indicó que la participación en los esfuerzos encaminados a abordar los derechos de las personas LGBTI+ constituía una oportunidad, entre otras cosas, para comprender mejor el concepto cambiante de la interseccionalidad. En cuanto a los actores empresariales, los y las participantes señalaron que los que tienen objetivos ambiciosos en materia de género suelen ser los que avanzan más rápidamente en otros aspectos de la integración de la perspectiva de género en la debida diligencia en materia de derechos humanos. Por ello, el establecimiento de objetivos ambiciosos en materia de género representa una oportunidad clave para que las empresas construyan su enfoque de género de manera más amplia. Por último, se señaló que el aumento de los esfuerzos para tender puentes entre los ODS y los PRNU era una oportunidad clave para fortalecer la acción de EDH en materia de género en el futuro.

5.3. TEORÍA FEMINISTA Y EL MARCO DE EDH

En cuanto a las principales brechas y desafíos relacionados con la conexión entre la teoría feminista y el ámbito de EDH, los y las participantes plantearon una serie de puntos interrelacionados. Un primer tema de discusión se centró en la persistencia del argumento comercial en favor de los derechos de la mujer, a través de varias iteraciones de diversos espacios de EDH. Varias personas participantes señalaron que la dependencia predominante en la justificación de tipo comercial puede socavar los derechos de la mujer y la mayor integración de las perspectivas feministas en materia de EDH, ya que la importancia de los derechos de la mujer no se reconoce a priori, sino que debe justificarse en términos de beneficios económicos. Se señaló que esto es profundamente problemático tanto desde una perspectiva normativa como práctica, ya que la atención a las cuestiones relativas a los derechos de la mujer que no puedan promoverse mediante una justificación de tipo comercial corren el riesgo de quedarse en el camino.

Un segundo punto se centró en las definiciones de “feminismo” en el contexto de EDH. Desde diferentes perspectivas disciplinarias y regionales, todos los y las participantes señalaron la necesidad de una comprensión más precisa. Por ejemplo, indicaron que la aplicación de los diferentes tipos de feminismo en los marcos y la práctica de EDH sigue siendo limitada, lo que plantea problemas para desarrollar

comprensiones más dinámicas de la igualdad de género. Se mencionó la forma de evitar una aplicación del género que esencialice a las mujeres, en favor de enfoques que ofrezcan la posibilidad de solidaridad sin ser esencialistas. Algunas de las personas participantes también plantearon la preocupación de que la aplicación generalizada del género en materia de EDH, en ausencia de una base sólida en el feminismo y los derechos de la mujer, corre el riesgo de atenuar los desafíos que se plantean y las respuestas que se están elaborando, lo que da lugar, por ejemplo, al enfoque demasiado común de “sumar mujeres y remover”. Del mismo modo, si se relega el debate sobre el género a temas específicos y controversiales, como la violencia sexual y de género, la participación o la igualdad de remuneración, se corre el riesgo de socavar una perspectiva holística que aborde toda la gama de derechos de la mujer y se base en el entendimiento de que éstos están interrelacionados y son objeto de una discriminación estructural sistémica.

Un tercer punto de discusión se relacionó con las intersecciones entre género y raza. Se señaló que la agenda de EDH sigue siendo muy eurocéntrico y que a menudo hay una marcada ausencia de las comunidades del Sur Global, especialmente las más afectadas por el poder empresarial y EDH, y el grupo discutió la ausencia/exclusión de las mujeres Negras y las mujeres racializadas en los espacios políticos de EDH. Una persona participante resumió acertadamente que gran parte del discurso actual de EDH es “demasiado masculino, demasiado blanco y demasiado rancio”. Si bien este tema no es exclusivo de EDH, los y las participantes señalaron que, a menos que el discurso y los espacios de EDH problematicen de forma efectiva esas dinámicas y aborden las barreras, el racismo y la discriminación estructurales subyacentes, el ámbito de EDH seguirá siendo exclusivo y continuará excluyendo a personas participantes y aliados más diversos, en particular a las comunidades del Sur Global. Asimismo, ello obstaculizará el desarrollo de enfoques de EDH más intersectoriales que aborden las cuestiones de derechos humanos tal como las experimentan distintas mujeres.

Pasando a la sección sobre soluciones, la discusión del grupo se centró en la necesidad de un cambio de poder para permitir el desarrollo de enfoques más transformadores de género en materia de EDH. Un primer conjunto de sugerencias prácticas se enfocó en lograr una mayor diversidad de mujeres en diferentes posiciones, por ejemplo, a través del fomento de becas remuneradas en universidades y en la ONU; una mayor integración de las organizaciones de derechos de la mujer en procesos internacionales como el del tratado vinculante y en los puestos de dirección general de las empresas. La creación de más conexiones

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE TEORÍA FEMINISTA Y EDH:

1. Ronda de presentaciones
¿Cómo ha estado trabajando personalmente con la teoría feminista y EDH?
2. ¿Dónde observa las principales brechas y desafíos en términos de hacer un mejor uso de la teoría feminista en los marcos y la práctica de EDH?
3. ¿Cómo podrían abordarse estas brechas en el futuro, tanto a nivel teórico como práctico?

entre los académicos y las organizaciones de derechos de la mujer es una forma de cuestionar las actuales interpretaciones binarias y reduccionistas del género y el empoderamiento de la mujer. A partir de las preocupaciones de los y las participantes sobre la desconexión entre el feminismo y el capitalismo global, se indicaron las oportunidades de repensar la forma de hacer negocios, por ejemplo, mediante la exploración de estructuras económicas y modelos de negocios alternativos. Se mencionó que la crítica feminista neoliberal era particularmente útil para articular y abordar esos desafíos. La actual crisis de Covid-19 ha agudizado su urgencia y ha impulsado el cambio en este sentido. Por último, surgió la cuestión de los “silos como silencio estratégico” y los y las participantes discutieron la necesidad de un debate y unos enfoques interdisciplinarios, entre otras cosas para fomentar una mayor conexión entre las perspectivas y prácticas feministas, de derechos humanos y de EDH.

5.4. PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE EL MODELO B-CORP

La discusión sobre las perspectivas feministas sobre el modelo B-corp arrojó dudas sobre la compatibilidad entre esos temas, y los y las participantes compartieron su escepticismo en cuanto a la existencia de una perspectiva feminista en el modelo B-corp. Una persona participante compartió que, por lo general, se muestran reticentes a abordar este tema, ya que ignora los esfuerzos de reforma más amplios, lo que hace que el modelo B-corp haya sido creado por un pequeño grupo de personas cuya demografía no representa a las de toda la población que se verá afectada por el modelo, y que sólo imita el enfoque existente para considerar los intereses de los accionistas, y al hacerlo, creó un estatus de celebridad para ellos mismos. Además, observaron que B-corp eludió los esfuerzos más amplios para reformar la forma corporativa, con sus creadores presionando a los gobiernos para que adoptaran su enfoque, que es privado, y donde todas las páginas web conducen a la página de B-corp, en lugar de ser dirigidas por el Estado. Aunque el diálogo en torno a B-corp incluye la maximización del valor de las partes interesadas (en lugar de los accionistas), aquel se regula como una empresa convencional. Los y las participantes expresaron su profunda preocupación por etiquetar el modelo B-corp como

PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN SOBRE LAS PERSPECTIVAS FEMINISTAS SOBRE EL MODELO B-CORP:

1. Ronda de presentaciones - ¿cómo ha estado trabajando personalmente en B-corp y otros modelos alternativos de empresas?
2. ¿Cómo pueden las perspectivas feministas sobre los modelos empresariales informar en materia de EDH?
3. ¿Qué desafíos clave permanecen de cara al fortalecimiento del análisis feminista/de género de los modelos empresariales?
4. ¿Cómo podrían abordarse en el futuro?
¿Cuáles son los próximos pasos a seguir?

feminista, afirmando que es un movimiento que privatiza el movimiento de cambio, actúa como una máquina de presión (lobby), y es extremadamente problemático.

Otra persona participante añadió que el modelo B-corp se considera únicamente una etiqueta para atraer a los consumidores. También estuvieron de acuerdo con el escepticismo expresado anteriormente sobre la integración de una perspectiva feminista en el modelo B-corp, señalando que el enfoque de género que habían observado funcionaba más como un ejercicio destinado a marcar la casilla. Otra persona participante se sumó a las críticas, añadiendo que los parámetros actuales de B-corp no dejan espacio para actuar de manera socialmente responsable, y que la forma en que el enfoque de B-corp ve el modelo empresarial debe ser cuestionada para permitir una perspectiva más amplia. Otra persona que participó en el diálogo observó que en su ámbito de competencia no existe un propósito claramente definido de la empresa, pero que las disposiciones sobre las obligaciones de las personas en cargos directivos hablan de lo que debe ser considerado. Esta persona señaló la dificultad de lograr que los directores equilibren esos intereses y declaró la necesidad de una reforma estructural.

Reflexionando sobre la conversación anterior, se sugirió que tal vez una forma de analizar el modelo B-corp desde una perspectiva feminista es que éste expandió la conversación más amplia que rodea al modelo empresarial para incluir una gama más diversa de partes interesadas. Este punto fue rebatido, y una persona participante argumentó que la narrativa del modelo B-corp no merecía elogios por haber ampliado la conversación a intereses adicionales de las partes interesadas, ya que todavía se encuentra dentro de los parámetros empresariales existentes y requiere de una certificación. Además, una persona participante en el diálogo expuso la perspectiva de su ámbito, en el que los directores tienen el mandato de considerar diversos intereses más allá de los de los accionistas. Se sugirió que no valía la pena presionar a los gobiernos con obligaciones más estrictas para los directores para que aplicaran esto, y que tampoco era beneficioso hacer lobby para B-corp a nivel internacional. Añadieron que la agenda de “considerar actualmente otros intereses” era bastante débil y contribuía a la falacia de que el beneficio económico de una empresa individual podría equivaler a beneficio público.

Estando de acuerdo en la naturaleza dispersa y de actualidad del modelo B-corp, una persona participante cuestionó las alternativas existentes. Los y las participantes plantearon los retos asociados a permitir que las empresas se autorregulen y hablaron de la naturaleza omnipresente de B-corp, señalando la dificultad de abandonar el modelo. Reiterando la importancia de los PRNU para integrar las perspectivas feministas y los derechos humanos en los modelos empresariales, una persona participante señaló que los PRNU tienen por objeto situar al Estado en el centro de la regulación de las empresas y añadió que el modelo de B-corp podría tratar de apartar al Estado a un lado. También se refirieron al valor de los PRNU como marco que ofrece criterios y expectativas comunes a través de los cuales poder juzgar a las empresas. Para concluir el debate, una persona participante resumió que la legislación del modelo B-corp se centra en la limitación de la responsabilidad de las empresas y la promoción de los intereses privados. Como tal, resultaba difícil imaginar una perspectiva de género, y no era sorprendente observar una falta de paridad salarial y de género. Indicaron que el modelo B-corp también podía desviar la atención de cuestiones más amplias como la crisis climática y el acceso a la justicia.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA TEORÍA FEMINISTA Y EL MARCO DE EDH

1. La Guía sobre Género del Grupo de Trabajo de la ONU desafía de manera oportuna la neutralidad de género que se evidencia en muchos marcos y enfoques de EDH. Podrían considerarse los “PRNU 2.0” para indicar que la perspectiva de género debe ser un elemento inherente a cualquier implementación de los PRNU.

2. Es importante que la comprensión de la perspectiva del género en materia de EDH se base en los derechos humanos internacionalmente consagrados y entrañe el cuestionamiento de la discriminación estructural y el trabajo en pro de una igualdad de género sustantiva, en contraposición a los enfoques de “sumar mujeres y remover”.

3. Es importante que los derechos de las mujeres, las niñas y las personas LGBTI+ se integren de manera holística en los marcos y enfoques de EDH para evitar interpretaciones de género que releguen los derechos de la mujer a la igualdad de remuneración, la participación y la violencia sexual y de género, sin reconocer la interrelación de las diferentes problemáticas.

4. Existen amplias oportunidades para establecer nuevas conexiones entre las organizaciones, marcos y prácticas de “género”, “EDH” y “derechos humanos”. Los enfoques interdisciplinarios pueden ser clave para romper los silos y trabajar hacia formas más holísticas de hacer realidad los derechos de las mujeres, las niñas y las personas LGBTI+ en materia de EDH.

5. Fomentar las oportunidades para una mayor participación de una diversidad de mujeres y organizaciones de derechos de la mujer en los procesos de EDH es clave para desmantelar el sesgo del Norte Global en muchos marcos y prácticas de EDH.

6. Existen oportunidades apropiadas para lograr una mayor integración de las cuestiones de género en la revisión y el desarrollo de marcos instrumentales de EDH, como la presentación de informes sobre los progresos realizados ante el Pacto Mundial de la ONU, los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, los informes de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI), la legislación obligatoria sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos y otros avances.

7. Si bien en algunas circunstancias es útil, es importante que la realización de los derechos de la mujer en materia de EDH vaya más allá de los argumentos comerciales en favor de los derechos de la mujer, para reconocer el valor inherente de los derechos de las mujeres y las niñas desde una perspectiva de derechos humanos.

8. El empoderamiento de la mujer debería centrarse en lo que las mujeres tienen, en lugar de lo que les falta, y permitir que las mujeres puedan reivindicar sus facultades.

9. Si bien en general la crisis de Covid-19 ha sido devastadora para la igualdad de género, también ha puesto de relieve las oportunidades para prestar más atención a las cuestiones de género en el futuro, que pueden ser aprovechadas positivamente en los próximos años.

10. Existen oportunidades para replantear las estructuras económicas y los modelos empresariales desde diferentes perspectivas feministas, incluida la crítica feminista neoliberal, con miras a crear estructuras más transformadoras en materia de género. Sin embargo, esto debería hacerse de manera que las perspectivas feministas se integren plenamente, tratando de alcanzar los objetivos de los PRNU y cuestionando el modelo empresarial.

ANEXO A: PARTICIPANTES

PRIMER TEMA: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSICIÓN DIGITAL DE ÁFRICA ORIENTAL Y MERIDIONAL

Grupo 1: Inteligencia Artificial

- Marlena Wisniak, Asesora Senior, Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, European Center for Not-for-Profit Law
- Şebnem Keniş, Asesora Senior sobre Políticas, Instituto Raoul Wallenberg
- Dr. Rachel Adams, Especialista de Investigación Senior, Human Sciences Research Council, África del Sur
- Chenai Chair, Directora de Investigación: Género y Derechos Digitales, Fundación World Wide Web

Moderador: Emil Lindblad Kernell, Asesor, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 2: Acceso a Internet/Brecha Digital de Género

- Lillian Nalwoga, Directora de Programa, Colaboración en Política Internacional sobre las TIC en África Oriental y Meridional (CIPESA, por sus siglas en inglés)
- Josephine Miliza, Coordinadora Regional de África, Proyecto APC-LOCNET (KICTANET)
- Peace Amuge, Directora Ejecutiva, Red de Mujeres de Uganda (WOUGNET, por sus siglas en inglés)

Moderador: Emil Lindblad Kernell, Asesor, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 3: Regulación de Contenido

- Rikke Frank Jørgensen, Investigadora Senior, IDDH
- Grace Mutung'u, Investigadora, Centre for IP and IT Law (CIPIT), Universidad de Strathmore.
- Victor Kapiyo, Socio Lawmark Partners LLP e Investigador CIPESA

Moderadora: Ioana Tuta, Asesora, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

SEGUNDO TEMA: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PAN

Grupo 1: PAN – Foco en África

- Wangui Rose Kimotho, Candidata PhD e Investigadora Asociada, Instituto de Ética Empresarial de la Universidad de St. Gallen
- Maryann Njau-Kimani, Fiscal General Adjunta Superior, Oficina del Fiscal General y Departamento de Justicia, Kenia
- Victoria de Mello, Especialista de Empresas y Derechos Humanos de la Oficina Regional del PNUD en África

Moderador: Andrew Charles Odete, Asesor, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 2: PAN – Foco en América Latina y el Caribe

- Denisse Cufre, Universidad de Buenos Aires
- Krista Orama, Ministerio de Asuntos Exteriores de Finlandia
- Matías Rodríguez Urrutia, Coordinador del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile
- Mónica Peceros Suárez, Abogada en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú
- Humberto Cantú Rivera, Profesor de Derecho y Director Ejecutivo del Instituto de Derechos Humanos Empresas de la Universidad de Monterrey

Moderadores: Álvaro Amaya, Experto Regional, IDDH y Daniel Morris, Asesor, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 3: PAN – Foco en Asia

- Harpreet Kaur, Especialista en Derechos Humanos y Empresas, PNUD en Asia y el Pacífico
- Nareeluc Pairchaiyapoon, Directora de la División Internacional de Derechos Humanos, Departamento de Protección de Derechos y Libertades, Ministerio de Justicia de Tailandia
- Patricia Selda, Oficial de Género y Oficial Superior de Proyectos en IDEALS, Inc.
- Dr. Aishah Bidin, Profesora de Derecho Corporativo y Concursal de la Universidad Nacional de Malasia

Moderadora: Kayla Winarsky Green, Asesora, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 4: PAN – Foco en Europa

- Nina Panikova, Oficial de Derechos Humanos - Desarrollo de Capacidades en la Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos
- Sara Phung, Investigadora y Asesor de Política, Instituto Alemán de Derechos Humanos
- Teresa Anjinho, Candidata PhD en Derecho de la Nueva Universidad de Lisboa, Investigadora del Centro CEDIS, Defensora del Pueblo Adjunta de Portugal
- Diego Quiroz, Oficial de Política en la Comisión Escocesa de Derechos Humanos
- Ana Lobzhanidze, Especialista Jefe, Departamento de Género, Oficina del Defensor Público de Georgia
- Max Mousel, Asesor Jurídico, Comisión Consultiva de Derechos Humanos de Luxemburgo

Moderador: Daniel Morris, Asesor, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

TERCER TEMA: CONEXIÓN ENTRE LOS ENFOQUES FEMINISTAS Y EL ÁMBITO DE EDH

Grupo 1: El Empoderamiento de la Mujer en materia de EDH

- Dr. Archana Shukla Mukherjee, Directora Principal - Género, Diversidad e Inclusión, Change Alliance Private Limited
- Banu Ozkazanc-Pan, Ph.D., Profesora de Práctica en la Escuela de Ingeniería y la Escuela de Estudios Profesionales de la Universidad de Brown
- Dr. Joanna Bourke Martignoni, Investigadora Senior en la Geneva Academy
- Frances Raday, Derecho Internacional de los Derechos Humanos, Profesora de Derecho COLMAN, Hebrew University; Anteriormente: Relatora Especial, Consejo de Derechos Humanos de la ONU; Miembro Experta, Comité del CEDAW de la ONU
- Julie Vallat, Vice Presidenta de Derechos Humanos, L'Oréal
- Maxime Belingheri, Director de Derechos Humanos, L'Oréal

Moderadora: Kayla Winarsky Green, Asesora, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 2: Guía sobre Género y los PRNU+10 del UNWG

- Hannah Clayton, Directora, Derechos Humanos y Comunidades, International Council on Mining and Metals (ICMM)
- Twasiima (Tricia) P. Bigirwa, Líder de Justicia Económica de las Mujeres, Akina Mama wa Afrika
- Lee Badgett, Profesora de Económicas, Universidad de Massachusetts

- Aherst y Académica Distinguida Williams en el Instituto Williams de UCLA
- Anna Falth, Directora, Secretaría de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres
- Francesca Manta, Directora, Derechos Humanos, BSR
- Penelope Simons, Profesora Adjunta de la Facultad de Derecho (Sección de Derecho Común), Universidad de Ottawa
- Lauren Gula, Directora Senior, Igualdad de Género, Pacto Mundial de la ONU

Moderadora: Nora Götzmann, Asesora Senior, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 3: Teoría feminista y EDH

- Sanyu Awori, Jefa de Proyecto sobre el Empoderamiento de los Trabajadores, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos
- Kate Grosser, Profesora Titular de la Escuela de Administración de la Universidad RMIT de Melbourne
- Bonita Meyersfeld, Profesora Asociada, Universidad de Witwatersrand, Johannesburgo
- Charmika Samaradiwakera-Wijesundara, Profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Witwatersrand, Johannesburgo (Wits)
- Priyanthi Ferdando, Directora Ejecutiva en International Women's Rights Action Watch-Asia Pacific (IWRAP-AP)
- Felogene Anumo, Co-directora Interina, Construyendo Economías Feministas, Association for Women's Rights in Development (AWID)
- Mariana Ruiz Alvarado, Especialista Senior de Desarrollo Social, Banco Europeo de Inversiones (BEI)
- Marianna Leite, Asesora Senior de Derechos de la Mujer, Christian Aid

Moderadora: Nora Götzmann, Asesora Senior, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

Grupo 4: Perspectivas Feministas sobre el modelo B-Corp

- Roseanne Russell, Profesora Titular de Derecho en la Universidad de Bristol (Reino Unido) y Directora de su Centro de Derecho y Empresa
- Carol Liao, Profesora Asociada, Distinción Académica UBC Sauder, Directora del Centro de Derecho Empresarial, Escuela de Derecho Peter A. Allard
- Victoria Schnure Baumfield, Profesora Asociada, Bond University
- Martine Bosman, Abogada e Investigadora, Nyenrode Business University
- Andrea Shemberg, Presidenta de Global Business Initiative on Human Rights; Cofundadora de Sila Advisory

Moderadora: Kayla Winarsky Green, Asesora, Derechos Humanos y Empresas, IDDH

ANEXO B: FUENTES ADICIONALES

Awori, S., Anumo, F., Cordova Montes, D., & Hughes, L. A Feminist Approach to the Binding Instrument on Transnational Corporations and other Business Enterprises, *Business and Human Rights Journal*, 3(2), 285-290, 2018, <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.3>

Awori, S., How The 'Business Case' For Gender Equality Sidelines Human Rights, *Open Democracy*, 2017, <https://www.opendemocracy.net/en/5050/gender-equality-neoliberal-business-case/>

Barraja, M., Thim, A. & Reza, V, Making Women Workers Count A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains, BSR, 2019, https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Data_Impact_Framework_Report.pdf

Bosman, M., Argyrou, A., Lambooy, T. & Solaimani, S., Gender (In)equality in the Bangladeshi Ready-Made Garment Sector: A Systematic Review, *International and Comparative Corporate Law Journal*, Volumen 13, Número 3, Facultad de Derecho de la Universidad de Oslo, Publicación de Investigación No. 2020-23, 2019, <https://www.smart.uio.no/publications/bosman-argyrou-gender-inequality-bangl-garment.pdf>

Götzmann, N., Kristiansson, L. & Hillenbrand, J., Towards Gender Responsive Implementation of Extractive Industries Projects, Instituto Danés de Derechos Humanos, 2019, https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/gender_and_extractives_report_sept2019.pdf

Götzmann, N., Wrzoncki, E., Kristiansson, L. & Heydari, E., Las Mujeres en el Ámbito de las Empresas y los Derechos Humanos: Identificación de Temas que los Estados deben Considerar en los Procesos de Implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Instituto Danés de Derechos Humanos, 2018, <https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/document/women%20in%20business.pdf>

Grosser, K. & McCarthy, L., Imagining new feminist futures: How feminist social movements contest the neoliberalization of feminism in an increasingly corporate-dominated world, *Gender, Work & Organization*, 26, 1100-1116, 2019

Grosser, K. & Moon, J., CSR and Feminist Organization Studies: Towards an Integrated Theorization for the Analysis of Gender Issues. *Journal of Business Ethics*, 155(23), 321–342, 2019

Grosser, K. & Tyler, M., (forthcoming) Sexual harassment, sexual violence and CSR: Radical feminist theory and a human rights perspective, *Journal of Business Ethics*.

Leite, M. & Kohonen, M., Engendering Business and Human Rights, Christian Aid, 2019, <https://www.christianaid.org.uk/resources/about-us/engendering-business-and-human-rights>

Loneragan, E. y Blyth, M., Angrynomics, Columbia University Press, 2020

Russell, R., Gender as A Catalyst for Corporate Reform, Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance and Sustainability, 2019

Russell, R., The Problem with Selling Gender Equality As Business Innovation, Innovating Business for Sustainability: Regulatory Approaches in the Anthropocene (Edward Elgar), próximo borrador del capítulo

Russell, R., The Uneasy Relationship between Corporations and Gender Equality: A Critique of the 'Transnational Business Feminism' Project, Creating Corporate Sustainability: Gender as an Agent for Change, 2018

Sjafjell, B., & Irene Lynch Fannon, I, Creating Corporate Sustainability: Gender as an Agent for Change, Cambridge University Press, 2018

Wolf, N., The Beauty Myth: How Images of Beauty Are Used Against Women, Vintage Classics, 1990

Bending the Curve Towards Gender Equality By 2030, Equal Measures, <https://www.equalmeasures2030.org/>

Business and Human Rights National Action Plans: Comparative Review of Global Best Practice, Comisión de Derechos Humanos Escocesa, 2019, https://pdf.browsealoud.com/PDFViewer/Desktop/viewer.aspx?file=https://pdf.browsealoud.com/StreamingProxy.ashx?url=https://www.scottishhumanrights.com/media/1840/shrc_bhr_nap_report.pdf&opts=www.scottishhumanrights.com#langidsrc=en-gb&locale=en-gb&dom=www.scottishhumanrights.com

Curso de Educación en Línea, Igualdad de Género: Cómo las Empresas Pueden Acelerar el Proceso de Cambio, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://info.unglobalcompact.org/genderequality>

El enfoque de género en el Tratado de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, Christian Aid, 2019, <https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2019-10/Gender-lens-UN-Treaty-on-Business-and-Human-Rights-gender-briefing-oct2019.pdf>

Serie de Blogs de Género, Empresas y Derechos Humanos, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Instituto Danés de Derechos Humanos y OpenGlobalRights, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/gender-business-human-rights/gender-business-human-rights-blog-series/>

Género, Empresas y Derechos Humanos, Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/gender-business-human-rights/>

Hadefulde ytringer på Facebook, Instituto Danés de Derechos Humanos, 2017, <https://menneskeret.dk/udgivelser/hadefulde-ytringer-paa-facebook>

-

Our Data, Our Rights, My Data Rights, mydatarights.africa

Recursos, International Women's Rights Action Watch Asia Pacífico, <https://www.iwraw-ap.org/resources/>

Informes Especiales, Defensor Público (Defensor del Pueblo) de Georgia, <https://ombudsman.ge/eng/190306081201spetsialuri-angarishebi>

Sustainable Development Through Human Rights Due Diligence: Gender Discrimination, Danish Institute for Human Rights, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/gender-discrimination>

Sustainable Development Through Human Rights Due Diligence: Tax, Anti-corruption and Human Rights, Danish Institute for Human Rights, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/tax-anti-corruption-and-human-rights>

Desarrollo Sostenible a través de la Debida Diligencia en Derechos Humanos: Discriminación de Género, Instituto Danés de Derechos Humanos, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/gender-discrimination>

Desarrollo Sostenible a través de la Debida Diligencia en Derechos Humanos: Impuestos, Anti-corrupción y Derechos Humanos, Instituto Danés de Derechos Humanos, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/tax-anti-corruption-and-human-rights>

Target Gender Equality: Resumen del Programa, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, Fondo Multilateral de Inversiones del BID, y BID Invest, <https://weps-gapanalysis.org/>

NOTAS FINALES

- 1 <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better/>
- 2 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>
- 3 <https://www.ohchr.org/EN/AboutUs/ManagementPlan/Pages/equality.aspx>;
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>;
<https://sdgs.un.org/goals/goal5>
- 4 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>
- 5 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/Biz4LGBTI.aspx>
- 6 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/BHRJ-Call-for-Papers-Gender-Special-Issue-FINAL.PDF>
- 7 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>
- 8 <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better/>
- 9 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/096/75/PDF/G1809675.pdf?OpenElement>