

INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS

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



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.

Autoras: Nora Götzmann (Asesora Principal, IDDH), Elin Wrzoncki (Directora de Programa, IDDH), Linnea Kristiansson (Consultora Independiente) y Evina Heydari (Pasante, IDDH)

Agradecimientos: Nos gustaría dar un sincero agradecimiento a los siguientes revisores por sus útiles comentarios y su retroalimentación sobre los borradores anteriores: Sanyu Awori, Tatiana Berden, Joanna Bourke-Martignoni, Sylvi Bratten, Louise Chappell, Adrienne Cruz, Kate Grosser, Josua Loots, Gillian MacNaughton, Gunhild Ørstavik, Kauwel Qazi, Andrea Cecilia Repetto Vargas, Rohini Thomas, Elizabeth Umlas, David Wofford y Sarah Zoen. La contribución de los revisores no representa su adhesión al contenido. También nos gustaría agradecer a nuestros colegas del IDDH, Birgitte Feiring y Rose Wangui Kimotho por sus comentarios, a Julia Hillenbrand y Lison Daubigeon por su asistencia en la investigación, y a Clara Grunnet por gestionar el proceso de revisión. Asimismo, nos gustaría agradecer a Germán Zarama por su apoyo en la revisión de la traducción.

Diseño gráfico: Hedda Bank

Fotografías: Colourbox y Shutterstock

Traducción: Soledad Sánchez-Cañamares

© 2018 El Instituto Danés de Derechos Humanos
Institución Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca
Wilders Plads 8K
DK-1403 Copenhagen K
Teléfono +45 3269 8888
humanrights.dk

Esta publicación, o parte de ella, puede ser reproducida si se citan el autor y la fuente.
menneskeret.dk/tilgaengelighed

CONTENTS

LISTA DE RECUADROS	5
ABREVIACIONES	6
RESUMEN EJECUTIVO	7
1 INTRODUCCIÓN	10
1.1 OBJETIVOS	10
1.2 SÍNTESIS	11
1.3 METODOLOGÍA	12
2 TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN SUS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU	13
2.1 EMPLEO Y DERECHOS LABORALES – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES	13
2.1.1 La participación femenina en la fuerza laboral global	13
2.1.2 Segregación, sobrerrepresentación o ausencia de mujeres en diferentes sectores	15
2.1.3 La disparidad salarial por razón de género	17
2.1.4 La participación de las mujeres en la alta dirección	18
2.1.5 Mujeres trabajadoras en los sectores informales y la formalización del mercado laboral	19
2.1.6 Acoso sexual y violencia contra las mujeres en el mercado laboral	21
2.1.7 Discriminación por embarazo y maternidad en el lugar de trabajo	22
2.1.8 Mujeres trabajadoras migrantes, en particular las trabajadoras domésticas	24
2.2 EMPLEO Y DERECHOS LABORALES – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR A LA HORA DE IMPLEMENTAR LOS PRNU	26
2.3 LA TIERRA Y LOS RECURSOS NATURALES – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES	27
2.3.1 Los derechos de las mujeres a la tierra y la propiedad	27
2.3.2 La participación sustantiva de las mujeres en los procesos de consulta y concertación de acuerdos relacionados con la tierra	31
2.3.3 Las mujeres en los acuerdos de reasentamiento y compensación	33
2.4 LA TIERRA Y LOS RECURSOS NATURALES – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU	36
2.5 SERVICIOS BÁSICOS Y PRIVATIZACIÓN – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES	37
2.5.2 Servicios de educación	39
2.5.3 Servicios de asistencia sanitaria	42
2.5.4 Servicios de agua	44

2.6	SERVICIOS BÁSICOS Y PRIVATIZACIÓN – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU	47
2.7	COMERCIO E INVERSIÓN – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES	48
	2.7.1 Repercusiones de los acuerdos comerciales y de inversión en la igualdad de género	48
	2.7.2 Acuerdos comerciales sobre agricultura, incluida la liberalización del comercio	51
	2.7.3 Disposiciones de propiedad intelectual, incluido el acceso a los medicamentos	55
2.8	COMERCIO E INVERSIÓN – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU	58
2.9	ACCESO A UN RECURSO EFECTIVO – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES	58
	2.9.1 Consideraciones de género para el acceso a un recurso efectivo	58
	2.9.2 Obstáculos a los recursos judiciales y al acceso a la justicia	60
	2.9.3 Mujeres defensoras de los derechos humanos	63
	2.9.4 La cuestión de género y los recursos no judiciales	64
2.10	ACCESO A LA REPARACIÓN EFECTIVA – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU	67
ANEXO I: PANORAMA GENERAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE		69
	CONCEPTOS Y DEFINICIONES CLAVE	69
	LOS DERECHOS DE LAS MUJERES BAJO EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	70
	LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS Y LA AGENDA 2030	74
	REFERENCIAS	77



LISTA DE RECUADROS

Recuadro 1: Ejemplos de países – la participación de las mujeres en la fuerza laboral formalizada	14
Recuadro 2: Ejemplos de países – la segregación sexual en las diferentes industrias	16
Recuadro 3: Ejemplos de países – cómo abordar la brecha salarial por razón de género	18
Recuadro 4: Ejemplos de países – la participación de las mujeres en la alta dirección	18
Recuadro 5: Ejemplos de países – la protección en la economía informal	20
Recuadro 6: Ejemplos de países – el acoso sexual y la violencia en el mundo laboral	21
Recuadro 7: Ejemplos de países – discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad	23
Recuadro 8: Ejemplos de países – los derechos de las trabajadoras migrantes	25
Recuadro 9: Ejemplos de países – garantizar la igualdad en los derechos sobre la tierra y la propiedad	28
Recuadro 10: Ejemplos de países – las políticas de tierras y la toma de decisiones respecto a la tierra	32
Recuadro 11: Ejemplos de países – los acuerdos de reasentamiento y compensación	35
Recuadro 12: Ejemplos de países – la privatización y los servicios de educación	41
Recuadro 13: Ejemplos de países – la privatización y los servicios de salud	44
Recuadro 14: Ejemplos de países – la privatización y los servicios de agua	46
Recuadro 15: Ejemplos de países – acuerdos comerciales y de inversión agrícolas	53
Recuadro 16: Ejemplos de países – disposiciones de propiedad intelectual en el comercio	56
Recuadro 17: Ejemplos de países – la cuestión de género y los recursos judiciales	61
Recuadro 18: Ejemplos de países – mujeres defensoras de derechos humanos	64
Recuadro 19: Ejemplos de países – la cuestión de género y los recursos no judiciales	66

ABREVIACIONES

AA	Acuerdo sobre Agricultura
ADPIC	Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Agenda 2030	Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
ALC	Acuerdos de Libre Comercio
APPs	Alianzas Público-Privadas
EDH	Empresas y Derechos Humanos
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
CESCR	Comité de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
CFI	Corporación Financiera Internacional
CPLI	Consentimiento Previo, Libre e Informado
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
DWU	Domestic Workers United
EEUU	Estados Unidos
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
IDDH	Instituto Danés de Derechos Humanos
MDDH	Mujeres Defensoras de Derechos Humanos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
OCDE	Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo
OMC	Organización Mundial de Comercio
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAN	Planes de Acción Nacionales de Empresas y Derechos Humanos
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PRNU	Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNWG	Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos
UK	Reino Unido
VGGT	Directrices Voluntarios sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de Seguridad Alimentaria Nacional
ZFI	Zonas Francas Industriales



RESUMEN EJECUTIVO

Este análisis proporciona una visión general sobre temas seleccionados que han de ser considerados por los Estados a la hora de fortalecer su enfoque de género en los procesos de implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante, PRNU) de las Naciones Unidas, incluidos, entre otros, los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos (en adelante, PAN).

Si bien es necesario fortalecer todos los aspectos relativos al análisis de las cuestiones de género en la implementación de los PRNU, este estudio se centra particularmente en los derechos de las mujeres y las niñas. Aunque de forma general se reconoce que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por los impactos adversos en los derechos humanos relacionados con las empresas, se puede decir que hasta la fecha se ha prestado muy poca atención a los derechos de las mujeres y las niñas en los procesos de implementación de los PRNU, y en particular en los PAN. En este contexto, el objetivo de este estudio es identificar las brechas en el análisis de las cuestiones de género en el contexto de empresas y derechos humanos (en adelante EDH), así como proveer ejemplos de países que cuentan con PAN y otras políticas y programas sobre cómo se pueden abordar dichas brechas.

Los temas en los que se centra este análisis son: (1) empleo y derechos laborales; (2) gestión de la tierra y los recursos naturales; (3) servicios básicos y privatización; (4) comercio e inversión; y (5) acceso a una reparación efectiva. Para cada

tema, el estudio proporciona una visión general de los problemas clave relativos a la cuestión de género, ejemplos de países que cuentan con PAN y otras fuentes relevantes sobre cómo podrían abordarse estos problemas, así como temas clave a considerar por parte de los Estados para fortalecer la atención a los derechos de las mujeres y las niñas en los procesos de implementación de los PRNU.

En el área del empleo y los derechos laborales, el estudio evalúa temas tales como la participación de las mujeres en la fuerza laboral global, la representación de mujeres en las diferentes industrias, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo, y los desafíos específicos que enfrentan las trabajadoras migrantes, en particular las trabajadoras domésticas. Como aspecto positivo a resaltar, de los cinco temas abordados, hasta la fecha, las cuestiones relacionadas con el empleo y los derechos laborales se abordan de forma explícita en varios PAN. Sin embargo, las fuentes consultadas para este análisis indican que, en general, todavía persisten obstáculos sustanciales para lograr la igualdad de las mujeres en el mundo laboral. Por lo mismo, los Estados tienen una oportunidad clave para abordar de manera más proactiva los derechos de las mujeres en el contexto de las actividades empresariales, en concreto a través de la incorporación en los PAN de acciones y objetivos específicos que aborden los derechos de las mujeres en el mundo laboral.

Si bien muchos PAN abordan el tema de la tierra y los recursos naturales, hasta la

fecha ninguno aborda de forma específica cómo los derechos de las mujeres pueden verse afectados por el uso de la tierra por parte de las empresas y su interrelación con los derechos sobre la tierra. Sin embargo, como lo demuestra este análisis, en muchos contextos de los países los derechos de las mujeres sobre la tierra, tanto individuales como colectivos, no se reconocen o se ven menoscabados en la práctica. A menudo, esto también tiene subsecuentes efectos negativos cuando se dan procesos relacionados con el uso de la tierra, tales como las consultas, desarrollo de acuerdos, y la indemnización o compensación por reasentamientos, ya que las mujeres se ven excluidas o marginadas en tales procesos de manera explícita o de hecho. Esto es particularmente significativo si se tiene en cuenta que con frecuencia las mujeres desempeñan un papel clave en la gestión de las fuentes de agua y tierra para conseguir alimentos, y en las industrias basadas en el uso de la tierra, como la agricultura. Incorporar de forma explícita la rendición de cuentas por los derechos de las mujeres en cuanto al uso de la tierra y los recursos naturales, en el marco de la implementación de los PRNU, puede constituir un paso fundamental que los Estados pueden dar, no solo para reforzar su compromiso con la igualdad de género en el contexto del derecho internacional de los derechos humanos, sino también con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante, Agenda 2030).

Respecto al tema de los servicios básicos, el análisis se centra de forma particular en la problemática que representa la privatización, con referencia específica a los servicios educativos, de asistencia sanitaria y de agua. Si bien el derecho internacional de los derechos humanos no apoya ni prohíbe la privatización, las fuentes consultadas destacan las considerables cautelas con respecto a su uso en cuanto a los servicios básicos desde una perspectiva de derechos humanos, ya que la privatización puede dar lugar a cambios en la accesibilidad a los mismos, la cual resultaría

particularmente perjudicial para las mujeres y las niñas. Sin embargo, también se señala que cuando las decisiones sobre la privatización están respaldadas por los enfoques de derechos humanos y de género, además de consideraciones económicas y otras relevantes, pueden darse impactos positivos para las mujeres y las niñas. En la implementación de los PRNU, en particular a través del desarrollo e implementación de los PAN, el rol de las empresas como proveedores y usuarios de servicios podría, por lo tanto, beneficiarse de un análisis de género más explícito, incluyendo el papel de los Acuerdos Público-Privados (APP) adecuadamente articulados.

En cuanto al tema relativo a comercio e inversión, este análisis se centra en las disposiciones comerciales sobre la agricultura y la propiedad intelectual. Los PRNU piden que se preste atención a la coherencia de las políticas en el área del comercio y la inversión para asegurar que los acuerdos, las políticas y los objetivos de los Estados estén alineados con sus obligaciones internacionales de derechos humanos. Si bien algunos PAN establecen objetivos para trabajar en dicha alineación, no se aborda, una vez más, la consideración explícita de la cuestión de género y los posibles impactos diferenciales sobre las mujeres y los hombres. Tal como lo muestra el análisis, esto supone una brecha importante considerando, por ejemplo, el papel de las mujeres en el sector agrícola, así como las necesidades particulares de las mujeres en términos de acceso a los medicamentos. Como tal, el fortalecimiento del análisis de las cuestiones de género y la planificación de la acción correspondiente para incluir proactivamente los derechos de las mujeres y las niñas en la política y toma de decisiones sobre el comercio y la inversión podría suponer un hito en el avance hacia una implementación de los PRNU bajo un enfoque de género. El hecho de que la Agenda 2030 resalte el comercio como uno de los “medios de implementación” clave para su consecución,

aumenta aún más la importancia de incluir medidas sobre este tema en los futuros PAN con el fin de adoptar un enfoque de género.

Respecto a la cuestión sobre el acceso a mecanismos y medidas de reparación efectiva, el análisis considera el acceso de las mujeres a los recursos judiciales y no judiciales por abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, así como el papel de las mujeres defensoras de los derechos humanos (en adelante, MDDH). Si bien las mujeres y los hombres enfrentan muchas de las mismas barreras para acceder a la reparación, tales como los honorarios legales prohibitivos, las limitaciones físicas y de acceso al idioma, y los desafíos para buscar la reparación en los casos transfronterizos –por mencionar solo algunas fuentes consultadas para realizar este análisis– también se demuestra claramente que las mujeres y las niñas pueden ser particularmente marginadas en la búsqueda de acceso a un recurso efectivo de reparación, por ejemplo, debido a la discriminación estructural subyacente que impone cargas adicionales a las mujeres sindicalizadas o a las que defienden sus derechos sobre la tierra. En el área específica de los recursos no judiciales, se han cuestionado los mecanismos de reclamación a nivel operativo por no responder adecuadamente a los casos de violencia sexual y de género. Las implicaciones de género, tanto positivas como negativas, con respecto al uso de los mecanismos alternativos de resolución de disputas podrían explorarse más a fondo. Como se ha señalado en varias evaluaciones de los PAN que existen hasta la fecha, el acceso a la reparación efectiva ha sido un área que se ha abordado sistemáticamente de manera deficiente, en particular desde una perspectiva de género. Sin embargo, como aspecto positivo, la atención prestada para el desarrollo de medidas prácticas para mejorar el acceso a una reparación efectiva en el ámbito empresarial y de derechos humanos ha incluido el trabajo reciente de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos

Humanos (ACNUDH) y del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (GTNU). Como tales, los Estados tienen una oportunidad clave para dar mayor atención al acceso a la reparación en los PAN mediante la integración de las medidas prácticas propuestas, incluyendo aquellas que aborden las dimensiones de género del acceso a la reparación.

En conclusión, si bien el análisis proporciona solo una visión general inicial de cinco temas seleccionados, muchos otros temas más son relevantes y deben ser tomados en consideración para abordar de forma completa los derechos de las mujeres y las niñas en la implementación de los PRNU. Sin embargo, una observación clave del estudio es la ausencia hasta la fecha de un enfoque integral de género en los PAN y en la implementación nacional de los PRNU. Dado que los PAN son herramientas clave para la implementación de los PRNU, los cuales también buscan alinearse cada vez más con la Agenda 2030, se sugiere como factor esencial que se fortalezca de forma significativa el enfoque de los derechos de las mujeres y las niñas en los procesos de desarrollo de los PAN y en su subsecuente implementación. Esperamos que la información contenida en este análisis pueda contribuir al logro de este objetivo.



INTRODUCCIÓN

1.1 OBJETIVOS

Este análisis proporciona una visión general sobre los temas seleccionados que han de ser considerados por los Estados a la hora de fortalecer el enfoque de género en sus procesos de implementación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU)¹ de las Naciones Unidas, incluidos, entre otros, los Planes de Acción Nacionales sobre Empresas y Derechos Humanos (PAN).²

Si bien se reconoce de forma general que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada y diferente por los impactos adversos en los derechos humanos relacionados con las empresas, se puede decir que hasta la fecha se ha prestado muy poca atención a la cuestión de género en los procesos de implementación de los PRNU.

Más recientemente, esta brecha ha sido reiterada por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas (en adelante, GTNU), que lanzó una línea de trabajo sobre la cuestión de género en el año 2017 con el objetivo de generar para el año 2019 orientación dirigida a los Estados y las empresas sobre cómo abordar el tema del género en la implementación de los PRNU.³ También cabe destacar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, que hace un llamado a la necesidad de "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas"; reconociendo que las empresas son actores clave en la realización de la Agenda

2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).

En este contexto, los **objetivos** de este análisis son:

- Contribuir a la comprensión de los derechos de las mujeres y las niñas en el diálogo de empresas y derechos humanos y los procesos de implementación de los PRNU, incluidos, entre otros, los PAN;
- Demostrar los vínculos entre los PRNU, la Agenda 2030 y los ODS con respecto a los derechos de las mujeres;
- Identificar las brechas en el análisis de la cuestión de género en el contexto de las empresas y los derechos humanos (EDH), así como las buenas prácticas con relación a temas de interés específico (empleo y derechos laborales; tierra y recursos naturales; servicios básicos y privatización; comercio e inversión; y acceso a reparación efectiva); y
- Contribuir a la labor del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre género, sirviendo como antecedente para las consultas regionales del año 2018 y la orientación del año 2019 dirigidas a los Estados y las empresas sobre cómo adoptar un enfoque de género en la implementación de los PRNU.

El **público objetivo** principal para este análisis lo constituyen los grupos de interés que trabajan en la implementación nacional de los PRNU, incluyendo las instituciones estatales, las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH), las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y otros. Por lo

tanto, el análisis se enfoca en concreto en las acciones que los Estados pueden llevar a cabo para fortalecer aún más la atención a la cuestión de género en los procesos de implementación de los PRNU antes que, por ejemplo, en cómo las empresas pueden implementar la debida diligencia en materia de derechos humanos con enfoque de género. Sin embargo, no hay duda de que las buenas prácticas empresariales, las recomendaciones de la sociedad civil, la orientación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y otras fuentes relevantes deberían informar dicha acción estatal (y viceversa). No obstante el análisis se centra principalmente en las acciones que los Estados pueden desarrollar a través de los procesos nacionales de implementación, también se pueden incluir acciones del nivel regional con el propósito de abordar los impactos de las empresas transnacionales en los derechos de las mujeres y las niñas.

Si bien es necesario centrarse en fortalecer todos los aspectos relacionados con la perspectiva de género en la implementación de los PRNU, este análisis **se enfoca concretamente en los derechos de las mujeres y las niñas**, reconociendo que las mujeres no son un grupo homogéneo y aceptando la importancia de la intersectorialidad (para una explicación sobre los conceptos, véase el Anexo I).

El análisis exhaustivo de los derechos de las mujeres y las niñas en materia de EDH requerirá profundizar en numerosos temas de forma detallada, incluyendo la consideración de las especificidades regionales, industriales, culturales y de otro tipo. También es importante que se involucre a una diversidad de actores en dicha investigación, documentación y análisis. Así, este estudio no pretende desarrollar un análisis exhaustivo del tema de género en materia de EDH, sino que busca contribuir con relación a **cinco temas clave: (1) empleo y derechos laborales; (2) gestión de la tierra**

y los recursos naturales; (3) servicios básicos y privatización; (4) comercio e inversión; y (5) el acceso a una reparación efectiva. Estos cinco temas se seleccionaron en función de una serie de factores, entre ellos: la prevalencia de impactos adversos sobre los derechos de las mujeres en estas áreas; la percepción de la urgente necesidad de aumentar la atención al tema de género en concreto; su importancia transversal (p.ej., derechos laborales, derechos sobre la tierra, acceso a reparación); el tiempo y los recursos disponibles para desarrollar esta investigación; y la vinculación con las áreas de interés prioritario en materia de EDH del Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH). Sin embargo, reconocemos que este análisis es parcial, ya que hay más temas relacionados con cada uno de los anteriores que también son relevantes (p.ej., el patrimonio cultural relacionado con la tierra, el acceso a los servicios bancarios y financieros como servicios básicos, las disposiciones sobre bienes y servicios en relación con el comercio y la inversión, por nombrar solo unos pocos) así como otros temas de EDH igualmente relevantes (p.ej., los derechos de las mujeres y la contratación pública). Para establecer un entendimiento integral y dinámico sobre cómo se abordan de mejor forma los derechos de las mujeres y las niñas en materia de EDH, este estudio debe entenderse solo como una pieza en el marco del creciente cuerpo de investigación y orientación aportado por diversos actores a nivel mundial.

1.2 SÍNTESIS

Este análisis comprende las siguientes secciones:

1. Introducción: objetivos, síntesis y metodología.
2. Temas a considerar en los procesos de implementación de los PRNU: análisis sobre temas seleccionados (empleo y derechos laborales; gestión de la tierra y los recursos naturales; servicios básicos y privatización; comercio e inversión y

el acceso a una reparación efectiva),
entregando para cada uno:

- 2.1 Un resumen general de temas clave desde la perspectiva de género;
 - 2.2 Ejemplos de países seleccionados con PAN existentes, así como de otras fuentes relevantes (p.ej., políticas y prácticas nacionales);
 - 2.3 Temas clave a considerar por los estados en los procesos de implementación de los PRNU, en particular en los PAN.
- 3 Anexo I: conceptos y definiciones clave, así como información adicional sobre los fundamentos para fortalecer la atención a la cuestión de género en los procesos de implementación de los PRNU desde el enfoque del derecho internacional de los derechos humanos y la Agenda 2030.

1.3 METODOLOGÍA

El análisis se fundamenta en la investigación documental, así como en conversaciones con personas referentes clave para recopilar enfoques y ejemplos de países. Estos últimos se extrajeron de los PAN existentes, así como de información de dominio público sobre las acciones tomadas por los Estados en diferentes contextos. Si bien las autoras encontraron que los ejemplos incluidos eran destacables, su implementación y efectividad deberían ser investigadas más a fondo antes de aceptarlos como ejemplos de "buenas prácticas".

Para este estudio, se publicaron dos borradores de consulta en el año 2018. A través de este proceso, el análisis se ha beneficiado del aporte de revisores académicos, de la sociedad civil y de organizaciones multilaterales, quienes generosamente proporcionaron sus comentarios a los borradores anteriores de forma gratuita (para ver la lista completa de revisores, dirijase a los Agradecimientos).

TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN SUS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU

2.1 EMPLEO Y DERECHOS LABORALES – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES

2.1.1 LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN LA FUERZA LABORAL GLOBAL

Las empresas, tanto públicas como privadas, son una fuente fundamental de empleo. Los PRNU y la Agenda 2030 reconocen la importancia del sector privado para contribuir al empleo y a los resultados relacionados con el desarrollo y los derechos humanos. Como tal, la participación de las mujeres en la fuerza laboral debe ser un área clave de atención por parte de los Estados en sus procesos de implementación de los PRNU.

A pesar de que la globalización ha llevado a millones de mujeres al trabajo remunerado, el número de mujeres que integra la fuerza laboral formal está muy por detrás del de los hombres en todo el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2017 la participación de las mujeres en la fuerza laboral global fue del 49,4%, esto es, 26,7 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres.⁴ En términos regionales, las brechas son más amplias dentro de los Estados Árabes, África Septentrional y Asia Meridional, donde superan los 50 puntos porcentuales.⁵ Si bien muchos países han eliminado la legislación discriminatoria y se han adoptado leyes para la igualdad de oportunidades laborales, aun no existe igualdad total de resultados en ningún mercado laboral.⁶

Las estrategias para mejorar la igualdad de género en los resultados del mercado

laboral pueden incluir “medidas especiales de carácter temporal”, como se señala en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)⁷. Según la Recomendación General No. 25 del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité de la CEDAW), el propósito de tales medidas es “acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas.”⁸ Además, el término “medidas” abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas.⁹ El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), agencia de la Unión Europea (UE) establecida para promover la igualdad de género, explica que las cuotas de género establecen una proporción definida (porcentaje) o el número de lugares/escaños que deben ocuparse o asignarse a mujeres y/u hombres, generalmente bajo ciertas reglas o criterios.¹⁰ En ocasiones, las cuotas de género se usan para mejorar la representación política de las mujeres en el gobierno, así como

también para mejorar la participación de las mujeres en los consejos corporativos.

En muchos países, las opciones de empleo de las mujeres están significativamente limitadas debido a los estereotipos de género y las expectativas sesgadas sobre los roles y las responsabilidades de las mujeres y los hombres, sobrecargando a ellas con responsabilidades desproporcionadas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado.

Sin el apoyo adecuado, las mujeres no tienen más remedio que trabajar a tiempo parcial o en un trabajo informal que pueda combinarse con estas responsabilidades no remuneradas. Según ONU Mujeres, dado que las mujeres generalmente ganan menos que los hombres, las decisiones del hogar tienden a reforzar una división del trabajo en la cual los hombres “se especializan” en el trabajo remunerado mientras que las mujeres “se especializan” en las tareas del hogar.¹¹ Según la OIT, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas que los hombres. Aunque esta brecha de género ha disminuido con el tiempo, aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.¹²

Según ONU Mujeres, la política puede marcar una diferencia real. Por ejemplo, **los países de la UE que proporcionan apoyo integral a madres y padres trabajadores presentan tasas más elevadas de empleo femenino que los países que no cuentan con este tipo de políticas.** Por otra parte, en los países del Sur global, la presencia de niñas y niños en el hogar junto con el matrimonio se asocian con tasas de empleo más bajas para las mujeres, pero más altas para los hombres.¹³ Los países pueden tomar una serie de medidas para reconocer, reducir y redistribuir el cuidado

y trabajo doméstico no remunerados de las mujeres. ONU Mujeres sugiere introducir inversiones en infraestructura básica y servicios sociales, particularmente en salud, agua y saneamiento; así como la prestación de servicios de guardería, que pueden permitir a las mujeres participar en trabajos remunerados. ONU Mujeres también sugiere la implementación de sistemas más integrales de licencia parental remunerada que facilite el acceso de las mujeres al mercado laboral.¹⁴

RECUADRO 1: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL FORMALIZADA

Hasta la fecha, algunos PAN incorporan acciones específicas sobre la licencia parental como parte de la respuesta a las necesidades de las mujeres en el lugar de trabajo, así como para mejorar su participación en la fuerza laboral formal. Más allá de los PAN, también existen ejemplos relevantes de otros países. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

El **PAN chileno** establece que su Ministerio del Trabajo fomentará la responsabilidad parental a través de la realización de Pactos Especiales. El objetivo es hacer que los sindicatos y las empresas lleguen a un acuerdo para ofrecerles a los trabajadores con responsabilidades parentales convenios laborales flexibles, según lo establecido en el artículo 376 de la Ley N° 20.940 del país.¹⁵

El **PAN de Irlanda** aborda los recientes avances positivos logrados en el país sobre medidas de igualdad, como son la introducción de los beneficios de paternidad estatutarios en 2016 y el lanzamiento de una nueva Estrategia Nacional para Mujeres y Niñas en mayo de 2017.¹⁶ Uno de los objetivos de la Estrategia es responder a las necesidades de la mujer en el lugar de trabajo. Propone continuar invirtiendo en

el cuidado infantil, introducir medidas para reducir la brecha salarial de género, apoyar a las mujeres emprendedoras y mejorar las condiciones de las mujeres en empleos precarios.¹⁷ Asimismo, se están destinando esfuerzos hacia un nuevo proyecto de Ley de Igualdad/Discapacidad.¹⁸

Noruega introdujo una cuota de paternidad de cuatro semanas en 1993,¹⁹ lo que lo convierte en el primer país en introducir la llamada "cuota del papá" (una licencia de paternidad no transferible que se toma sobre la base de "uso o pérdida").²⁰ Actualmente, las cuotas de paternidad en Noruega son de 15 semanas para todos los niños nacidos después de julio de 2018.²¹ Además, la Ley de Género e Igualdad de Noruega del año 2002 requiere que todas las empresas o la parte contratante, tanto del sector público como del privado, informen anualmente sobre la representación de las mujeres en su personal y en los puestos directivos.²²

2.1.2 SEGREGACIÓN, SOBRRER- REPRESENTACIÓN O AUSENCIA DE MUJERES EN DIFERENTES SECTORES

El Convenio de la OIT No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) reconoce la segregación sexual en el trabajo como una señal importante de discriminación. Este es uno de los aspectos más perjudiciales de la desigualdad de género en el mercado laboral, ya que generalmente va acompañada de salarios más bajos y de condiciones de trabajo menos favorables en ocupaciones ocupadas predominantemente por mujeres. Según la OIT, la segregación sexual es asimismo uno de los aspectos que más perduran en los mercados laborales en todo el mundo.²³ La OIT describe la segregación sectorial y ocupacional como un ciclo: a medida que las mujeres y los hombres se ven progresivamente confinados en ciertas

ocupaciones, se consolidan los estereotipos en que se encasillan las aspiraciones, las preferencias y las capacidades de unas y otros. A su vez, esto influye tanto en la opinión que las empresas o la parte contratante se forman de las competencias laborales y las actitudes de los hombres y las mujeres, como en las aspiraciones individuales de cada trabajadora o trabajador. Así, las mujeres y los hombres se encaminan por rumbos profesionales en sectores y ocupaciones que se consideran respectivamente como «femeninos» o como «masculinos», y también tropiezan con dificultades si tratan de evitar estos estereotipos.²⁴

Las mujeres que trabajan están sobrerrepresentadas en una serie restringida de sectores y ocupaciones. En los "países de ingresos medios altos", el 33,9 por ciento de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio mayorista y minorista, y el 12,4 por ciento en el sector manufacturero. En los "países de altos ingresos", el 30,6 por ciento de las mujeres están empleadas en el sector de la salud y la educación; mientras que la agricultura sigue siendo la fuente más importante de empleo para las mujeres en los "países de bajos ingresos y de ingresos medios bajos".²⁵ Un análisis de la OIT sobre 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas como «trabajadoras administrativas, de los servicios y del comercio» y en «ocupaciones elementales» (ocupaciones que consisten en tareas simples y rutinarias). Estas ocupaciones se asocian generalmente con trabajos a tiempo parcial y de bajos salarios.²⁶ Asimismo, las mujeres representan la mayoría de la fuerza laboral en los sectores del textil, calzado y confección, y están sobrerrepresentadas en los niveles inferiores de estas cadenas de suministro.²⁷ El sector de la confección mundial se enfrenta a numerosos y documentados desafíos en relación con su fuerza laboral, los que incluyen: baja remuneración,

remuneración por trabajo a destajo y/o falta de pago de horas extraordinarias; problemas de salud y seguridad (i.e.: seguridad contra incendios y exposición a sustancias químicas); irregularidades en la carga de trabajo y los horarios; falta de acceso a beneficios (por ejemplo, seguro de salud, protección social y licencia de maternidad); e instancias de hostigamiento y discriminación en el lugar de trabajo.²⁸ En relación con esto, estudios muestran que las mujeres representan entre el 70 y el 90 por ciento de la fuerza laboral en las Zonas Francas Industriales (ZFI).²⁹ Según informa la OIT, si bien las ZFI son sin duda un formidable generador de empleo, sobre todo para las mujeres de los países en desarrollo, son demasiadas las que siguen arrastrando una mala reputación en términos laborales, debido a la práctica de bajos salarios, las condiciones de trabajo deficientes y las relaciones de trabajo inadecuadas y retrógradas que predominan en ellas.³⁰

El trabajo decente se está aceptando universalmente, como lo demuestra su inclusión en las principales declaraciones de derechos humanos y la Agenda 2030. Además, se reconoce cada vez más que la generación de empleo no es efectiva por sí sola, como lo destaca el octavo Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon: “La experiencia demuestra que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente. Debemos hacer más para empoderar a las personas a través del trabajo decente, apoyar a la gente a través de la protección social y asegurar que se escuchen las voces de las personas pobres y marginadas.” Con frecuencia, las mujeres indígenas son especialmente vulnerables a la discriminación y la exclusión a la hora de acceder a oportunidades de trabajo decente y pueden enfrentar barreras adicionales debido al acceso limitado a formación y competencias.³¹

El derecho a organizarse en el trabajo a través de la libertad de asociación y la negociación

colectiva es vital para garantizar los derechos de las mujeres en el trabajo; sin embargo, esto hace que las mujeres tengan muchas menos probabilidades de estar afiliadas a sindicatos y disfrutar de las protecciones relacionadas con el trabajo, incluidos los derechos de reunión y asociación. El Estado, las empresas o las partes contratantes han usado prácticas antisindicales en contra de las mujeres, como se destaca, por ejemplo, en un informe del año 2016 del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los Derechos a la Libertad de Reunión Pacífica y de Asociación.³²



RECUADRO 2: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA SEGREGACIÓN SEXUAL EN LAS DIFERENTES INDUSTRIAS

Hasta la fecha, la mayoría de los PAN no proporcionan disposiciones explícitas para abordar la segregación ocupacional. Sin embargo, las iniciativas a nivel nacional y las disposiciones en las legislaciones nacionales pueden proporcionar información sobre cómo las medidas contra la segregación sectorial y ocupacional pueden ser abordadas a la hora de implementar los PRNU. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

El PAN alemán hace referencia al marco del G7 de la UE, que incluye el objetivo para 2030 de aumentar en un tercio el número de mujeres y niñas que adquieren competencias ocupacionales. El PAN también subraya que el Gobierno apoya los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y que desea que más empresas se adhieran también a los mismos.³³

El PAN de Georgia establece que uno de los objetivos del país es "Desarrollar una política de apoyo para las pequeñas y medianas empresas con el fin de promover el emprendimiento de las mujeres".³⁴ Esto se logrará mediante el desarrollo de un grupo de expertos que proporcione al gobierno recomendaciones y sugerencias para su implementación. El organismo responsable es el Ministerio de Economía y Desarrollo Sostenible.³⁵

En 2016, el Gobierno galés publicó un plan quinquenal sobre las acciones que se pretenden llevar a cabo para mejorar las oportunidades de trabajo de los ciudadanos y abordar indirectamente la segregación ocupacional, especialmente en aquellas ocupaciones con salarios más bajos. Además, el Gobierno introdujo un plan estratégico de igualdad para el período 2016-2020, que incluye la responsabilidad del gobierno en la identificación y reducción de las causas de las desigualdades de empleo, competencias y salarios relacionadas, entre otras cuestiones, con el género.³⁶

2.1.3 LA DISPARIDAD SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

En 2017, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés), una comisión funcional del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, expresó su preocupación

por los salarios persistentemente bajos que perciben las trabajadoras, lo que a menudo les impide crear condiciones de vida decentes y dignas para ellas mismas y sus familias.³⁷ Según el Informe Mundial sobre Salarios 2016/17 de la OIT, **la disparidad salarial por razón de género, que en muchos países se reduce, es una característica persistente en prácticamente todos los mercados laborales de las naciones.**³⁸ Actualmente, a nivel mundial, las mujeres ganan aproximadamente el 77 por ciento de lo que ganan los hombres, es decir, existe una brecha salarial del 23 por ciento.³⁹ Además, la OIT informa que si bien la desigualdad salarial por razón de género se encuentra en todo tipo de empresas, es particularmente marcada entre las empresas cuyo salario medio es elevado.⁴⁰ Las disparidades salariales también son evidentes en la economía informal, donde se concentran los empleos donde predomina la presencia de las mujeres. Estos incluyen los sectores en los que los trabajadores reciben sus salarios en función de la producción (es decir, la cantidad de bienes producidos), en lugar de recibir salarios en función de las horas trabajadas.⁴¹

Las disparidades salariales por razón de género no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones predominantemente ocupadas por mujeres. Esto también está vinculado con la continua práctica de la discriminación contra la mujer.⁴² **A determinados grupos de mujeres, como por ejemplo las minorías raciales y étnicas, a menudo se les priva de los derechos desde el principio por su condición, lo que hace más difícil reivindicar los derechos, incluyendo su derecho a recibir la misma remuneración.**⁴³

RECUADRO 3: EJEMPLOS DE PAÍSES – CÓMO ABORDAR LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

Por el momento, muchos PAN se refieren a la legislación nacional y/o convenciones internacionales que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de género, o destacan que promueven la igualdad de trato y los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo.⁴⁴ Además, hay ejemplos útiles de acciones tomadas por los países para abordar la brecha salarial por razón de género que podrían dar mayor información para los futuros PAN.

El PAN alemán identifica la considerable brecha salarial que existe entre mujeres y hombres. Para combatir el problema, el Gobierno ha comenzado a cooperar con las organizaciones de empleadores/as y empleados/as y ha introducido una serie de medidas no legislativas, como el 'Día de la Igualdad Salarial y un nuevo procedimiento de evaluación asistida por computadora para la identificación de la discriminación en los salarios de las empresas'.⁴⁵

El PAN lituano hace una breve referencia al deber del Estado de reducir la brecha salarial por razón de género y cómo el gobierno apoya financieramente a las ONG que trabajan para garantizar la igualdad de empleo, la igualdad de género y la reducción de la brecha salarial por razón de género.⁴⁶

En 2018, Islandia se convirtió en el primer país del mundo en modificar su legislación para imponer la igualdad salarial e ilegalizar la brecha salarial de género. El Gobierno multará a cualquier organismo público o privado con más de 25 empleados/as que no haya recibido el certificado independiente de cumplir con un estándar nacional de igualdad salarial basado en los estándares de gestión ambiental de la Organización Internacional de Normalización.⁴⁷

En el año 2000, Brasil duplicó su salario mínimo. Esto tuvo un impacto significativo en la disparidad salarial de género, que disminuyó del 38 por ciento al 29 por ciento entre 1995 y 2007. Esta reducción se logró a través de aumentos en los salarios tanto de hombres como de mujeres, y no debido a una caída en los salarios de los hombres.⁴⁸

2.1.4 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

Según la CSW (por sus siglas en inglés), la participación activa de las mujeres en el liderazgo económico y la adopción de decisiones son fundamentales para moldear el mundo cambiante del trabajo y lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.⁴⁹ **A pesar de los avances, las mujeres continúan estando sub-representadas en los puestos de dirección y liderazgo, tanto en el ámbito público como en el privado.** La OIT informa que los hombres siguen estando sobrerrepresentados en ocupaciones tales como legisladores y personal directivo de la administración pública y de las empresas, que generalmente están bien remunerados y son de alto rango. Según las cifras de la OIT del año 2016, la proporción de mujeres en puestos de dirección ejecutiva de las mayores empresas del mundo es de apenas el 5 por ciento.⁵⁰

RECUADRO 4: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

La mayoría de los PAN actuales no abordan de forma explícita la participación de las mujeres en la alta gerencia. Sin embargo, hay numerosos ejemplos tomados a nivel de país que podrían informar futuros PAN. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

El PAN polaco establece que el Gobierno, como parte de la implementación de los PRNU, tomará medidas para promover una participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones. Lo hará a través de campañas promocionales y de información, de proyectos cofinanciados con fondos de la UE y, además, mediante el “apoyo a iniciativas de los/as emprendedores/as”.⁵¹

En 2006, **Noruega** introdujo una cuota del 40 por ciento de mujeres en las juntas corporativas, y el objetivo se cumplió en dos años. **Alemania, Bélgica, Brasil, España, Francia, Islandia, Italia, Malasia y los Países Bajos** son países que han seguido su ejemplo.⁵² Las cuotas más recientes se introdujeron en Alemania (el 30 por ciento) e India (al menos un miembro de la junta tiene que ser mujer). Las cuotas oscilan entre el 20 por ciento en Francia y el 40 por ciento en España, Islandia y Noruega.⁵³

2.1.5 MUJERES TRABAJADORAS EN LOS SECTORES INFORMALES Y LA FORMALIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El empleo informal se presenta de diferentes formas, incluidos el empleo asalariado en establecimientos y hogares informales, el trabajo por cuenta propia, el trabajo familiar no remunerado, o el empleo asalariado informal en establecimientos formales.⁵⁴ **El trabajo informal se caracteriza generalmente por el reducido, o la falta de, acceso y cobertura de las protecciones sociales y los derechos laborales, por condiciones de trabajo a menudo precarias y/o peligrosas, y con bajos salarios y productividad.** En consecuencia, las personas trabajadoras informales generalmente experimentan niveles más altos de déficit de trabajo decente y pobreza laboral que aquellas personas que trabajan en el empleo formal.⁵⁵

En general, el porcentaje de mujeres con empleo remunerado tiende a aumentar con el nivel de desarrollo económico de un país. Por ejemplo, en los países del Sur global, solo el 13,6 por ciento de las mujeres tienen un empleo asalariado, en comparación con el 24,3 por ciento de los hombres. En el extremo opuesto del espectro, la proporción de mujeres con empleo asalariado en los países de ingresos altos es actualmente del 89,1 por ciento, en comparación con el 83,7 por ciento

de los hombres.⁵⁶ Las mayores disparidades pueden observarse en África Subsahariana, donde la participación femenina en el empleo asalariado es del 22,6 por ciento, es decir, 13,7 puntos porcentuales más baja que la participación masculina (36,3 por ciento). Asia Meridional también presenta una gran brecha de género en las cuotas de empleo asalariado, en la que la proporción femenina es del 18,2 por ciento, es decir, 8,6 puntos porcentuales menos que la proporción masculina (26,8 por ciento).⁵⁷

Según la CSW (por sus siglas en inglés), las mujeres de las zonas rurales y las trabajadoras migrantes están especialmente marginadas dentro de la economía informal, ya que se concentran en empleos mal remunerados y precarios del sector informal. Las malas condiciones de trabajo se ven agravadas por la discriminación laboral, el sexismo, el racismo y la xenofobia.⁵⁸

Del mismo modo, las mujeres están sobrerrepresentadas en el 73 por ciento de la población mundial que tiene acceso parcial o nulo a las protecciones sociales. Según la CSW (por sus siglas en inglés), muchas mujeres enfrentan barreras específicas de género para el empleo y la seguridad de ingresos debido a una menor participación en el mercado laboral formal, ganando salarios más bajos y teniendo menor acceso al crédito y a los bienes que los hombres. Como consecuencia,

muchas mujeres tienen menor cobertura por los instrumentos contributivos de protección social, como la prestación por desempleo, las pensiones y el seguro de salud. Por ejemplo, a nivel mundial el porcentaje de mujeres que superan la edad de jubilación y que perciben una pensión es, en promedio, 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres, y la OIT informa de que casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres.⁵⁹ Según la OIT, la mayoría de los programas de seguridad social son formales, basados en el empleo y contributivos. Asociado con lo anterior, las mujeres enfrentan a menudo dos dificultades para acceder a estos programas: (1) en los casos en los que trabajan, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres y tienen más probabilidades de trabajar en la economía informal; y (2) gran parte del trabajo realizado por mujeres, es decir, trabajo doméstico y de cuidado, no se reconoce formalmente como tal y, por lo tanto, las hace inelegibles para participar en esquemas de protección social.⁶⁰

RECUADRO 5: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PROTECCIÓN EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Hasta la fecha, ningún PAN aborda de forma explícita el tema de los derechos de las mujeres en el empleo informal, ni la formalización del mercado laboral desde una perspectiva de género. Además, los PAN publicados hasta el momento no hacen referencia específica a las cuestiones de género en relación con las pensiones y la prestación por desempleo. Sin embargo, disposiciones de varias legislaciones nacionales, así como iniciativas a nivel país pueden proporcionar información sobre cómo los impactos del empleo informal en la cuestión de género pueden ser abordados a la hora de implementar los PRNU a nivel nacional. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

PROMOVER LA TRANSICIÓN AL EMPLEO FORMAL

En el año 2000, un grupo de trabajadoras domésticas de Filipinas que trabajaban en Nueva York, **Estados Unidos** (EE. UU.), fundó Domestic Workers United (DWU) con el objetivo de establecer estándares laborales justos para la industria. Llevaron a cabo iniciativas de divulgación en parques, zonas de juegos, iglesias y en la calle, para congregarse miembros y organizar a las trabajadoras.

Sindicatos, empleadores y empleadoras, líderes religiosos y miembros del poder legislativo del estado de Nueva York, dieron apoyo al objetivo de DWU de elaborar una Carta de Derechos de las y los empleados domésticos, que “por vez primera dotara a este colectivo de los mismos derechos básicos de los que otras trabajadoras y trabajadores llevaban disfrutando durante decenios.”⁶¹ En 2010, DWU consiguió que se aprobara la Carta de Derechos de los empleados domésticos del estado de Nueva York. Entre otras disposiciones, la Carta estableció el derecho al pago de las horas extraordinarias, un día de descanso cada siete días, vacaciones retribuidas y protección en virtud de la ley estatal de derechos humanos. Hawái siguió la estela de Nueva York y se convirtió en el segundo estado en aprobar disposiciones de protección laboral para las y los empleados domésticos. California hizo lo propio en enero del año 2014 y Massachusetts se les unió en julio de ese mismo año.⁶²

PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN EL EMPLEO INFORMAL

En algunos casos, la legislación sobre el salario mínimo abarca el empleo informal, donde se concentra la mayoría de las mujeres trabajadoras. **Brasil, Costa Rica, México y Perú** tienen leyes de salario mínimo para toda la fuerza laboral, con independencia del sector o la condición de las empresas empleadoras. **Chile, Portugal y Trinidad y Tobago** están

entre los países que recientemente han extendido los salarios mínimos nacionales a quienes realizan trabajo doméstico, que con frecuencia es un empleo informal.⁶³

En **Sudáfrica**, una ley del año 2002 estableció un salario mínimo para el trabajo doméstico e impuso un aumento del ocho por ciento del salario de ese año. Dieciséis meses después de su introducción, el salario de quienes realizan trabajo doméstico tuvo un aumento del 20 por ciento.⁶⁴

ACCESO DE LAS MUJERES A LAS PENSIONES Y A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La introducción de la universalidad de las pensiones sociales en países como **Bolivia, Lesotho y Mauricio**, por ejemplo, ha contribuido a cerrar las brechas de género y a proporcionar a las mujeres la seguridad de obtener un ingreso básico en la vejez.⁶⁵

2.1.6 ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

La violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo es una violación de los derechos humanos que las afecta independientemente de su edad, ubicación, ingresos o condición social. No solo restringe su potencial económico y social, sino que también puede tener impactos significativos en su salud física y mental, algo que puede llevar al ausentismo, la falta de ascensos y la pérdida de empleos.⁶⁶ En 2016, ONU Mujeres informó que una de cada tres mujeres afirma haber experimentado violencia física y/o sexual en algún momento de su vida.⁶⁷ El acoso sexual en el trabajo es una forma común de violencia contra las mujeres. El Banco Mundial, por ejemplo, indica que en las economías de la UE, entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres han sufrido acoso sexual en el trabajo.⁶⁸ En su informe de 2016 sobre Mujer, Empresa y el Derecho, el Banco Mundial muestra que 41 economías de las 173

analizadas no tienen leyes contra el acoso sexual. En los países donde éstas existen, se registran diferencias en cuanto a las áreas cubiertas, como el empleo, la educación y los espacios públicos.

Sin embargo, las disposiciones específicas que se refieren al acoso sexual en el lugar de trabajo son las más comunes y se han sancionado en 114 economías.⁶⁹

RECUADRO 6: EJEMPLOS DE PAÍSES – EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL MUNDO LABORAL

Si bien, por el momento, varios PAN abordan la lucha contra la discriminación por motivos de género, no mencionan explícitamente el acoso o la violencia sexual.⁷⁰ Sin embargo, las disposiciones de varias legislaciones nacionales, así como iniciativas a nivel de país pueden proporcionar información sobre cómo se podría abordar de mejor forma el acoso sexual en la implementación de los PRNU. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

En **Australia**, la Comisión de Derechos Humanos está liderando la primera Investigación Nacional en el mundo sobre Acoso Sexual en los Lugares de Trabajo de Australia. El 12 de septiembre de 2018, el Comisionado Australiano de Discriminación Sexual lanzó la cuarta encuesta nacional sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.⁷¹ Los resultados de la encuesta se utilizarán para informar la próxima etapa de la Investigación Nacional sobre el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo: una ronda de consultas públicas en todas las capitales y varios centros regionales a lo largo de Australia. A través de conversaciones con personas, empleadores/as, sindicatos y personas expertas de toda Australia, se continuará desarrollando la comprensión del fenómeno del acoso sexual en el lugar de trabajo, sus causas, impactos y respuestas de mejores prácticas. A través

de la Investigación, la Comisión identificará ejemplos de buenas prácticas existentes, y hará recomendaciones para el cambio, proporcionando un camino para prevenir y abordar el acoso sexual en los lugares de trabajo australianos.

En **Kenia**, la Ley de Delitos Sexuales exige que las empresas con más de 20 personas empleadas tengan una política, formación y procedimientos contra el acoso sexual, incluyendo disposiciones para evitar represalias.⁷²

En **India**, la Ley de Acoso Sexual de Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación) del año 2013 es un acto legislativo que protege a las mujeres del acoso sexual en su lugar de trabajo, incluyendo tanto empleadores públicos como privados. La Ley también abarca a los estudiantes de las escuelas y universidades, así como a los pacientes de los hospitales.⁷³

2.1.7 DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO Y MATERNIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

En su Informe sobre el Progreso de la Mujer en el Mundo 2015-2016, ONU Mujeres informa que la disminución de las tasas de fertilidad contribuye al aumento de la tasa de participación en la población activa de las mujeres que se encuentran en la edad de máximo rendimiento laboral (24-54 años).⁷⁴ Según la Federación Internacional de Planificación Familiar, las políticas más conocidas que influyen en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo son las relativas a la licencia parental, el cuidado de los niños y niñas, y el acceso a los anticonceptivos, además de otras políticas que suelen describirse como “favorables para la familia” o de “igualdad de oportunidades” y que alivian la carga en materia de cuidados a la que se enfrentan muchas mujeres. La ausencia

de este tipo de políticas, junto con la falta de políticas cuyo fin sea distribuir el trabajo asistencial de forma equitativa, se consideran como motivos por los que las mujeres de muchas regiones permanecen en el sector informal o en el agrícola y, por lo tanto, son más vulnerables a la pobreza, a una mala salud y a la precariedad.⁷⁵

Por tanto, resulta crucial no solamente proteger el empleo de las mujeres durante el embarazo, la licencia de maternidad y durante un determinado período después de su regreso al trabajo, sino también garantizar que la maternidad no sea una fuente de discriminación en el empleo. El Convenio N° 183 de la OIT brinda protección estipulando que incumbe al empleador la carga de probar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia. Sin embargo, para el año 2014, solo 54 países contaban con disposiciones legales que ponen la carga de la prueba a las empresas.⁷⁶ Según la OIT, el derecho garantizado a reincorporarse al trabajo en el mismo puesto o en un puesto equivalente al finalizar la licencia de maternidad es importante para asegurar la permanencia y progresión de las mujeres en el trabajo remunerado tras el parto. Según un estudio del año 2016 llevado a cabo en 146 países, la OIT encontró que solo 38 habían adoptado leyes para garantizar el derecho de la mujer a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente, 26 garantizaban el mismo puesto y 82 no habían previsto ningún tipo de garantía.⁷⁷

Además, en muchos países las mujeres se enfrentan a “sanciones salariales por maternidad” (un término acuñado por un grupo de sociólogos que argumentan que las madres trabajadoras encuentran desventajas sistemáticas en su salario, facultades y beneficios en comparación con las mujeres sin hijos⁷⁸) cuando vuelven

a ingresar al empleo después de tener un hijo. Según Budig y England, las sanciones salariales por maternidad son impulsadas a menudo por –uno o una combinación de– los siguientes elementos: pérdida de experiencia laboral; menor productividad en el trabajo; compensación de los salarios más altos con trabajos adaptados a la maternidad; y/o discriminación directa por parte de las empresas.⁷⁹ La OIT señala que las sanciones salariales paralizan el progreso hacia la igualdad de género en los países de ingresos bajos y medios/altos.⁸⁰

Las trabajadoras migrantes son particularmente vulnerables a la discriminación relacionada con el embarazo debido a su condición, estando frecuentemente sujetas a leyes y políticas de inmigración injustas. En países como Malasia, que tiene el contexto jurídico más restrictivo para las personas trabajadoras migrantes, las pruebas de embarazo como condición para el empleo continuo son legales. Si bien Taiwán ha logrado mejoras significativas en el tratamiento de las trabajadoras migrantes, la discriminación por embarazo sigue existiendo y persisten deficiencias reglamentarias como, por ejemplo, el hecho de que “los niños y niñas nacidos de personas trabajadoras migrantes temporales poco cualificadas no son elegibles para recibir atención médica ni ningún tipo de documentación que les permita permanecer en Taiwán”.⁸¹

RECUADRO 7: EJEMPLOS DE PAÍSES – DISCRIMINACIÓN RELACIONADA CON EL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD

Por el momento, muy pocos PAN abordan la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad. Sin embargo, la legislación y las iniciativas a nivel nacional pueden proporcionar información sobre cómo estos aspectos de los derechos laborales de las mujeres podrían abordarse de mejor forma

en la implementación de los PRNU. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

El **PAN polaco** señala que el Código del Trabajo contiene una serie de disposiciones que regulan los derechos específicos de los empleados en relación con la crianza de los hijos, en particular: disposiciones sobre la licencia por maternidad, parental, de paternidad y de cuidado infantil; así como disposiciones para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades de los padres en relación con el cuidado de los niños y la educación, incluyendo regulaciones que permiten combinar la licencia con el trabajo a tiempo parcial o regulaciones sobre el tiempo de trabajo y el uso de exenciones o interrupciones del trabajo. La protección específica de las relaciones laborales durante el embarazo y la licencia por maternidad está sujeta a modificaciones resultantes de las disposiciones de la Ley del 13 de marzo de 2003 sobre normas especiales relativas a la terminación de una relación laboral por razones no relacionadas con las personas empleadas (Gaceta Oficial de 2016, cuestión 1474). Esta ley, que se aplica a las empresas que tengan al menos 20 personas empleadas, permite la terminación del empleo actual y de las condiciones laborales bajo aviso, mientras que prohíbe la terminación, tanto en el caso de despidos colectivos como en la terminación individual, de una relación laboral durante el embarazo y la licencia de maternidad. En consecuencia, estas regulaciones también se aplican en el caso de los empleados que tomen la licencia parental.⁸²

Los países de América Latina han realizado progresos considerables en el cumplimiento de la norma de la OIT de las 14 semanas de licencia de maternidad remunerada y en garantizar que un mayor número de mujeres, incluidas las que tienen trabajos informales, puedan disfrutar de ella. En

Brasil, las trabajadoras rurales y domésticas obtuvieron el derecho a la licencia de maternidad en 1991 y, tras un fallo judicial en 2012, las trabajadoras temporales también gozan actualmente de ese derecho. **Chile y Costa Rica** también otorgan el derecho a licencia de maternidad a las trabajadoras temporales. Sin embargo, incluso cuando las trabajadoras informales tengan jurídicamente derecho a disfrutar de una licencia de maternidad, suelen ser pocas las que la utilizan.⁸³

2.1.8 MUJERES TRABAJADORAS MIGRANTES, EN PARTICULAR LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

El Convenio No. 143 de la OIT sobre los trabajadores migrantes define al “trabajador migrante” como “toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante”.⁸⁴ **Aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras migrantes del mundo son mujeres. La mayoría de las trabajadoras migrantes se localizan en ocupaciones tradicionalmente ocupadas por mujeres, como son el trabajo doméstico y la industria de la confección, donde comúnmente trabajan en condiciones precarias.** En estas ocupaciones, las trabajadoras son frecuentemente excluidas de la protección de la legislación laboral, se ven afectadas por regulaciones de residencia discriminatorias y, a menudo, enfrentan el riesgo de sufrir numerosos abusos contra sus derechos humanos, como la violencia y el trabajo forzado.⁸⁵ Si bien la migración crea muchas oportunidades económicas, también conlleva muchos riesgos para las mujeres, ya que muchas terminan en el nivel inferior de las cadenas de suministro.⁸⁶ Además, se puede afirmar que esto refuerza la división del trabajo por razones de género en todo el mundo,

donde normalmente existe una demanda general de mujeres y trabajadoras migrantes para los sectores domésticos y de cuidado, así como para los sectores de servicios y la industria del sexo de los países receptores.

El Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos No. 189 de la OIT, designa el ‘trabajo doméstico’ como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”⁸⁷ y el “trabajador doméstico” como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.⁸⁸

Actualmente hay más de 53 millones de personas en trabajos domésticos en todo el mundo; más de 21 millones se encuentran en Asia y el Pacífico. Según la OIT, más del 80% de las personas en trabajos domésticos son mujeres.⁸⁹ Muchos países tienen leyes que impiden que las personas trabajadoras migrantes huyan de las partes empleadoras abusivas, se sindicalicen, cambien de parte contratante y accedan a la justicia. Las partes contratantes suelen retener los documentos oficiales de los y las empleadas domésticas inmigrantes, también sus pasaportes, y hacen que sean vulnerables al arresto y la deportación estas tratan de abandonar su empleo.⁹⁰ Las personas en trabajos domésticos realizan una valiosa contribución al desarrollo económico y al bienestar social de los países en los que trabajan. Sin embargo, la naturaleza de su trabajo las convierte en uno de los grupos de personas trabajadoras más vulnerables. Por lo general, trabajan para hogares privados a puerta cerrada, a menudo sin condiciones de empleo claras, y están excluidas del alcance de la protección que ofrece la legislación laboral.⁹¹ Por ejemplo, en 2017, Human Rights Watch informó que muchas personas migrantes en trabajos domésticos de la región del Golfo de Oriente Medio se encuentran bajo el sistema abusivo de la “kafala” (sistema de patrocinio de visas), el cual les impide abandonar o cambiar de parte empleadora sin el consentimiento

de su empleador inicial. Si lo hacen, corren el riesgo de ser arrestadas y castigadas con multas, detención y deportación.⁹² En algunas de las entrevistas de Human Rights Watch en el área, las mujeres también describieron cómo a menudo eran acosadas o asaltadas sexualmente por miembros masculinos de la familia. Al tratar de denunciar los incidentes, las víctimas enfrentaron desafíos tales como las barreras del idioma y el temor a la deportación.⁹³



RECUADRO 8: EJEMPLOS DE PAÍSES – LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Por el momento, ningún PAN aborda de manera explícita el tema de las trabajadoras migrantes, a pesar de que las mujeres representan una gran proporción de las personas trabajadoras migrantes en aquellos sectores y situaciones que son más propensas a sufrir abusos de derechos humanos, incluyendo a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, algunos países han tomado medidas específicas para abordar los abusos a los derechos humanos asociados con las personas trabajadoras migrantes, que podrían informar los futuros PAN y los procesos de implementación estatal de los PRNU. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

Conforme a su ley de trabajadores migrantes de 1995, **Filipinas** estableció un fondo a fin de que las trabajadoras y los trabajadores migrantes pudieran acceder a servicios jurídicos en caso de violación de sus derechos o de controversias con la parte contratante.⁹⁴

Desde 2002, **Taiwán** ha introducido leyes progresivas que prohíben la discriminación relacionada con el embarazo, tales como las pruebas de embarazo en las diferentes etapas del proceso de contratación, y prohíbe que las empresas rescindan los contratos de las trabajadoras migrantes embarazadas ni las deporten. Además, Taiwán forma a las y los trabajadores migrantes sobre sus derechos inmediatamente después de su llegada y mantiene una línea telefónica de atención las 24 horas del día para recibir quejas y brindar asistencia.⁹⁵

2.2 EMPLEO Y DERECHOS LABORALES – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR A LA HORA DE IMPLEMENTAR LOS PRNU

- Tomar medidas proactivas para **abordar la excesiva e insuficiente representación de las mujeres en sectores laborales específicos** y en la toma de decisiones en todos ellos, por ejemplo, a través de medidas especiales para abordar la situación de las mujeres rurales e indígenas, así como de las mujeres con discapacidad, y las políticas y programas educativos para hacer frente a los estereotipos de género de las mujeres en el lugar de trabajo.
- **Abordar las condiciones de trabajo** en aquellos sectores y áreas donde se sabe que las mujeres están sobrerrepresentadas y están sujetas a condiciones laborales precarias, como son las zonas francas industriales, los sectores de la confección, la agricultura y los servicios.
- Tomar medidas para garantizar la **protección de la libertad de asociación y de reunión de las mujeres en el lugar de trabajo.**
- Generar **datos sobre la brecha salarial** de género y utilizarlos para abordar la discriminación salarial sistémica, lo que incluye garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.
- Evaluar la necesidad de tomar medidas para **formalizar ciertos sectores de la economía**, con el objetivo de garantizar una mejor protección de los derechos laborales de las mujeres, por ejemplo, en la agricultura o la minería artesanal.
- Exigir que las empresas desarrollen e implementen **metas y cuotas para la participación de las mujeres, incluyendo en los puestos directivos y los mecanismos de gobierno.**

- Promulgar e implementar **legislación contra la discriminación que sea aplicable a todas las empresas** y establecer los requisitos para que las empresas implementen políticas, procedimientos e informes para cumplir con las obligaciones establecidos por la legislación, incluyendo lo relativo al acoso sexual y a otras formas de violencia sexual y de género.
- Exigir que las empresas implementen **prácticas y oportunidades laborales "favorables para la familia"**, tales como la creación de empleos a tiempo parcial, convenios laborales flexibles, instalaciones para el cuidado infantil y disposiciones sobre permisos de salida para el cuidado.
- **Abordar los estereotipos de género** que influyen en las oportunidades y opciones de trabajo de las mujeres, por ejemplo, usando medidas legislativas y políticas para promover la licencia de paternidad.
- **Colaborar con países emisores y receptores relevantes** para implementar medidas que aborden los derechos laborales y la protección de las personas trabajadoras migrantes, incluidas aquellas en trabajos domésticos.
- **Reconocer el trabajo doméstico como tal** y regularlo en consecuencia, por ejemplo, regulando a las agencias de contratación.
- Poner en práctica medidas legislativas y políticas relevantes, incluyendo los requisitos correspondientes a las empresas, para **abordar el acceso de las mujeres a las protecciones sociales, incluidas las pensiones y la prestación por desempleo.**

2.3 LA TIERRA Y LOS RECURSOS NATURALES – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES

2.3.1 LOS DERECHOS DE LAS MUJERES A LA TIERRA Y LA PROPIEDAD

Para muchas mujeres, la tierra es un elemento clave para vivir una vida digna y es la base de los derechos que pueden garantizar que tengan un nivel de vida adecuado, independencia económica y, por lo tanto, autonomía personal. Independientemente de si una mujer vive en un entorno rural o urbano, los derechos sobre la tierra tienen repercusiones importantes para el logro de otros derechos humanos.⁹⁶ En consecuencia, cuando las empresas adquieren, arriendan o usan la tierra, los derechos de las mujeres pueden verse negativamente afectados de forma significativa. Esto puede ser de forma directa, como cuando las empresas únicamente negocian con los líderes masculinos de la comunidad con respecto al uso de la tierra, o de forma indirecta, a través de los efectos colaterales en los medios de vida que resultan de la pérdida de la tierra.

A nivel mundial, las estimaciones de 2017 indican que las mujeres poseen menos del 20 por ciento de las tierras agrícolas del mundo en comparación con los hombres.⁹⁷ Al mismo tiempo, las mujeres representan aproximadamente el 43 por ciento de la fuerza laboral agrícola.⁹⁸

Si bien la tierra y la propiedad pueden constituir hasta el 75 por ciento de la riqueza de una nación, tres cuartas partes de la población mundial no pueden demostrar que poseen la tierra en la que viven y trabajan debido, por ejemplo, a la falta de la documentación de propiedad o el reconocimiento de los derechos sobre la tierra.⁹⁹ De acuerdo con la ONG Iniciativa Global para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en muchos países las mujeres están limitadas al goce

de derechos secundarios sobre la tierra, por lo que mantienen sus derechos a través de un miembro masculino de la familia.

Además, bajo muchos sistemas de derecho consuetudinario, a las mujeres viudas no se les permite heredar tierras o bienes de sus maridos fallecidos, y continúan estando sujetas al llamado "acaparamiento de propiedades" por parte de sus suegros. En los lugares en los que las mujeres tienen acceso a la tierra, sus terrenos son generalmente más pequeños y de menor calidad que los de los hombres.¹⁰⁰

En el caso de las mujeres indígenas, los problemas relacionados con el derecho a la propiedad y a la tierra pueden ser particularmente graves, ya que los sistemas de derechos sobre la tierra que establecen los derechos colectivos a la tierra y su gobernabilidad pueden existir pero no estar formalmente reconocidos.¹⁰¹ Por ejemplo, el GTNU recomienda que se tome en consideración el sistema comunitario local de derechos colectivos a la hora de implementar proyectos o políticas, con el fin de apoyar de manera efectiva la lucha específica de las mujeres indígenas por la igualdad de género en temas como los derechos a la tierra.¹⁰² También cabe destacar una resolución del Parlamento Europeo en el año 2018 sobre los derechos de los pueblos indígenas que "pide a la UE y a todos sus Estados miembros que apoyen de manera activa a los países socios en... la aplicación del principio de consentimiento libre, previo e informado a la adquisición de tierras a gran escala, de conformidad con lo dispuesto en las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques y con el derecho internacional en materia de derechos humanos".¹⁰³

Según el Banco Mundial, otorgar a las mujeres un mayor acceso a los bienes, como la tierra, a través de la herencia puede cambiar los resultados para los niños, y especialmente

para las niñas, ya que aumenta la inversión de los padres, por ejemplo, en la educación de sus hijas.¹⁰⁴ Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, por sus siglas en inglés) observa que si las mujeres tuvieran el mismo acceso que los hombres a los recursos y servicios de producción, la productividad de sus tierras podría aumentar de un 20 a un 30 por ciento.¹⁰⁵

En situaciones de conflicto o posconflicto, el acceso de las mujeres a la tierra puede verse aún más perjudicado. De manera casi invariable, el conflicto tiene un impacto en la disponibilidad y el uso de los recursos naturales, tales como la tierra, los cultivos agrícolas y el agua. Las mujeres, especialmente aquellas en las áreas rurales, tienden a verse afectadas de manera desproporcionada por estos cambios, ya que generalmente dependen de estos recursos para su sustento, y generalmente son las mayores responsables de adquirirlos y usarlos para satisfacer las necesidades diarias de los hogares. Además, el conflicto altera significativamente los sistemas sociales y culturales para la gestión de los recursos naturales, especialmente de la tierra. En las zonas afectadas por conflictos, esto puede tener graves consecuencias para las mujeres porque su acceso a la tierra suele depender de las estructuras sociales de sus comunidades.¹⁰⁶

RECUADRO 9: EJEMPLOS DE PAÍSES – GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS DERECHOS SOBRE LA TIERRA Y LA PROPIEDAD

Hasta la fecha, diez países hacen referencias específicas a la tierra en su PAN.¹⁰⁷ Sin embargo, muchas están formuladas de manera muy general y solo resaltan la intención de proteger los derechos humanos. Por lo tanto, no hacen una referencia específica a la situación particular, y

potencialmente desventajosa, que las mujeres pueden tener en relación con los derechos a la tierra cuando las empresas interactúan con estos derechos. Respecto a esto, el único PAN que hace referencia al conflicto es el **PAN de EE.UU.** con su "apoyo para reducir el conflicto de tierras en África Occidental".¹⁰⁸ Sin embargo, no se hace referencia específica a la vulnerabilidad de los derechos a la tierra de las mujeres.

Francia, Alemania, Reino Unido y EE.UU. subrayan en sus PAN que apoyan (siguen apoyando) las Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional (VGGT por sus siglas en inglés).¹⁰⁹ Con respecto a los derechos de las mujeres a la tierra, las VGGT señalan que los Estados deberían: garantizar que las mujeres y las niñas tengan "los mismos derechos de tenencia" y "acceso a la tierra, la pesca y los bosques, con independencia su estado civil y situación marital"; considerar los obstáculos concretos que encuentran las mujeres y las niñas; y garantizar que tanto mujeres como hombres estén involucrados en el proceso de elaboración de normas y leyes relativas a la gestión de la tierra, la pesca y los bosques.¹¹⁰

Más allá de los PAN, numerosos estados han implementado leyes y políticas para garantizar los derechos a la propiedad y la tierra de las mujeres; a continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos. Los Estados que buscan adoptar una perspectiva de género en la implementación de los PRNU pueden considerar algunos de estos ejemplos a la hora de formular acciones que aborden la discriminación por razones de género en cuanto a los derechos sobre la tierra y la propiedad en los que interactúan las empresas.

DERECHOS CONSTITUCIONALES

Bolivia, Brasil, Ecuador, Kenia, Malawi y Namibia son ejemplos de Estados que en su constitución estipulan la responsabilidad del Estado de garantizar que hombres y mujeres tengan los mismos derechos de acceso a la tierra.¹¹¹ En **Ecuador**, por ejemplo, la Constitución del año 2011 estipula la responsabilidad del Estado de garantizar la igualdad de derechos en el acceso a la propiedad y el control del patrimonio matrimonial entre hombres y mujeres.¹¹² La Constitución de **Malawi** de 1994 otorga a las mujeres el derecho a una distribución justa de los bienes en caso de disolución del matrimonio. Además, también prohíbe la legislación que discrimina por motivos de género y estado civil y, en relación con esto, menciona explícitamente la expropiación de bienes, incluidos los bienes heredados.¹¹³

POLÍTICAS DE TIERRAS

La Política Nacional de Tierras de **Kenia** del año 2009 tuvo como objetivo abolir la disposición constitucional que permitía la discriminación con respecto a la herencia y el matrimonio, y ahora exige iguales derechos matrimoniales a la propiedad y garantiza los derechos de las viudas y las divorciadas.¹¹⁴

En **Ghana**, la Política Nacional de Tierras del año 1999 inició el Proyecto de **Administración de Tierras para desarrollar el sistema de administración de tierras**, al constituir una estructura reguladora que garantizase la seguridad de la tenencia de las mujeres, las personas sin tierra y las personas vulnerables.¹¹⁵

En **Mozambique**, la Ley de Tierras del año 1997 y la Ley de la Familia del año 2004 fueron integradas para mejorar los derechos de las mujeres a la tierra, ya que la nueva ley abolía el poder conyugal (según el cual el esposo tenía derecho a tomar decisiones sobre su familia, su cónyuge y su propiedad

conjunta).¹¹⁶ Además, bajo la Ley de Tierras de 1997, las comunidades y los individuos pueden ofrecer una prueba de los derechos a la tierra a través de testimonios orales. Esto evita la necesidad de costosas inspecciones, registros y titulaciones, y facilita que las personas (pobres) prueben sus derechos.¹¹⁷

MEDIDAS CONTRA LOS DESALOJOS FORZADOS

La Ley de Sucesión Intestada de **Zambia** del año 1989 rige la administración de la tierra en los casos en que la persona fallecida no deja un testamento. Esta no se aplica a la tierra consuetudinaria o la propiedad de una familia o jefe de una tribu. La ley permite que los cónyuges sobrevivientes hereden el 20 por ciento del patrimonio de la persona fallecida. Además, el cónyuge sobreviviente puede permanecer en el hogar conyugal hasta que se vuelva a casar o muera si la tierra o la casa de la persona difunta se mantiene bajo un contrato de arrendamiento estatal. Sin embargo, el cónyuge no 'hereda la tierra o la casa, y no puede transferir, vender o legar la propiedad'. Además, Zambia ha puesto en marcha una unidad especial de apoyo a las víctimas dentro de su aplicación de la ley para proteger a las mujeres del 'acaparamiento de la propiedad' después de la muerte de un cónyuge y para hacer valer sus derechos'.¹¹⁸

En **Malawi**, la Ley de Sucesión de Personas Fallecidas del año 2011 impone sanciones y acusaciones penales a los familiares de un cónyuge fallecido que lleven a cabo una privación indebida de bienes.¹¹⁹

CERTIFICADOS DEL TÍTULO DE PROPIEDAD

Como resultado de un gran esfuerzo por parte de la sociedad civil, la Política Presupuestaria 2011/2012 de **Nepal** incluyó un Certificado de Propiedad Conjunta para las parejas casadas, lo que significa que se otorgó la propiedad de la tierra a ambos esposos.¹²⁰ Sin embargo, Nepal no ha implementado leyes

que garanticen la igualdad de derechos de las mujeres a la herencia.¹²¹

Los certificados de propiedad conjunta se introdujeron en **Etiopía** en 2003. La capacidad de las mujeres para reclamar sus derechos sobre la tierra y, por lo tanto, beneficiarse de la certificación de la propiedad depende del conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y de la aprobación de la sociedad de las leyes formales que rigen los derechos sobre la tierra por parte de las mujeres. Hay indicios de que la ley ha mejorado la seguridad de la tenencia tanto de mujeres como de hombres. Si bien la certificación conjunta no parece haber tenido mucho efecto en la influencia de las mujeres en las decisiones de gestión de las tierras familiares, ha contribuido a una mayor participación de los hogares dirigidos por mujeres en el mercado de alquiler. Además, la certificación conjunta ha mejorado el bienestar de los hogares encabezados por mujeres y reducido los conflictos relacionados con la tierra.¹²²

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Teniendo en cuenta que normalmente las mujeres logran el acceso a la tierra y la vivienda a través de su relación con un hombre, la violencia doméstica puede representar un impedimento directo para la seguridad de la tenencia de las mujeres. **Brasil, India y Serbia** son algunos ejemplos de estados que han implementado disposiciones en su legislación nacional sobre la violencia doméstica que garantizan a las víctimas de violencia doméstica el derecho a residir en su hogar conyugal, independientemente de quién sea el propietario.¹²³ Por lo tanto, esto también garantiza a las mujeres que residen en áreas rurales el acceso, uso y control de la tierra y otros recursos.

DERECHO CONSUECUDINARIO

La legislación de **Ghana** ha avanzado para fortalecer los derechos de las mujeres a la

tierra, fomentando la igualdad y posibilitando que las mujeres hereden la tierra. Sin embargo, las mujeres todavía experimentan obstáculos para lograr estos derechos en la práctica. Las leyes consuetudinarias siguen influyendo en la forma en que se heredan las tierras entre los miembros de la familia en el caso de muerte y las mujeres quedan sistemáticamente excluidas. No obstante, la región occidental del país discrepa en esto. Algunas investigaciones han señalado que la combinación de la expansión del cultivo de cacao con la falta de mano de obra (masculina) provocó el surgimiento de los derechos sobre la tierra de las mujeres, reduciendo su dependencia económica hacia los hombres. En consecuencia, el sistema consuetudinario se convirtió en un instrumento para dar a las mujeres un terreno de tierra perdurable a cambio de su trabajo en las explotaciones de cacao de sus maridos.¹²⁴

El Gobierno de **Ruanda** tiene una serie de leyes y políticas para hacer frente a las leyes consuetudinarias del país que tienen implicaciones para los derechos de las mujeres a la tenencia de la tierra, la propiedad conyugal y la herencia. Una de ellas es la Ley del año 1999 sobre los Regímenes Matrimoniales y la Herencia, la cual dispone que las hijas hereden las tierras de sus padres, otorga a las esposas los mismos derechos sobre los bienes matrimoniales y otorga a las viudas el derecho a heredar los bienes de sus difuntos esposos. Sin embargo, la Ley no garantiza los derechos de las mujeres que se casan únicamente bajo ritos tradicionales o religiosos, y aunque las hijas tienen derecho a la misma herencia que los hijos, a menudo, los padres regalan en vida su propiedad a sus hijos, dejando poco que heredar más adelante. Además, la aplicación de esta nueva Ley se ha visto obstaculizada por los hombres que continúan controlando la asignación de tierras, por la falta de conocimiento de la nueva ley y el acceso limitado a los tribunales

estatales. La ONG belga RCN Justice & Démocratie, con el apoyo de la **Organización Internacional de Derecho para el Desarrollo** y el gobierno belga, inició un programa piloto en seis aldeas para apoyar la resolución de disputas locales a través de la enseñanza de técnicas de negociación de los derechos legales sobre la tierra de las mujeres. Los jefes de las aldeas y los mediadores tradicionales también formaron parte del programa. El proyecto piloto resultó en la resolución de más conflictos de tierras y en que los jefes de las aldeas que habían sido educados a través del programa estaban más dispuestos a aceptar quejas de mujeres que correspondían a las leyes consuetudinarias.¹²⁵

2.3.2 LA PARTICIPACIÓN SUSTANTIVA DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE CONSULTA Y CONCERTACIÓN DE ACUERDOS RELACIONADOS CON LA TIERRA

Los PRNU destacan la importancia de la consulta y la participación sustantivas como parte del ejercicio de la debida diligencia en materia de derechos humanos de una empresa. Sin embargo, **en muchos contextos, la desventaja social de las mujeres, incluida su falta de derechos formales sobre la tierra, puede dificultar que planteen sus intereses en la gestión y la asignación de tierras comunitarias en contextos de inversión.**¹²⁶ Por ejemplo, según CORE (la coalición de la sociedad civil del Reino Unido sobre responsabilidad corporativa) y Womenkind (una organización de derechos de las mujeres no religiosas y apolíticas) cualquier acuerdo alcanzado a través del liderazgo de una comunidad dominada por hombres, sin que participe previamente la comunidad, puede resultar en que las mujeres se vean obligadas a aceptar propuestas desfavorables y, por lo tanto, estos deben ser evitados.¹²⁷

En su Recomendación General No. 23, el Comité de la CEDAW (por sus siglas en inglés) declara que 'los factores más importantes que han impedido la capacidad de la mujer para participar en la vida pública han sido los valores culturales y las creencias religiosas, la falta de servicios y el hecho de que el hombre no ha participado en la organización del hogar ni en el cuidado y la crianza de los hijos.'¹²⁸ **Por lo tanto, se necesitan esfuerzos específicos para garantizar que los procesos de participación y consulta sean significativos para las mujeres.** La comunidad internacional ha estado prestando cada vez más atención a la inclusión y la participación de la comunidad en la toma de decisiones con respecto a la tierra, y se han realizado esfuerzos para que la transparencia y la consulta significativa formen parte de la norma. Por ejemplo, las VGGT (por sus siglas en inglés) de 2012 ahora contienen disposiciones específicas para promover los derechos de participación de las mujeres.¹²⁹

Sin embargo, la situación general sigue siendo problemática. En la investigación sobre la voz de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con la tierra en contextos de inversión, por ejemplo, el Instituto de Recursos Mundiales (una organización no gubernamental de investigación global) encontró que muchas comunidades usan un enfoque descendente, donde las decisiones se toman predominantemente por los líderes comunitarios hombres y, a menudo, en reuniones de presencia únicamente masculina. **Si bien puede que algunas comunidades permitan una participación más amplia, las mujeres presentes en las reuniones son a menudo superadas en número por los hombres o se mantienen al margen de la toma de decisiones.**¹³⁰ Por lo tanto, puede que sea necesario tomar medidas para involucrar específicamente a las mujeres, por ejemplo, a través de reuniones o grupos focales solo para mujeres, encuestas de hogares y hacer que las mujeres lideren consultas y actividades de

participación, para garantizar una comprensión correcta de los impactos de género de un determinado proyecto y cómo abordarlos. Los bajos niveles de alfabetización de las mujeres rurales en muchos contextos requieren de una atención especial a través de métodos de participación específicos para aquellas que enfrentan esta barrera.

Con frecuencia, las mujeres también están excluidas o marginadas de los procesos de Consentimiento Libre Previo e Informado (CLPI), lo que refleja una deficiente atención a los derechos de tenencia sobre la tierra por parte de las mujeres, la falta de división del trabajo en función del género, la falta de oportunidades para las mujeres en las consultas y reuniones comunitarias, la falta de oportunidades de empleo, la distribución desigual de beneficios, etc.”¹³¹

Una investigación realizada por el Centro para la Responsabilidad Social en la Minería reveló que **la equidad de género como requisito específico para los acuerdos relativos al uso de la tierra en la minería está ausente en la mayoría de las jurisdicciones**.¹³² La investigación encontró que en general los procedimientos asociados a los acuerdos también obviaban el tema de género, es decir, no identificaban los factores de género que impedían que los temas de las mujeres fueran planteados en las negociaciones del acuerdo. También se señaló que las negociaciones de los acuerdos se basaban a menudo en la propiedad de la tierra, donde los derechos de voto estaban vinculados a la misma. Por lo tanto, en los casos en los que generalmente los hombres tenían títulos de propiedad, los derechos de las mujeres a participar en los procesos de toma de decisiones eran más limitados.¹³³ En resumen, la investigación identificó que algunos de los principales desafíos para involucrar a las mujeres en los procesos de concertación de acuerdos son: representación formal e informal de

las mujeres; tensiones entre las normas culturales y la igualdad de género; y otros desafíos prevalecientes en los procesos de acuerdo (por ejemplo, las relaciones de poder desequilibradas entre la empresa y la comunidad en la mesa de negociación, la dificultad de encontrar personas negociadoras capacitadas, la complejidad de las discusiones y la falta de información).¹³⁴

RECUADRO 10: EJEMPLOS DE PAÍSES – LAS POLÍTICAS DE TIERRAS Y LA TOMA DE DECISIONES RESPECTO A LA TIERRA

Resulta fundamental que la cuestión de género se tome en cuenta de forma específica en las políticas sobre la tierra y sus marcos de gobernanza (los cuales determinan factores como la asignación de la tierra y el uso de la tierra para propósitos específicos, tales como el desarrollo agrícola) para promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el logro de acuerdos sobre la tierra. Dichas políticas y marcos de gobernanza establecen los términos para los inversores y sectores empresariales específicos, y como tales deben ser rigurosamente considerados en los procesos nacionales de implementación de los PRNU.

Por el momento, ningún PAN hace referencia a la perspectiva de género de las políticas sobre la tierra y la toma de decisiones relacionadas con la tierra con una recomendación u objetivo específico. Parece, por tanto, que esta área necesita una atención urgente. Los ejemplos actuales de los estados que han incorporado el enfoque de género en las políticas sobre la tierra pueden proporcionar información y orientación útiles para los estados que elaboren futuros PAN y sus actividades de implementación. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

POLÍTICAS NACIONALES

El Ministerio de Agricultura de **Botswana** emitió el Marco Político de Género del Sector Agrícola en el año 2013, para resaltar las medidas a tomar para garantizar una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre la agricultura. El propósito del Marco es mejorar la igualdad de género en "todos los procesos de desarrollo agrícola".¹³⁵ El Marco fue reconocido a nivel ministerial en el año 2007 como los principios rectores para todos los procesos y procedimientos dentro del sector agrícola.¹³⁶

El proceso que dio resultado a la Política Nacional de Tierras de **Uganda** del año 2013, aprobada por el Gobierno,¹³⁷ fue destacado por la alianza establecida entre éste y la sociedad civil durante el desarrollo de la Política. Como parte del proceso de redacción, se estableció un Grupo de Trabajo multidisciplinario y multisectorial para desarrollar la Política Nacional sobre la Tierra, que incluía a grupos representantes de los derechos de las mujeres y activistas, y se estableció bajo el ministerio responsable de los temas sobre la tierra. Esto ayudó a garantizar que los asuntos relacionados con los derechos de las mujeres estuvieran en la agenda a nivel de políticas, y también ha permitido que la revisión constante de los temas determine si están en línea con los derechos sobre la tierra de las mujeres.¹³⁸

La Política Nacional Agrícola del año 1995 de **Namibia** destaca la importancia de la participación de las mujeres en el desarrollo agrícola y ordena que las mujeres deben ser reconocidas como agricultoras de pleno derecho. Además, la Ley para la Reforma de la Tierra Comunal de Namibia del año 2002 "garantiza una representación mínima para las mujeres en los organismos comunitarios de gestión de la tierra y esto se aplica a los ámbitos de derecho consuetudinario".¹³⁹ De los 12 miembros del consejo, cuatro deben ser mujeres.¹⁴⁰

En **Camboya**, el Programa de Administración, Gestión y Distribución de Tierras¹⁴¹ del año 2001, reconoce que las mujeres no estaban suficientemente representadas en todas las organizaciones relativas a la tierra y, por lo tanto, dispuso como objetivo garantizar que las comisiones catastrales estén compuestas por al menos un 30% de mujeres.¹⁴² La Comisión Catastral para la Resolución de Conflictos de Tierras fue establecida bajo el Ministerio de Tierras en el año 2002. Una de sus tareas principales es examinar y resolver las disputas sobre las tierras no registradas.¹⁴³

En **Tanzania**, varios grupos representantes de los derechos de las mujeres organizaron el Grupo de Trabajo sobre la Tierra y el Género, que logró que las personas responsables a nivel político incluyeran un enfoque de género en las regulaciones de la Ley de Tierras del año 2005 y la Ley de Tierras Comunales del mismo año. Sin embargo, aún se necesitan medidas adicionales para asegurar que las mujeres disfruten de sus derechos sobre la tierra; en concreto, las mujeres rurales no se han beneficiado de estas disposiciones, ya que con frecuencia desconocen sus derechos o no pueden procurarse una compensación legal debido a los gastos asociados con los recursos legales. A pesar de estos obstáculos, los grupos de derechos de las mujeres son reconocidos actualmente como participantes relevantes del proceso de reforma agraria.¹⁴⁴

2.3.3 LAS MUJERES EN LOS ACUERDOS DE REASENTAMIENTO Y COMPENSACIÓN

Cuando las inversiones implican que las comunidades pierdan tierra, es más probable que las mujeres se vean afectadas de manera desproporcionada en comparación con los hombres. Por lo tanto, es importante que, a la hora de establecer los requisitos para las empresas que hacen uso de la tierra, se tengan en cuenta los impactos de género derivados

de la sustitución de los medios de vida, la participación en las consultas previas a la inversión y el acceso a los beneficios resultado de las inversiones.

La investigación señala que los procedimientos de compensación sin distinción de género no son suficientes y que sin disposiciones explícitas para proteger los intereses de las mujeres, los planes de compensación o reasentamiento corren el riesgo de marginar aún más a las mujeres.¹⁴⁵

Por ejemplo, basándose en estudios de casos prácticos sobre la reubicación de comunidades tradicionales de África oriental, el Instituto de Recursos Mundiales observó que muchas menos mujeres que hombres recibían una compensación, a pesar del hecho de que proporciones similares de hombres y mujeres perdían el acceso a tierras similares. Esto se debía a que la mayoría de las fincas cultivadas por mujeres fueron etiquetadas como propiedad "doméstica" y, por lo tanto, se registraron a nombre del jefe de familia, es decir, el esposo u otro pariente masculino que por tanto recibió los pagos de compensación. Esto tuvo consecuencias para toda la familia, ya que eran las mujeres las que generalmente producían para el consumo de alimentos en el hogar, lo que significó que la limitación de los medios para adquirir tierras de reemplazo tuvo graves impactos en la seguridad alimentaria de las familias. El estudio también descubrió que el uso más frecuente de la indemnización, por parte de las pocas mujeres que la recibieron, era para pagar las tasas escolares, mientras

que los hombres la destinaban al consumo.¹⁴⁶ En su Manual para la Adquisición Obligatoria de Compensación por Pérdida de Tierras de 2008, la FAO señala que si se paga una indemnización al jefe masculino del hogar, "las necesidades de las mujeres y de los niños y niñas pueden ser ignoradas", ya que el dinero desaparece en detrimento de la salud de toda la familia y su bienestar.¹⁴⁷

Las instituciones financieras internacionales también han resaltado la importancia de prestar atención a la cuestión de género en materia de reasentamiento. Por ejemplo, a través de su Lista de Verificación de Género en el Reasentamiento del año 2003, el Banco Asiático de Desarrollo orienta a su personal y a los consultores para identificar y abordar las cuestiones de género en la planificación, implementación y supervisión del reasentamiento, y para diseñar planes de reasentamiento que incluyan el enfoque de género. Destaca la importancia de la participación de las mujeres en la preparación y revisión de los planes de reasentamiento y fomenta los esfuerzos para garantizar que no se impida que las mujeres hablen.¹⁴⁸ De manera similar, la Política de Reasentamiento Involuntario del Banco Africano de Desarrollo del año 2003 trata de asegurar que el enfoque de género se integre transversalmente en todos sus proyectos (incluyendo los de agricultura y desarrollo rural, de desarrollo de los recursos humanos y de desarrollo del sector privado) de manera completamente participativa. La política aborda temas vinculados con el reasentamiento, incluyendo sus dimensiones de género, lo que sugiere que realizar un análisis adecuado de la relación entre hombres y mujeres con respecto a la tierra puede ayudar a minimizar las disparidades.¹⁴⁹ El Manual del año 2002 de la Corporación Financiera Internacional (CFI) para Preparar un Plan de Acción de Reasentamiento, establece que se debe prestar atención especial a los grupos vulnerables, tales como las mujeres, al desarrollar e implementar un plan de reasentamiento.¹⁵⁰ Por ejemplo, al realizar encuestas socioeconómicas, las personas planificadoras del reasentamiento deben asegurar que se incluya en el estudio a una muestra representativa estadísticamente válida de todos los sectores de la población afectada, incluidas las mujeres y otros grupos vulnerables. Además, la CFI alienta el establecimiento de

"comités de reasentamiento" que incluyan personas representantes de la comunidad que no tendrían funciones de liderazgo formal de otra manera, como las mujeres.¹⁵¹

En una investigación sobre las lecciones aprendidas de la adquisición de tierras y el reasentamiento, el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM, por sus siglas en inglés) descubrió que **en el reasentamiento las necesidades de las mujeres son generalmente ignoradas: la restauración de los medios de vida, la compensación en efectivo y las oportunidades de empleo son principalmente dirigidas a los hombres, dejando a las mujeres vulnerables al empobrecimiento.**¹⁵² Sobre la base de estas lecciones aprendidas, se sugirió que cualquier forma de participación de las partes interesadas debería considerar si las personas líderes de la comunidad son verdaderamente representativas, tomando medidas para crear un espacio para los grupos vulnerables, como las mujeres, que no siempre pueden reclamar su liderazgo. Por lo tanto, los equipos de consulta deben lograr un equilibrio entre hombres y mujeres.¹⁵³

RECUADRO 11: EJEMPLOS DE PAÍSES – LOS ACUERDOS DE REASENTAMIENTO Y COMPENSACIÓN

Los PAN publicados hasta la fecha generalmente no se refieren a los acuerdos de reasentamiento y compensación. Esta es una brecha fundamental dado que el reasentamiento asociado con los proyectos de inversión puede tener efectos adversos sobre una serie de derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, se podría aprovechar la información de los ejemplos específicos de cada país para informar los futuros PAN. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

En **Vietnam**, un proyecto hidroeléctrico llamado Proyecto Hidroeléctrico Song

Bung 4 fue financiado por una institución financiera multilateral. El Proyecto incluyó en su acuerdo de inversión la regulación de la igualdad de género en todos los derechos de reasentamiento, incluidos los de la tierra, e incorporó consideraciones de género en todos los documentos relevantes para el reasentamiento. En consecuencia, el Proyecto "otorgó títulos conjuntos y el registro de los derechos de uso de la tierra para la agricultura, las zonas altas, el uso de productos forestales y los nuevos terrenos para la vivienda a nombre de ambos, marido y esposa, en su presencia".¹⁵⁴ Así, se aseguró la igualdad de derechos para los hogares individuales, independientemente de que la persona a cargo del hogar fuera un hombre o una mujer. Además, el Proyecto pagó una compensación en efectivo tanto a los esposos como a las esposas de manera equitativa y transparente.¹⁵⁵

En 2007, las mujeres participaron por primera vez en las negociaciones en la mina Ok Tedi en **Papua Nueva Guinea**. Para abordar las negociaciones de manera estratégica y diplomática, las mujeres celebraron reuniones paralelas mientras que las facilitadoras independientes trabajaron con la oficina de género de la mina e iniciaron un diálogo con las mujeres de las áreas afectadas. Esto dio lugar a la consecución de un acuerdo que otorgaba a las mujeres "el 10 por ciento de todas las compensaciones, el 50 por ciento de las becas, los pagos en efectivo en las cuentas bancarias familiares (en las que muchas mujeres son cosignatarias) y puestos obligatorios en los órganos de gobierno a cargo de la implementación del acuerdo".¹⁵⁶

2.4 LA TIERRA Y LOS RECURSOS NATURALES – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU

- Asegurar que las estrategias de implementación del PAN y de los PRNU **aborden de forma explícita las consecuencias de género en cuanto al uso de la tierra por parte de los inversores nacionales y extranjeros.**
- Asegurar **la igualdad en los derechos formales a la tierra y la propiedad** – como las disposiciones sobre propiedad de la tierra, herencia y la concesión de títulos – y apoyarse de programas específicos dirigidos a su implementación efectiva. Establecer lo que se espera de las empresas en el respeto de estos derechos a través de la ley, las políticas y las regulaciones que rigen los derechos de propiedad y uso de las tierras comerciales.
- **Respetar los derechos consuetudinarios sobre la tierra**, en concreto los derechos colectivos sobre la tierra y los recursos, mediante disposiciones legislativas pertinentes que exijan que las empresas reconozcan y respeten los derechos consuetudinarios sobre la tierra.
- Abordar **las leyes y prácticas consuetudinarias sobre tierras** que discriminan a las mujeres, en particular mediante requisitos específicos para que las empresas respeten los derechos de las mujeres en las leyes y prácticas consuetudinarias sobre tierras.
- Considerar y abordar **las repercusiones sobre las cuestiones de género de cualquier asignación de tierras para proyectos de inversión**, incluyendo las asignaciones para industrias o regiones específicas en las que las mujeres pueden ser particularmente vulnerables o marginadas.

- Asegurar que **las políticas sobre la tierra** reconozcan la situación específica de las mujeres con respecto al uso y acceso a la misma, incluyendo las actividades para mantener sus medios de vida, y respaldar esto con programas específicos destinados a su implementación efectiva.
- Exigir a los **inversores extranjeros** que demuestren que su planificación e implementación del uso de la tierra incorpora la perspectiva de género, como condición para los permisos y licencias de inversión.
- Establecer **lo que se espera de las empresas**, ya sean extranjeras, nacionales, estatales o de otro tipo, para respetar los derechos a la tierra de las mujeres, en particular mediante el establecimiento de requisitos aplicables a procesos tales como la concesión, la evaluación de impacto y la renovación de contratos.
- Desarrollar e implementar un **marco de reasentamiento** que requiera la atención explícita a los potenciales impactos específicos del reasentamiento sobre mujeres y niñas, y la implementación de medidas asociadas para evitar y mitigar cualquier impacto adverso y mejorar los medios de vida. Monitorear regularmente la efectividad del marco.
- **Involucrar a las mujeres en la planificación y gestión** de la propiedad y uso de la tierra relacionada con las empresas, y exigir que las empresas hagan lo mismo en casos específicos.
- Cuando el uso de la tierra por parte de las empresas se rige por **acuerdos de uso de la tierra** entre comunidades y empresas, se requiere de la participación de las mujeres en las negociaciones de dichos acuerdos, y la consideración de los derechos e intereses

de las mujeres y las niñas en el contenido de dichos acuerdos (tanto en lo relativo a los impactos adversos como a la posibilidad de compartir los beneficios esperados). Establecer los requisitos para el monitoreo periódico de la implementación del acuerdo, incluyendo la participación de terceros independientes relevantes en el monitoreo.



2.5 SERVICIOS BÁSICOS Y PRIVATIZACIÓN – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES

2.5.1 La privatización de los servicios básicos y las obligaciones del Estado

La “privatización” abarca una gama de modalidades y procesos, que van desde la propiedad de activos hasta modelos donde el Estado retiene la propiedad, pero contrata a una institución o entrega un servicio público a actores privados. Muchos gobiernos de todo el mundo están privatizando los servicios, como hospitales y escuelas, y de infraestructura, incluidas las carreteras y los sistemas de suministro de agua, a menudo con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de dicha prestación de servicios. La tendencia de que el sector privado participe en los países en vías de desarrollo se ha acelerado debido a factores como las políticas dirigidas a los donantes,

organizaciones e instituciones financieras internacionales.¹⁵⁷ Además, la Agenda 2030 deja claro que las Alianzas Público-Privadas (APP), y el sector privado en general, tienen un papel clave que desempeñar en la implementación de los ODS.¹⁵⁸

El derecho internacional de los derechos humanos no prohíbe ni fomenta la privatización.

La existencia de la prestación privada de bienes y servicios esenciales fue reconocida por los redactores del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC),¹⁵⁹ mientras que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (Comité DESC) observó que la privatización puede ser una de las ‘estrategias facilitadoras’ que deben ser alentadas por los Estados para suministrar bienes esenciales y los déficits de los servicios.¹⁶⁰

Los impactos derivados de la transferencia de servicios públicos a entidades privadas pueden ser tanto positivos como negativos.

Algunas ventajas generales pueden incluir una mayor eficiencia operativa, una mejor selección de los proveedores de servicios y la reducción de los costos de servicios. Por otro lado, la privatización de ciertos servicios esenciales (como el agua y la electricidad) puede crear monopolios únicos donde los operadores privados tratan de aumentar los precios en detrimento del consumidor, lo que afecta en mayor medida a las personas más pobres y vulnerables, reproduciendo de esta forma las desigualdades. Además, el gobierno normalmente pierde dividendos después de la privatización, lo que significa que hay menos capital disponible para reinvertir en la sociedad en general.¹⁶¹

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la **privatización vuelve a estar en el centro de la atención de muchos países.** Por

ejemplo, la OCDE informa que los ingresos por privatizaciones aumentaron de 110 mil millones de dólares aproximadamente en el año 2008 a 266 mil millones de dólares en el año 2016.¹⁶² Así mismo, informa que las privatizaciones de emisiones de acciones representaron más del 95 por ciento del total de privatizaciones durante el año 2015 y el 87 por ciento del total del valor, mientras que las subastas, las ventas de participaciones dirigidas, las ofertas de bonos convertibles y las ventas de activos representaron el resto. Las cifras correspondientes para el año 2016 fueron del 93 por ciento y del 81 por ciento, respectivamente.¹⁶³ China fue, con diferencia, el país que más privatizó durante los años 2015 y 2016, recaudando 173,2 mil millones de dólares durante el año 2015 y 148,0 mil millones de dólares durante el año 2016. Estos totales de China representaron más de la mitad del total mundial tanto para el año 2015 (54,1 por ciento) como para el año 2016 (55,6 por ciento). El Reino Unido fue el segundo país que más privatizó durante el año 2015 (13 acuerdos, con un valor de 34.8 mil millones de dólares), mientras que Australia (con 5 acuerdos por 25.7 mil millones de dólares) obtuvo el segundo lugar en el año 2016. Los 87.1 mil millones de dólares y 37.8 mil millones de dólares que recaudaron los gobiernos de la UE durante los años 2015 y 2016 representaron el 27,2 por ciento y el 14,2 por ciento, respectivamente, de los totales anuales mundiales correspondientes.¹⁶⁴

A la hora de abordar la prestación de servicios esenciales, los estados deben tener en cuenta sus obligaciones conforme a las normas internacionales de derechos humanos. Por ejemplo, el Comité DESC, en su Observación General No. 16, establece que los Estados tienen la obligación de supervisar y reglamentar la conducta de los agentes no estatales de manera que éstos no violen la igualdad de derechos del hombre y la mujer a disfrutar de los derechos económicos,

sociales y culturales. El Comité establece que esta obligación se aplica, por ejemplo, cuando los servicios públicos han sido total o parcialmente privatizados.¹⁶⁵ Además, el Comentario General No. 24 emitido en el año 2017 aborda explícitamente el tema de los servicios esenciales y la privatización. El CESCR recuerda que si bien no se prohíbe la privatización, los Estados tienen la obligación de garantizar que los proveedores privados estén sujetos a normativas estrictas que les impongan obligaciones relevantes para que la provisión de sus servicios sean accesibles para todos, manifestando que “está especialmente preocupado por el hecho de que los bienes y servicios necesarios para el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales básicos sean menos asequibles si se encarga de prestarlos el sector privado”.¹⁶⁶ El CESCR también afirma que la privatización puede estar asociada con efectos y procesos problemáticos, en particular sobre la igualdad de acceso de los diferentes grupos de titulares de derechos, que deben ser analizados con atención y tratar de evitarlos, y señala que los Estados no pueden usar la privatización como una “excusa conveniente”, para no cumplir con las obligaciones de derechos humanos que les incumben.¹⁶⁷ De manera similar, la Recomendación General N° 28 del Comité de la CEDAW establece que, para prevenir la discriminación contra las mujeres, se debe observar la debida diligencia en relación con las actividades de los actores privados en las áreas de educación, empleo y salud, así como en cualquier otra área donde los actores no estatales presten servicios.¹⁶⁸ Además, la Recomendación General N° 34 del Comité de la CEDAW establece que los Estados “deben corregir los efectos negativos y diferenciales de las políticas económicas ... incluida la privatización ... en la vida de las mujeres rurales y el ejercicio de sus derechos”.¹⁶⁹

2.5.2 SERVICIOS DE EDUCACIÓN

El artículo 13 del PIDESC establece que los Estados parte deben reconocer el derecho de toda persona a la educación. Si bien reconoce la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, **la Observación General N°13 del CESCR señala que “está claro que en el artículo 13 se considera que los Estados tienen la principal responsabilidad de la prestación directa de la educación en la mayor parte de las circunstancias.**¹⁷⁰ Además, el Artículo 10 de la CEDAW establece que los gobiernos adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la educación, teniendo en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de sus familias, a fin de asegurarles que obtengan todos los tipos de educación y de formación.¹⁷¹ Por su parte, el Relator Especial sobre el derecho a la educación declara que “los Gobiernos deben velar por que, más que un suplemento, los proveedores privados sean solamente un complemento de la prestación de servicios de enseñanza pública, cuya responsabilidad recae en el gobierno”.¹⁷² En la misma línea, la Observación General N° 5 del Comité de los Derechos del Niño pone de relieve que “el hecho de permitir que el sector privado preste servicios, dirija instituciones, etc. no reduce en modo alguno la obligación del Estado de garantizar el reconocimiento y la realización plenos de todos los derechos enunciados en la Convención a todos los niños y niñas sometidos/as a su jurisdicción”.¹⁷³ La misma Observación General sugiere que debe haber un mecanismo o proceso continuo de evaluación para garantizar que todos los proveedores no estatales de servicios respeten la Convención de los Derechos del Niño.¹⁷⁴

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) explica que las “escuelas públicas”

son administradas por una autoridad o agencia pública, mientras que las “escuelas privadas” son controladas y administradas por cualquier tipo de entidad privada, como (pero no limitada a) una ONG, sindicato, iglesia, asociación o empresa. Las escuelas privadas reciben fondos privados para la mayoría de sus actividades y, aunque pueden recibir subsidios del Estado, su condición sigue siendo de naturaleza privada.¹⁷⁵

Las investigaciones demuestran que la privatización de la educación puede llevar a una mayor discriminación y que los grupos marginados, como las mujeres y las niñas, no logran disfrutar de la mayor parte de los impactos positivos y soportan la carga desproporcionada de los impactos negativos de la privatización en la esfera de la educación.¹⁷⁶ El Relator Especial sobre el Derecho a la Educación, por ejemplo, demuestra cómo la privatización incide negativamente en el derecho a la educación, en cuanto derecho y como empoderamiento, y señala que la privatización afecta negativamente de manera particular mencionando que la “privatización en la educación ... aumenta la discriminación contra las niñas en lo que se refiere a las oportunidades de acceder a la educación. Es bien sabido que las familias conceden prioridad a la educación de los niños sobre la de las niñas y que las niñas tienen menos probabilidades de matricularse en centros educativos privados debido a la percepción de los padres sobre la rentabilidad obtenida de los costos de la educación de las niñas

en comparación con la de los niños.¹⁷⁷ En la misma línea, el Comité de la CEDAW en su Recomendación General N° 36 explica que “se ha determinado que la privatización tiene consecuencias negativas concretas para las niñas y las mujeres, en particular para las niñas de las familias más pobres, que se ven privadas de educación”.¹⁷⁸ El Comité

recomienda que los Estados partes, entre otros asuntos, hagan todo lo posible para respetar las mismas normas de no discriminación de las niñas y las mujeres aplicables en los centros de enseñanza públicos, como condición para que las entidades privadas puedan administrar instituciones académicas.¹⁷⁹ El Comité de la CEDAW también ha señalado que la privatización de la educación puede ir acompañada de regulación y supervisión de los proveedores de educación deficientes, lo que en algunos casos da lugar a: la falta de responsabilidad por agresión sexual de las niñas por parte del personal escolar; la promoción de los estereotipos de género en la escolarización; y la falta de acceso a la educación sobre salud sexual y reproductiva, que también tiene un impacto desproporcionado sobre las niñas.¹⁸⁰

De acuerdo con la Iniciativa Global por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, **la educación gratuita puede ser la medida política más importante para garantizar que las niñas puedan acceder a la educación.**¹⁸¹

En un estudio del año 2017 sobre los efectos de la privatización de la educación en varios países africanos, ActionAid descubrió que hay más niñas que niños que asisten a las escuelas públicas. Esto plantea un problema de igualdad de género, ya que generalmente se percibe que las niñas que se gradúan en las escuelas públicas han recibido una educación de menor calidad en comparación con las que asisten a instituciones educativas privadas. Esto, a su vez, puede afectar negativamente las oportunidades de las niñas en el mercado laboral y sus posibilidades de acceder a la educación superior.¹⁸²

Por otro lado, según el Proyecto Derecho a la Educación, **los impactos positivos de la privatización de la educación en los derechos humanos** pueden incluir: un aumento en el número de escuelas disponibles para ciertos grupos, tales como las mujeres y las niñas; una

expansión de la oferta educativa con algunos ejemplos de planes de estudio alternativos o materias adicionales no cubiertas por la educación pública; una mayor participación de los padres en la educación de sus hijos e hijas y un mayor sentido de empoderamiento debido al interés de continuar con una inversión financiera; y las mejoras percibidas en la calidad de la educación por parte de los padres, especialmente en relación con las escuelas privadas de pago de alto nivel.¹⁸³ De manera similar, la UNESCO observa que, en algunos casos, la privatización de la educación ha dado lugar a una mayor disponibilidad y accesibilidad física de la educación para ciertos grupos, como las mujeres y las niñas, a través de la provisión de nuevas escuelas de origen privado. Por ejemplo, en un estudio sobre Mali, se informó que la accesibilidad física aumentaba gracias a que las madrasas (escuelas religiosas islámicas) se establecían en las comunidades locales, y que de otra manera no habrían podido recibir este servicio de ninguna escuela.¹⁸⁴ Del mismo modo, en Bangladesh, las escuelas no gubernamentales financiadas por la comunidad internacional a través del Comité para el Progreso Rural de Bangladesh tienen como objetivo específico aumentar la accesibilidad para los estudiantes que generalmente quedan excluidos de la educación debido a la distancia geográfica.¹⁸⁵ La privatización de la educación también puede dar lugar a un aumento de las opciones para los padres en cuanto al tipo y estilo de educación posible para sus hijos. Algunos estudios de Birmania, Camboya y Nepal han indicado que las escuelas privadas ofrecen opciones de planes de estudio más atractivas para los padres, como el estudio de idiomas extranjeros y/o indígenas.¹⁸⁶ Además, ActionAid señala que un aspecto positivo de las escuelas privadas en la promoción de la igualdad de género es que tienen mayor proporción de profesoras, lo que puede jugar un rol positivo apoyando la educación de las niñas.¹⁸⁷

La UNESCO sostiene que, **para lograr un equilibrio, la privatización debe ser controlada democráticamente.** Para lograr este objetivo, los estados deben desarrollar reglas y sistemas que garanticen que la privatización de la educación no acabe favoreciendo a los corruptos, a los ya privilegiados y a unos pocos, en lugar de a todos.¹⁸⁸ Otra forma con la que el Estado puede abordar los impactos adversos de la educación privatizada es a través de las APP, que involucran a los sectores público y privado en el trabajo conjunto para desarrollar políticas y programas que sean coherentes con los deseos de la comunidad pero que sean suministrados por el mercado. Al garantizar que se toman en cuenta los problemas de igualdad, incluida la necesidad de prevenir la discriminación y la explotación; de establecer la continuidad y la estabilidad de los servicios; y de fomentar la cohesión social, la UNESCO concluyó que el sector público puede colaborar productivamente con el mercado y controlar sus excesos.¹⁸⁹

RECUADRO 12: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PRIVATIZACIÓN Y LOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN

Si bien el PAN polaco se refiere al derecho a la educación, hasta la fecha los PAN actuales no tratan el acceso a la educación a la luz de la privatización, o los impactos de género de un sistema educativo privado.¹⁹⁰ Sin embargo, hay ejemplos de países en los que la privatización de la educación impidió el acceso a la misma por parte de las niñas y en algunos en donde el gobierno tomó medidas para solucionar este problema, lo que podría servir de ejemplo para informar futuros PAN. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

Un obstáculo común para alcanzar la igualdad de género en el acceso a la educación privada es la gestión informal que rodea a las escuelas privatizadas. En **Malawi**, por ejemplo, hasta el año 2010 muchas escuelas privadas no habían

sido registradas. En ese momento, el gobierno cerró 800 escuelas privadas debido a sus estándares de educación deficientes. Después de una exhaustiva revisión gubernamental y los consecuentes cierres de escuelas, el Ministerio de Educación publicó los Estándares Nacionales de Educación en el año 2015, que son obligatorios para las escuelas públicas y privadas.¹⁹¹ Este esfuerzo, además de fortalecer los requisitos para el registro establecidos por el Proyecto de Ley de Educación del año 2012, estableció la obligatoriedad de realizar ejercicios de inspección para aumentar la calidad de la educación.¹⁹²

Los sistemas informales de registro también afectan a la cuestión de género en el debido acceso a las diferencias tarifarias. En **Tanzania**, las autoridades tienen una capacidad de inspección de las escuelas privadas limitada, lo que hace muy difícil controlar el cumplimiento de las escuelas de las políticas regulatorias estatales. En consecuencia, el control de las tasas escolares es casi imposible. Ahora, "los aranceles en las escuelas privadas están regulados por el artículo 57 de la Ley de Educación, que requiere la aprobación del comisionado, pero en la práctica no hay supervisión".¹⁹³ Si bien el gobierno ha intentado recientemente mitigar los aumentos de las tarifas y presionar a las escuelas privadas para que dejen de establecer arbitrariamente las tarifas de ingreso, la Política de Educación Nacional del año 2015, que define estos requisitos, aún no está vigente. En el año 2016, "el gobierno intentó impedir cualquier aumento de las tarifas, pero las escuelas privadas argumentaron que no podían aceptar ninguna estructura de tasas no negociada. [Sin embargo,] después de las protestas de la Asociación de Administradores y Propietarios de Escuelas y Colegios No Gubernamentales de Tanzania, el gobierno decidió no imponer ningún límite a las tarifas, siempre que se justifique el aumento".¹⁹⁴

En **Nepal**, muchos actores consideran que las escuelas comunitarias son peores que las escuelas privadas, y las niñas a menudo son excluidas de la educación privada debido a sus costos.¹⁹⁵ Para el año 2015, las niñas representaban el 52 por ciento de los estudiantes de educación primaria y el 53 por ciento de la secundaria, mientras que en el sector privado representaban solo el 43 por ciento de los estudiantes de educación primaria y el 44 por ciento de la educación secundaria.¹⁹⁶ Las investigaciones sugieren que esta disparidad se debe a que los padres, cuando el dinero es un problema, eligen enviar a sus hijos antes que a sus hijas a las escuelas privadas. A menudo, los padres que solo pueden enviar a sus hijos a escuelas privadas envían a sus hijas a escuelas estatales y las retirarán por completo de la escuela si las opciones alternativas no son seguras.¹⁹⁷ Para combatir la desigualdad de género y la inaccesibilidad, el Gobierno de Nepal ha implementado estrategias y objetivos de igualdad de género en las políticas gubernamentales y en el marco de las Escuelas Amigas de la Infancia. Estas iniciativas políticas, aunque no se utilizaron en su totalidad, han generado mejoras significativas sobre la igualdad de género en la educación.¹⁹⁸

En **Liberia**, históricamente, la mínima financiación estatal para las escuelas públicas se ha traducido en bajos resultados de aprendizaje, en particular en una tasa de aprobación masculina del 57 por ciento y una tasa de aprobación femenina del 48 por ciento, para el año 2017. Por otro lado, las mujeres de las escuelas privadas tenían una mayor tasa de aprobación del 62 por ciento, y los estudiantes varones tenían una tasa de aprobación del 68 por ciento. Para abordar estas disparidades, el Gobierno lanzó la iniciativa Asociación de Escuelas para Liberia en el año 2016. La iniciativa tiene como objetivo garantizar que las escuelas

sigan siendo gratuitas y de propiedad del gobierno durante un período de tres años, además de ser administradas por actores públicos y privados. Así mismo, tiene el objetivo de determinar estrategias probadas para aumentar los resultados de aprendizaje en el sector público, reduciendo la disparidad entre la educación pública y privada en el país. Si bien los resultados de esta asociación aún están pendientes, el proyecto Asociación de Escuelas para Liberia sugiere que las APP pueden ser una herramienta para hacer frente a las disparidades de la educación en el sector público.¹⁹⁹

2.5.3 SERVICIOS DE ASISTENCIA SANITARIA

El artículo 12 del PIDESC, afirma que las partes deben “reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.²⁰⁰ Además, el artículo 12 de la CEDAW establece que los **Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia. El artículo 14 del mismo tratado pide que los Estados tengan en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural, asegurándoles el acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.

La privatización de la atención médica incluye, entre otras cosas: la privatización de los costos de la atención médica al trasladar la carga del pago a las personas; la privatización de la prestación de servicios de salud mediante el aumento de oportunidades para los proveedores privados de servicios de salud con fines de lucro; privatizar la prestación

de servicios de atención médica al trasladar la atención de las instituciones públicas a organizaciones comunitarias y hogares privados; privatizar el trabajo de atención de los trabajadores de la salud del sector público a cuidadores no remunerados; y la privatización de las prácticas de gestión del sistema de **salud mediante la adopción de estrategias de gestión de las empresas del sector privado**.²⁰¹

La Observación General No. 14 del CESCR establece que **“las obligaciones de proteger incluyen, entre otras, las obligaciones de los Estados de adoptar leyes u otras medidas para velar por el acceso igual a la atención de la salud y los servicios relacionados con la salud proporcionados por terceros; velar por que la privatización del sector de la salud no represente una amenaza para la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de los servicios de atención de la salud.**”²⁰² El CESCR también recomienda que los Estados incorporen la perspectiva de género en sus políticas, planificación, programas e investigaciones en materia de salud a fin de promover mejor la salud de la mujer y el hombre.²⁰³ Asimismo, el Relator Especial sobre el Derecho a la Salud declara que los Estados tienen la obligación de proteger contra los daños causados por terceros, incluido el sector privado, y deben velar por que los actores privados contribuyan a la efectividad del derecho a la salud mental y tengan plena comprensión de su función y obligaciones en este ámbito, por ejemplo, el estado debe garantizar que la privatización del sector de la salud y el suministro de medicamentos por empresas privadas no constituyan una amenaza para la disponibilidad, la accesibilidad y la aceptabilidad de medicamentos de calidad.²⁰⁴ El Relator declara que el derecho a la salud exige que los servicios esenciales incluyan los de las poblaciones con necesidades especiales, como servicios de salud sexual y reproductiva

adaptados a las necesidades de las mujeres y las niñas.²⁰⁵

En su Recomendación General N° 24, sobre la mujer y la salud, el Comité de la CEDAW declara su preocupación por el hecho de que cada vez se presenta más el caso de que los Estados renuncian a cumplir [sus] obligaciones, ya que transfieren a organismos privados funciones estatales en materia de salud.²⁰⁶ El Comité especifica que “los Estados partes no pueden eximirse de su responsabilidad en esos ámbitos **[la salud de las mujeres]** mediante una delegación o transferencia de esas facultades a organismos del sector privado.”²⁰⁷ El Experto Independiente de la ONU sobre Deuda Externa y Derechos Humanos señala que la privatización de los servicios de salud pública y la consiguiente implantación de tasas de usuario en muchos países en desarrollo ha limitado el acceso a los servicios de salud de los grupos vulnerables, entre ellos, los pobres, las personas seropositivas, las personas trabajadoras sexuales, las mujeres rurales e indígenas y las personas trabajadoras migrantes.²⁰⁸

Por otro lado, **la contratación externa de servicios de salud con actores no gubernamentales puede tener impactos positivos**, por ejemplo, cuando los gobiernos definen estándares (por ejemplo, para la calidad del servicio) y desarrollan un marco de incentivos para atender las necesidades de salud específicas de mujeres y niñas con riesgos particulares de salud.²⁰⁹

RECUADRO 13: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PRIVATIZACIÓN Y LOS SERVICIOS DE SALUD

En la medida en que los PAN actuales hacen referencia a los temas sobre el derecho a la salud, esto suele darse en el contexto de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, más que en relación con la prestación de servicios de salud en sí mismos. Si bien los PAN no mencionan el tema de género en relación con el acceso a la atención sanitaria, o los potenciales problemas asociados a la privatización de la misma, existen numerosos ejemplos de países que podrían proporcionar información para la implementación y revisión de los PAN a la hora de incorporar un enfoque de género. A continuación, se presentan algunos ejemplos ilustrativos.

En la **China** rural, una serie de reformas de salud en la década de 1980 traspasó la responsabilidad financiera de los servicios de salud del Estado a las regiones locales y los individuos. La consecuencia de esto fue la falta de fondos públicos para la prestación del servicio y, por lo tanto, la transición a un sistema de tarifas por servicios primordialmente. Por lo tanto, la financiación para la atención preventiva disminuyó y consecuentemente generó que los servicios de salud reproductiva sufrieran una severa reducción y un aumento en sus tarifas lo que hizo que la asistencia médica reproductiva no fuera factible para muchas mujeres chinas. Para mitigar este problema, el Ministerio de Salud de China puso en marcha en el año 1997 una iniciativa nacional de salud rural, que incluía el Proyecto de Mejoramiento de la Salud Reproductiva, que comenzó en el año 1998. El proyecto tenía la intención de restablecer la atención médica reproductiva accesible para las mujeres pobres y rurales.²¹⁰

Los análisis de la privatización basados en cuestiones de género en la provincia

de Alberta, **Canadá**, indicaron que las iniciativas de reducción del déficit a partir de la década de 1990, específicamente aquellas que reducen la atención médica, los servicios sociales y la educación, impactaron negativamente a la mayoría de las mujeres de la población regional. Estas reformas hicieron que la asistencia médica fuera económicamente inaccesible para muchas mujeres. En el año 2000, como respuesta a los impactos negativos del aumento de la privatización de la atención médica, el gobierno de Alberta aprobó una legislación para exigir un marco regulatorio para los servicios de salud en la región. La Ley de Protección de la Atención Médica proporciona un marco general para que la atención médica sea más accesible, equitativa y regulada, y una mayor responsabilidad en la atención de los grupos de interés en cuestión.²¹¹

2.5.4 SERVICIOS DE AGUA

En el año 2010, el derecho humano al agua y al saneamiento fue reconocido oficialmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 64/292.²¹² Además, las normas internacionales de derechos humanos, como el artículo 14 de la CEDAW, estipulan que los Estados deben garantizar a las mujeres el derecho a “gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de ... el abastecimiento de agua”.²¹³ La Observación General N° 15 del CESCR señala Estados deben asegurar que los servicios de agua, sean públicos o privados, estén al alcance de todos,²¹⁴ y aseguren que “no se excluya a las mujeres de los procesos de adopción de decisiones sobre los recursos y los derechos en materia de agua. Es preciso aliviar la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres en la obtención de agua.”²¹⁵ Además, la Observación General N° 14 del CESCR subraya que “cuando los servicios de suministro de agua (como las redes de canalización, las cisternas y los accesos a ríos y pozos) sean

explotados o estén controlados por terceros, los Estados Partes deben impedirles que menoscaben el acceso físico en condiciones de igualdad y a un costo razonable, a recursos de agua suficientes, salubres y aceptables. Para impedir esos abusos debe establecerse un sistema normativo eficaz... que prevea una supervisión independiente, una auténtica participación pública y la imposición de multas por incumplimiento.²¹⁶ El Relator Especial de la ONU sobre el Derecho Humano al Agua Potable y el Saneamiento establece que, con arreglo al derecho internacional de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de delimitar y reformar todas las leyes que produzcan directa o indirectamente consecuencias discriminatorias para el disfrute de los derechos humanos al agua y el saneamiento. El marco jurídico debe incluir disposiciones sobre la no discriminación y la igualdad respecto del acceso al agua y el saneamiento. Tales leyes deben tener como objetivo eliminar la discriminación formal y sustantiva y tener en cuenta a los agentes tanto públicos como privados.²¹⁷

Según el Secretario General de la ONU, **las mujeres y las niñas de los países de bajos ingresos dedican unas 40 mil millones de horas al año a recolectar agua.**²¹⁸ De manera similar, la Organización Mundial de la Salud informa que en un día, se dedican más de 152 millones de horas de tiempo de mujeres y niñas para recolectar agua para uso doméstico.²¹⁹ Mientras que los hombres participan ocasionalmente en estas tareas, las mujeres tienden a soportar la mayor carga del trabajo.²²⁰ Estas tareas restringen el tiempo de las mujeres y las niñas, lo que limita su capacidad para participar en actividades de seguridad alimentaria y agrícola, estructuras de gobierno local y oportunidades de capacitación (solo por nombrar algunas).²²¹

La privatización de los servicios de agua tiene el potencial de excluir y alienar a las mujeres pobres cuando no pueden pagar

por los servicios o están excluidas de la toma de decisiones en los sistemas de gestión y asignación de recursos.²²² En la mayoría de las zonas rurales, la participación de las mujeres en las instituciones locales, tales como las asociaciones de usuarios del agua, es limitada e incluso cuando pertenecen a dichas organizaciones, las restricciones sociales pueden impedirles participar en igualdad de condiciones que sus homólogos masculinos. Esta situación dificulta que el proceso de toma de decisiones sea más participativo y equitativo con respecto a los recursos hídricos a nivel local y nacional.²²³ La FAO, por ejemplo, ha observado que se necesitan mecanismos para asegurar que las mujeres sean incluidas en la membresía, los comités de toma de decisiones y entre las personas profesionales de riego de las Asociaciones de Usuarios de Agua.²²⁴ Según la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional, las empresas que proporcionan sistemas de agua pueden contribuir a la exclusión adicional de las personas pobres. Puede que estos grupos, a menudo mujeres, no hayan sido atendidos por las antiguas empresas de servicios de agua, pero de todos modos podrían tener acceso al agua a través de contactos "informales".²²⁵ Además, ActionAid ha argumentado que la seguridad de las mujeres puede ponerse en riesgo cuando las restricciones de agua, como resultado de la privatización, las obligan a recolectar agua en la noche o en lugares lejanos o aislados.²²⁶ Igualmente, la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo declara que caminar distancias para acceder al agua o al saneamiento puede poner a las mujeres en peligro de ser víctimas de violencia física.²²⁷

Por otro lado, **en algunas circunstancias, la privatización puede resultar en un sistema de gestión del agua más eficiente y, por lo tanto, puede permitir que más personas tengan acceso al agua.** El criterio de rentabilidad de las empresas puede, teóricamente, eliminar o disminuir las ineficiencias o duplicaciones

en la construcción, mantenimiento, mejoras y distribución. Además, dado que la administración tiene lugar fuera del gobierno, se supone que es probable que haya menos corrupción.²²⁸ Meena Palaniappan et al. sugieren la elaboración de tres principios que consideran esenciales para cualquier privatización del suministro público de agua. En primer lugar, sugieren que el agua debe gestionarse como un "bien social". Al hacerlo, los proveedores privados de agua deben garantizar que satisfacen las necesidades básicas de agua, donde se garantiza a todas las personas residentes una cantidad básica de agua bajo cualquier acuerdo de privatización. En segundo lugar, se debe utilizar una "economía saneada" en toda la gestión privada del agua. De esta manera, el agua y los servicios de agua deben prestarse a precios justos y razonables, y siempre que sea posible, vincular los aumentos de tarifas propuestos con mejoras de los servicios acordadas. En tercer lugar, se necesita una fuerte regulación y control del gobierno cuando se privaticen los servicios de agua. Por lo tanto, las agencias públicas y los proveedores de servicios de agua deben monitorear la calidad del agua, y los gobiernos deben definir y hacer cumplir las leyes de calidad del agua. Además, los contratos que especifican la responsabilidad de cada socio deben ser un requisito previo de cualquier privatización.²²⁹



RECUADRO 14: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA PRIVATIZACIÓN Y LOS SERVICIOS DE AGUA

Por el momento, los PAN no mencionan explícitamente el acceso al agua o la privatización del agua. Sin embargo, existen ejemplos de algunos países con relación a las consecuencias negativas para la cuestión de género a causa de la privatización del agua, y las posibles medidas que los Estados podrían tomar para enfrentarlas. A continuación, se incluyen algunos ejemplos.

La legislación estatal relativa a la privatización del agua en países con desigualdad de acceso por motivo de género ha sido muy costosa. La ONU afirma que esto se debe en gran medida a la sub-representación femenina en la creación de políticas sobre el agua y el "mundo del agua" en general.²³⁰ Los esfuerzos para aumentar la participación de las mujeres en la política del agua han comenzado con el aumento de mujeres que ejercen como ministras de agua y medio ambiente. En Sudáfrica, Lesotho y Uganda, por ejemplo, "las ministras de agua están implementando programas de discriminación positiva en el sector del agua para capacitar a las mujeres en carreras relacionadas con el agua y el saneamiento, incluida la ciencia y la ingeniería."²³¹ Estos cambios han tenido un efecto dominó, ya que 'a nivel local, las mujeres han recuperado su voz y han recibido capacitación para localizar fuentes de agua en la aldea, decidir la ubicación de las instalaciones y para reparar bombas de agua'.²³² A su vez, estos cambios han reducido considerablemente la aparición de averías en las bombas. Además, la ONU concluye que, aunque "puede ser difícil imaginar en un futuro cercano un cambio en la orientación de la política del agua en muchos países, las políticas de discriminación positiva como los premios "mujeres en el agua" y la beca para que las mujeres jóvenes se dediquen a la

carrera del sector del agua en Sudáfrica, han demostrado ser unas alternativas exitosas para empoderar a las mujeres^{1,233}

Una legislación del año 1999 que garantizaba la igualdad de acceso al agua para todos en Kenia se vio comprometida en el año 2002 por una nueva política gubernamental que definía el agua como un "bien económico". Además, los inversores externos fomentaron la privatización del agua. Un Proyecto de Privatización y Desarrollo del Sector Privado valorado en 75 millones de dólares pretende, como su objetivo principal, ampliar la privatización del agua en el país. Aunque los sistemas de agua siguen siendo de propiedad pública por el momento, aproximadamente el 50 por ciento de la población de áreas rurales y urbanas no tiene acceso a agua potable. En su lugar, deben comprar agua de los proveedores locales, pagando más de 30 veces el costo de los recursos canalizados. Según la Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo, aunque "las mujeres desempeñan un papel fundamental en el sector del agua, rara vez se les integra en la práctica o la política real."²³⁴ Como resultado, "algunas mujeres están tomando el asunto en sus propias manos, formando asociaciones locales que trabajan con los municipios para asegurar que los puntos de agua corriente se establezcan dentro de su alcance. Han movilizado vecindarios, municipalidades y otros socios para construir tanques de agua y han generado fondos a nivel local para pagarlos".²³⁵

2.6 SERVICIOS BÁSICOS Y PRIVATIZACIÓN – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU

- Analizar y considerar exhaustivamente los posibles impactos de género en

la prestación de servicios esenciales, incluyendo las decisiones relativas a la privatización.

- Mejorar la **transparencia** de la toma de decisiones con respecto a la prestación de servicios esenciales, demostrando claramente cómo los factores económicos, de eficiencia, de accesibilidad, de género y otros se han tenido en cuenta y han sido ponderados en la toma de decisiones.
- Asegurar un proceso de **consulta exhaustiva** con mujeres y hombres potencialmente afectados al usar servicios esenciales.
- **Abordar la discriminación sistemática de género a través de modelos de prestación de servicios básicos**, por ejemplo, mejorando la educación de las niñas, y la accesibilidad y la calidad de los servicios de salud reproductiva para mujeres.
- Cuando se privatizan los servicios esenciales, se han de implementar **medidas concretas para garantizar que los servicios básicos privatizados cumplan con las normas internacionales de derechos humanos pertinentes y con las normas nacionales**, por ejemplo, a través de disposiciones contractuales, incentivos y monitoreo continuo.
- **Evaluar periódicamente los impactos en función del género de la prestación de servicios públicos**, a través del uso de indicadores y datos relevantes para la cuestión de género.
- Considerar la creación de APP para equilibrar la participación de los sectores público y privado en la prestación de servicios esenciales equitativos.

2.7 COMERCIO E INVERSIÓN – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES

2.7.1 REPERCUSIONES DE LOS ACUERDOS COMERCIALES Y DE INVERSIÓN EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

El aumento del comercio y la inversión pueden ser la fuente de un importante crecimiento económico, que puede beneficiar a las mujeres. Sin embargo, los acuerdos y estructuras de comercio y de inversión de la economía global también han sido criticados por centrarse en los intereses comerciales sin tener suficientemente en cuenta los derechos humanos.²³⁶ Como tales, los Estados deben prestar atención a las consecuencias del comercio y la inversión en los temas de género antes de suscribir acuerdos, mediante el análisis de cómo las mujeres y las niñas pueden beneficiarse y cómo pueden verse afectadas negativamente. El comercio y la inversión también son relevantes en el contexto de la Agenda 2030. Los ODS, por ejemplo, mencionan el aumento de la ayuda para el apoyo comercial a los países del Sur-global y el aumento de las exportaciones de estos países con miras a duplicar la participación de las exportaciones mundiales de los países menos adelantados para el año 2030.²³⁷ La Agenda de Acción de Addis Abeba, que es una parte integral de la Agenda 2030, vincula explícitamente el comercio y la igualdad de género, señalando que “reconociendo el papel crucial de las mujeres como productoras y comerciantes, abordaremos sus problemas concretos a fin de facilitar que las mujeres puedan participar activamente y en pie de igualdad en el comercio nacional, regional e internacional.”²³⁸ El rol potencial del comercio como un 'medio de implementación' para lograr los ODS también ha sido reconocido por diferentes actores, incluida la Organización Mundial de Comercio (OMC).²³⁹

En el año 2015, los titulares de mandatos del Consejo de Derechos Humanos de las

Naciones Unidas expresaron su preocupación por los impactos de los acuerdos de comercio y de inversión en los derechos humanos. En una declaración colectiva, un grupo de expertos de la ONU declaró que los **acuerdos comerciales podrían tener una serie de efectos regresivos sobre la protección y promoción de los derechos humanos**, en particular la reducción del umbral de protección de la salud, la seguridad alimentaria y las normas laborales, por satisfacer los intereses comerciales de los monopolios farmacéuticos y extender de la protección de la propiedad intelectual”.²⁴⁰

En el año 2016, el Parlamento Europeo observó que **la desigualdad de género en el comercio se manifiesta a través de tres canales principales: (1) empleo; (2) consumo; y (3) prestación pública de servicios**. En consecuencia, diferentes grupos de mujeres y hombres se ven afectados en sus múltiples funciones como personas trabajadoras, productoras y consumidoras, y como personas ciudadanas y contribuyentes con derecho a los servicios públicos.²⁴¹ En términos de empleo, la expansión del comercio como consecuencia de la liberalización arancelaria ocasiona cambios en la estructura de la producción. Esto significa que, aunque la economía en general gana y crece, hay sectores que se benefician del acuerdo comercial, mientras que otros se ven afectados negativamente. **A priori** no es posible establecer qué sectores ganan y cuáles pierden, ya que esto depende de la competitividad relativa de cada uno de los sectores. Por lo tanto, para cada acuerdo comercial, los efectos sobre la cuestión de género pueden ser diferentes. Desde una perspectiva no arancelaria, los cambios en el entorno regulatorio podrían afectar la calidad y seguridad del empleo para varios grupos, siendo las personas productoras de pequeña escala y los y las trabajadoras poco calificadas, los grupos más afectados.²⁴² Debido a la segregación ocupacional entre mujeres y hombres (que existe tanto en el norte como en

el sur), las mujeres se encuentran a menudo en los segmentos más bajos de las categorías de empleo y/o trabajan solo a tiempo parcial, y por lo tanto son relativamente más vulnerables a los cambios en las estructuras del mercado.²⁴³ Esto también significa que potencialmente pueden ganar más si los acuerdos comerciales se negocian y se implementan de una manera que incorpore la perspectiva de género. Con respecto al consumo, los cambios en los precios relativos de bienes y servicios inducidos por el comercio generan a su vez cambios en los ingresos reales, afectando a los hogares e individuos de manera diferente según sus necesidades de consumo, así como su acceso y control sobre los ingresos. Por tanto, pueden darse consecuencias diferenciadas de género debido a las normas vigentes que asignan a las mujeres la responsabilidad principal de la compra y preparación de los alimentos para la familia. Dado que las mujeres generalmente gastan porcentajes más altos de sus ingresos en alimentos y en la educación de sus hijos e hijas, cualquier cambio en la disponibilidad o el precio de tales bienes y servicios puede tener efectos significativos para toda la familia. La Internacional de Servicios Públicos (una federación sindical mundial) sostiene que los acuerdos comerciales preferenciales pueden acrecentar la desigualdad económica entre mujeres y hombres, especialmente cuando la reducción de aranceles priva a los gobiernos de una fuente importante de ingresos que podrían gastarse en servicios esenciales.²⁴⁴ Para aquellos países donde los aranceles aún generan un porcentaje considerable de ingresos, es importante investigar si la liberalización arancelaria, combinada con sistemas impositivos poco desarrollados (y/o cuando los incentivos fiscales se utilicen para impulsar la inversión extranjera directa), tendrá un efecto negativo sobre la igualdad de género. La reducción del gasto público generalmente afecta más a la población pobre, y especialmente a las mujeres pobres.

Algunos estudios también muestran que **la globalización y la liberalización del comercio, al aumentar la competencia, pueden debilitar el poder de negociación de los y las trabajadoras, especialmente de las mujeres**, si son contratadas de manera desproporcionada en sectores que compiten cada vez más sobre la base de la "mano de obra barata".²⁴⁵ El Centro Internacional para el Comercio y el Desarrollo Sostenible, por ejemplo, afirma que la liberalización del comercio puede afectar negativamente a los salarios si el promedio de competencias de las trabajadoras de las economías del norte es más bajo que el de sus trabajadores masculinos (entonces los salarios de las trabajadoras bajarán más significativamente que los de los hombres trabajadores a medida que aumente el comercio con los países del Sur global). Este efecto por competencia aumentaría la brecha salarial de género, revelando la importancia de aumentar los niveles de competencia para empoderar a las mujeres y asegurar que se beneficien de la liberalización del comercio. Sin embargo, se ha sugerido que al aumentar el comercio la brecha salarial de género debería disminuir en las economías del Sur global, empoderando de esta forma a las mujeres.²⁴⁶

Por otro lado, se ha argumentado que **los acuerdos comerciales regionales pueden ofrecer oportunidades para fomentar la cooperación en torno a la igualdad de género**, ya que pueden presionar a los gobiernos para que resuelvan barreras estructurales clave para lograr la igualdad de género, como la eliminación de las restricciones y barreras legales para acceder a la financiación.²⁴⁷ El Banco Mundial, por ejemplo, ha señalado que los acuerdos comerciales y económicos pueden proporcionar una vía de presión internacional a fin de obtener acciones nacionales sobre la igualdad de género, por ejemplo, mediante la inclusión de cláusulas sociales y antidiscriminatorias que condicionen el acceso

de un país a beneficios económicos a través de un acuerdo de adhesión a ciertos estándares mínimos.²⁴⁸ Además, cuando los beneficios del crecimiento económico, como resultado del comercio, se utilizan para aumentar la infraestructura y mejorar la disponibilidad y la calidad de los servicios públicos, es probable que disminuyan las disparidades de género en el capital humano y, con ellas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres.²⁴⁹

Las políticas económicas afectan a diferentes segmentos de la población, incluyendo a hombres y mujeres, de diferentes maneras. **Por lo tanto, tener en cuenta las perspectivas de género en las políticas macroeconómicas, incluidas las políticas comerciales, es esencial para lograr un desarrollo inclusivo y lograr resultados más justos y beneficiosos para toda la población.**²⁵⁰ El Centro Internacional para el Comercio y el Desarrollo Sostenible afirma que, al menos, existen dos formas en las que la política comercial puede tener un enfoque de género: evaluaciones de género *ex ante* a la toma de medidas comerciales y la inclusión de consideraciones relacionadas con el género en los instrumentos relacionados con el comercio.²⁵¹ En primer lugar, las evaluaciones de los riesgos y beneficios del comercio para un país deben complementarse con un análisis de sus impactos en determinados segmentos de la población, en particular los que corren el riesgo de quedarse atrás, incluidas las mujeres y las niñas. En segundo lugar, las consideraciones relacionadas con el género deben incluirse en el texto del acuerdo comercial.²⁵²

La “Caja de Herramientas” (o Toolbox) de Comercio y Género de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, brinda un enfoque metodológico para llevar a cabo **evaluaciones de impacto de género ex ante de las reformas comerciales.**²⁵³

La Caja de Herramientas está dirigida a las personas responsables de la formulación de políticas que participan en las negociaciones

comerciales, incluido el personal funcionario gubernamental, pero también a las personas profesionales del desarrollo que trabajan en cuestiones de igualdad de género. Su objetivo es equipar a las partes interesadas pertinentes con las herramientas necesarias para evaluar los potenciales efectos de las políticas comerciales sobre la igualdad de género, y proporcionar una lista de verificación para guiar a las personas responsables de las políticas en la selección de medidas de acompañamiento de las reformas comerciales en caso de que se prevean impactos negativos de desigualdad de género.²⁵⁴ Los Principios Rectores sobre la Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos de los Acuerdos de Comercio e Inversión, desarrollados por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación, también destacan la importancia de prestar atención específica al impacto de los acuerdos de comercio e inversión sobre la igualdad de género, por ejemplo, a través del uso de indicadores y datos desagregados en el análisis.²⁵⁵

El Parlamento Europeo, en su estudio del año 2016 sobre la igualdad de género en los acuerdos comerciales, hace recomendaciones sobre cómo garantizar que los nuevos acuerdos comerciales tengan más en cuenta los objetivos de igualdad de género.²⁵⁶

En primer lugar, afirma que es importante que a lo largo del análisis se utilicen datos desagregados por sexo, examinando sus efectos en el tema de género en todos los sectores de la economía analizada, en lugar de los efectos en algunos casos. En segundo lugar, el estudio señala la importancia de garantizar que el modelo económico utilizado para evaluar los posibles impactos de los acuerdos de inversión esté diseñado para captar la diversidad de las tasas de empleo femenino y de sistemas de bienestar en los países de Europa. En tercer lugar, se recomienda que el análisis de género no se limite a los efectos en el empleo, sino que

también investigue los efectos en el consumo y los efectos en la prestación pública en la medida de lo posible. El estudio también señala que se debe prestar atención a las consecuencias en los servicios sociales, que son especialmente importantes para alcanzar la igualdad de género, porque los cambios en el acceso a tales servicios (y su calidad) tienen consecuencias directas sobre la distribución del trabajo de cuidado no remunerado. El Parlamento alienta la participación de grupos de mujeres en las consultas comerciales y declara que es esencial que personas expertas en materia de género sean nombradas como parte del equipo de investigación. Por último, el estudio recomienda que los Estados fomenten la capacitación de personal funcionario gubernamental en temas de género y comercio.²⁵⁷

El Acuerdo de Asociación entre África, el Caribe y la Unión Europea (ACP-UE) representa el acuerdo más completo entre los países del Sur global y la UE, el cual aborda desafíos como el cambio climático, la seguridad alimentaria, la integración regional, la fragilidad del Estado y la eficacia de la ayuda. En su capítulo sobre cuestiones temáticas y transversales, exige que la cooperación técnica genere el marco apropiado para 'integrar el enfoque y las cuestiones de género en todos los niveles de la cooperación para el desarrollo, incluidas las políticas y estrategias macroeconómicas, y su ejecución, y alentar la adopción de medidas específicas positivas a favor de las mujeres'.²⁵⁸ Algunos acuerdos de libre comercio anteriores (TLC) también incluyeron mecanismos de creación de capacidades relacionados con el género. Por ejemplo, en el acuerdo global entre la UE y México, la igualdad de género se considera un tema transversal que se debe integrar en la cooperación para el desarrollo entre los socios.²⁵⁹ Del mismo modo, el acuerdo de asociación económica entre la Unión Europea y la Comunidad de África Oriental (UE-CAE) exige la promoción de la

equidad de género en la pesca, así como el desarrollo de la capacidad de las mujeres comerciantes involucradas y con la intención de participar en esta actividad.²⁶⁰ **En los acuerdos comerciales más recientes, las cuestiones de género tienden a abordarse en capítulos específicos, lo que cambia significativamente la visibilidad de dichas cuestiones dentro de los mismos.** Por ejemplo, se pueden encontrar capítulos de comercio y género en el TLC de Chile-Uruguay²⁶¹ y el TLC de Canadá-Chile,²⁶² los cuales reconocen la importancia de incorporar la perspectiva de género para lograr el crecimiento económico, así como el papel clave que desempeñan las políticas de igualdad de género en el fortalecimiento del desarrollo socioeconómico.

2.7.2 ACUERDOS COMERCIALES SOBRE AGRICULTURA, INCLUIDA LA LIBERALIZACIÓN DEL COMERCIO

La agricultura desempeña un papel importante en la vida de las mujeres (y de los hombres) en la economía mundial, en particular en muchos países del Sur global, donde sigue siendo una parte importante de la producción nacional total, así como una fuente de empleo para una gran proporción de la población. Ya que las mujeres tienden a constituir la mayoría de la fuerza laboral del sector agrícola en la mayoría de los países del Sur global, **las políticas agrícolas, incluidas las relacionadas con el comercio de productos agrícolas, tienen consecuencias importantes para los medios de vida de las mujeres.** Por ejemplo, según la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el Derecho a la Alimentación, se observan desigualdades entre los géneros en el acceso a todos los recursos productivos, como la tierra, las semillas, el fertilizante, las medidas de lucha contra las plagas y las herramientas mecánicas, el crédito y los servicios de extensión.²⁶³

La liberalización del mercado agrícola se fundamenta, en términos generales, en

políticas de promoción de las exportaciones que favorecen a los hombres y a las personas agricultoras a mayor escala. La liberalización también ha abierto mercados más pequeños a las importaciones subvencionadas, las cuales han ocupado el lugar de los productos agrícolas de menor escala (normalmente producidos por mujeres) y fomentado la producción de cultivos de exportación frente a la agricultura de subsistencia. Las mujeres, suelen tener parcelas de menor superficie y productividad inferiores en un 20%-30% a las gestionadas por hombres; por tanto, su producción es incompatible con un modelo empresarial agrícola a gran escala²⁶⁴. De esta forma, muchas mujeres agricultoras de pequeña escala tienen dificultades para mantener la renta de los hogares debido al incremento de la competencia con los productos agrícolas importados, la reducción de los precios, y el descenso de los precios de los productos básicos en los mercados internacionales.²⁶⁵ Sin embargo, para las mujeres que trabajan en industrias más grandes orientadas a la exportación, el efecto puede ser positivo. Uno de los desafíos es que las mujeres que trabajan en la agricultura suelen quedar al margen de los beneficios de los contratos agrícolas en torno a los que gira el modelo agroindustrial de la agricultura contemporánea. Esto generalmente ocurre porque los hombres controlan fundamentalmente los contratos.²⁶⁶ Este es un argumento a favor del ajuste de los modelos y contratos nacionales para permitir que la proporción de las ganancias comerciales de las mujeres sea mayor. Actualmente, aún cuando no se prohíbe formalmente el acceso de la mujer a los mercados, los obstáculos estructurales pueden dificultar la capacidad de estas para establecer relaciones con los compradores o comercializar sus productos. Además, las responsabilidades no remuneradas que recaen en las mujeres pueden privarlas de tiempo suficiente para desempeñar actividades de mercado.²⁶⁷

El Acuerdo sobre Agricultura (AA) es un tratado internacional de la OMC, que entró en vigor en el año 1995.²⁶⁸ **En resumen, el objetivo del AA es asegurar una disciplina reforzada de las políticas de comercio agrícola, facilitar las exportaciones mediante compromisos de los estados miembros para reducir los aranceles y otras barreras comerciales a las importaciones de productos agrícolas, y reducir el apoyo estatal que causa distorsiones en el comercio a los productores y las exportaciones nacionales**²⁶⁹ Según BRIDGE (un servicio especializado de investigación e información sobre género y desarrollo, dentro del Instituto de Estudios sobre Desarrollo del Reino Unido), la reducción de los aranceles de importación exigidos por el AA ha provocado el desplazamiento de los y las agricultoras locales, que son expulsados/as de los mercados nacionales como resultado de la subcotización (o dumping) de las importaciones de alimentos baratos subsidiados de otros países.²⁷⁰ Esta presión a la baja sobre los precios beneficia a las mujeres como consumidoras; sin embargo, también significa que las presiones podrían ser mayores en las mujeres agricultoras que trabajan en países donde las personas agricultoras no están subsidiadas y donde cuesta más producir el cultivo de lo que es posible venderlo. Además, se ha discutido que la eliminación del apoyo estatal al sector agrícola, incluida la extensión de los servicios y los subsidios para insumos y créditos, ha supuesto una mayor marginación de los productores pequeños y pobres en muchos países, en términos de acceso a recursos productivos.²⁷¹ Los subsidios continúan teniendo un efecto desproporcionado en las mujeres debido a las desigualdades de género preexistentes en el acceso y control sobre los recursos productivos y en su papel como productoras primarias y administradoras de la seguridad alimentaria en los hogares, especialmente si los subsidios también se utilizan también en otros países (competidores).

Además, las políticas comerciales que promueven los cultivos comerciales y priorizan el crecimiento orientado a la exportación, generalmente funcionan en beneficio de los hombres, en lugar de las mujeres, ya que los hombres tienden a tener la responsabilidad general en esta área. Las desigualdades de género en el acceso y control de los activos productivos, como la tierra y el crédito, o las instalaciones de almacenamiento y transporte, tienden a restringir los beneficios de tales políticas para las mujeres.²⁷² Estas asimetrías podrían ajustarse a través de políticas internas complementarias apropiadas. Además, en muchos países las mujeres carecen del acceso a la tecnología y la capacitación. En África, por ejemplo, si bien la mayoría de las actividades agrícolas son realizadas por mujeres, estas reciben menos del 10 por ciento del crédito otorgado a los pequeños agricultores.²⁷³ Además, el desarrollo de la agrobiotecnología presenta desafíos específicos para las mujeres, que tienen menos probabilidades de comprender las repercusiones negativas de los adelantos tecnológicos y la utilización eficaz y segura de la tecnología. Además, si la participación de las mujeres en el desarrollo de la agrobiotecnología es limitada, esas tecnologías tendrán en cuenta sus necesidades específicas.²⁷⁴ Por lo tanto, se ha argumentado que es necesario reequilibrar las reglas que están sesgadas en contra de las necesidades e intereses de las mujeres, y que socavan sus medios de vida en un contexto en el que representan la mayoría de los pobres. Los gobiernos deberían aumentar sus políticas internas complementarias para abordar las limitaciones de la oferta que enfrentan las mujeres y el sector productivo de bajos ingresos, tales como el acceso a los recursos, los servicios de capacitación y extensión, la asistencia con economías de escala y el acceso a guarderías.²⁷⁵

RECUADRO 15: EJEMPLOS DE PAÍSES – ACUERDOS COMERCIALES Y DE INVERSIÓN AGRÍCOLAS

Numerosos PAN destacan que pretenden proteger los derechos humanos en el contexto del comercio y la inversión. Además, muchos de ellos enfatizan que han incorporado, o planean hacerlo, las Directrices de la OCDE y los PRNU en relación con los acuerdos comerciales y de inversión.

El PAN finlandés, por ejemplo, establece que "Finlandia apoyará el fortalecimiento de las evaluaciones de derechos humanos en terceros países durante las negociaciones de acuerdos comerciales o de inversión de la UE y cuando supervise su implementación".²⁷⁶ Las referencias al comercio y la inversión en otros PAN se expresa de manera similar.

Sin embargo, por el momento los PAN no se refieren a las mujeres y la cuestión de género en el contexto de la inversión o el comercio. Mirando más allá de los PAN, existen ejemplos nacionales de programas, medidas y políticas que promueven los derechos de las mujeres en el contexto del comercio agrícola y los acuerdos de inversión, y que podrían proporcionar información y orientación para la implementación de los compromisos de derechos humanos en los PAN actuales y futuros. Se incluyen algunos ejemplos ilustrativos a continuación.

PROGRAMAS

El Programa del año 2006 para el Desarrollo del Sector Agrícola en Diez Años de Tanzania, lanzado como una herramienta de implementación de tres procedimientos de desarrollo agrícola y reducción de la pobreza, reconoce el género como un tema "transversal e intersectorial específico y lo aborda en determinadas áreas de implementación".²⁷⁷ Por ejemplo, se requiere

que la inversión local cumpla con las normas sociales y de género, como parte de la evaluación de desempeño del Programa a nivel de distrito, que se lleva a cabo todos los años. De manera similar, la Política Nacional de Agricultura de 2013 identifica la cuestión de género como un tema transversal que debe abordarse a la hora de aplicar la Política. Lo mismo puede decirse del Plan del año 2011 de Seguridad Agrícola y Alimentaria y de Inversión de Tanzania, que destaca especialmente la necesidad de que la política de inversión en agroindustria aplique el enfoque de género en las oportunidades de empleo. Si bien se ha observado que la implementación de estas iniciativas ha sido débil,²⁷⁸ proporcionan, a pesar de ello, información sobre cómo el tema de género puede ser reclamado y tomado en cuenta explícitamente en las inversiones agrícolas.

ARANCELES

Para proteger productos especiales, **Swazilandia**²⁷⁹ y **Botswana**²⁸⁰ han utilizado cuotas de importación en productos como los lácteos y las aves de corral. Desde que Malawi introdujo su apoyo agrícola para las semillas e insumos en el año 2005,²⁸¹ el país ha recibido créditos por promover el desarrollo agrícola entre las y los pequeños productores.²⁸²

El Acuerdo de la Unión Aduanera del África Meridional del año 2002 permite la protección nacional de las industrias incipientes, que a menudo se utilizan para justificar las prohibiciones en la importación para proteger a los y las fabricantes locales.²⁸³ Por ejemplo, **Botswana** ha reducido las importaciones de tipos específicos de tomates y leche UHT. Las restricciones de importación estacionales que acompañan al maíz, el trigo y la harina tienen como objetivo garantizar que la producción nacional se consuma primero.²⁸⁴ Los impuestos a la exportación también imponen costos y limitan el desarrollo de las cadenas de suministro regionales. Un

ejemplo ilustrativo es el caso de las pequeñas exportaciones de ganado de Namibia, país donde el gobierno las ha limitado para impulsar la matanza local desde el año 2004.²⁸⁵

Como parte del proceso de reforma agrícola del AA, el tamaño de las granjas del sector lácteo de **Brasil** ha aumentado, con empresas de gran escala que reemplazan a las cooperativas tradicionales. Sin embargo, un estudio de caso de la FAO del año 2000 sugiere que la solución no es evitar el proceso de reforma, sino promover salvaguardas para las poblaciones rurales y los pequeños agricultores, como la reforma del derecho contractual para garantizar los derechos de las y los pequeños agricultores frente a las grandes empresas agrícolas, y el establecimiento de nuevas entidades de crédito. Del mismo modo, el estudio de caso de la FAO sobre la India sugiere que una manera de responder de forma constructiva a los efectos negativos que tiene la liberalización del comercio agrícola en las zonas rurales y pobres es a través de medidas de seguridad tales como los programas de empleo, los suministros de alimentos específicos y un programa de estabilización de alimentos, todo lo cual estaría en conformidad con el AA.²⁸⁶ Este tipo de medidas pueden ser particularmente beneficiosas para las mujeres, ya que a menudo son agricultoras de pequeña escala.

ORGANISMO CONSULTIVO INDEPENDIENTE OFICIAL

En el año 1985, el Departamento de Comercio e Industria fundó el Grupo de Expertos en Género del **Reino Unido**.²⁸⁷ Cuenta con el respaldo de la Comisión Nacional de Mujeres, que es el organismo consultivo independiente oficial del Gobierno sobre las mujeres, encargado de garantizar que el tema de género se integre en la política comercial del Reino Unido/UE y de brindar asesoramiento

especializado sobre cuestiones relacionadas con esta temática. El Grupo de Expertos en Género del Reino Unido está formado por representantes de organizaciones de mujeres y de desarrollo que participan en asuntos sobre comercio y género, así como por personas académicas y observadores/as gubernamentales del Reino Unido.²⁸⁸

2.7.3 DISPOSICIONES DE PROPIEDAD INTELECTUAL, INCLUIDO EL ACCESO A LOS MEDICAMENTOS

En virtud del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC), todos los miembros de la OMC deben aplicar derechos de propiedad intelectual uniformes y estándares mínimos sobre patentes, derechos de copia, marcas comerciales y secretos comerciales.²⁸⁹ Las personas partidarias de los ADPIC afirman que dará lugar a mayores protecciones de la propiedad intelectual y a más inversiones en investigación y desarrollo sobre las necesidades de salud prioritarias de los países del Sur global.²⁹⁰ Sin embargo, el Acuerdo sobre los ADPIC también ha sido criticado por sus posibles efectos adversos en los derechos humanos relacionados con la salud pública, la agricultura, la biodiversidad, los conocimientos tradicionales y la transferencia de tecnología.²⁹¹

Según el Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica del año 1992, los conocimientos tradicionales, la innovación y las prácticas de las comunidades indígenas y locales deben estar protegidos por la legislación nacional.²⁹² También sugiere que cuando ese conocimiento se comercialice, debe hacerse con el consentimiento y la participación más amplia de tales comunidades, y que los beneficios que se deriven de dicha comercialización se compartan con las comunidades.²⁹³ El Instituto de Política Agrícola y Comercial

(una organización sin fines de lucro de investigación y promoción que promueve sistemas sostenibles de alimentos, granjas y comercio) afirma que, como resultado de algunas patentes otorgadas sobre invenciones basadas en conocimientos tradicionales, los derechos de propiedad intelectual sobre las invenciones biotécnicas (según lo dispuesto en virtud del Acuerdo sobre los ADPIC) pueden alentar a las empresas a patentar invenciones basadas en los conocimientos tradicionales sin reconocer su origen ni compartir los beneficios que se deriven de la comercialización de dichos productos.²⁹⁴ La falta de reconocimiento del conocimiento tradicional de las comunidades locales e indígenas puede suponer un grave retroceso para las mujeres porque, en muchos casos, desempeñan un papel vital en la conservación de la diversidad biológica del lugar donde ocurren.²⁹⁵ Las continuas patentes de semillas y recursos biológicos, así como el uso de la tecnología de los organismos genéticamente modificados (OGM) para las políticas agrícolas, tienen un impacto directo en las mujeres agricultoras, lo que dificulta gravemente su acceso a las semillas, los insumos agrícolas y las plantas.²⁹⁶ Por otro lado, se puede argumentar que las nuevas tecnologías y las semillas han hecho una contribución significativa para reducir la pobreza y mejorar los medios de vida de las comunidades rurales, incluidas las mujeres.

De acuerdo con el Instituto de Política Agrícola y Comercial, **los ADPIC también pueden tener repercusiones críticas en la salud de las mujeres, particularmente en lo que respecta al acceso a los medicamentos para sus necesidades de salud específicas.**²⁹⁷ En la medida en que las protecciones más fuertes de la propiedad intelectual, como las anticipadas por el Acuerdo sobre los ADPIC, den lugar a que los precios de los medicamentos sean tales que las personas de los países del sur no los puedan pagar, los acuerdos de los ADPIC (y los acuerdos ADPIC Plus) contribuirán directamente a reducir el acceso a los

medicamentos. Otro conjunto de factores que afecta el acceso a medicamentos esenciales es la presencia, o la ausencia de, mecanismos de distribución eficientes a nivel nacional, regional y local de medicamentos y servicios de salud en los países del sur. En ausencia de redes de distribución de medicamentos y de atención médica, los medicamentos no llegarán a las personas que más los necesitan, incluso si estos están disponibles a precios asequibles²⁹⁸. En general, las mujeres son más vulnerables a los aumentos de los precios de los medicamentos protegidos por patente, incluidos los medicamentos ARV. Por ejemplo, según ONU Mujeres, el 51 por ciento de todas las personas afectadas por el VIH/SIDA son mujeres, y el 60 por ciento de todos los jóvenes afectados por el VIH/SIDA son mujeres jóvenes y niñas adolescentes.²⁹⁹ En muchas situaciones, las mujeres también tienen importantes responsabilidades como cuidadoras, lo que aumenta aún más su necesidad de medicamentos ARV accesibles.

RECUADRO 16: EJEMPLOS DE PAÍSES – DISPOSICIONES DE PROPIEDAD INTELECTUAL EN EL COMERCIO

Por el momento, ningún PAN se refiere a los impactos de género con relación a las disposiciones de propiedad intelectual de los acuerdos de comercio e inversión. Sin embargo, diversas legislaciones nacionales e iniciativas a nivel de país pueden proporcionar información sobre cómo los impactos de género de las disposiciones de propiedad intelectual en el comercio y la inversión pueden abordarse en la implementación nacional de los PRNU. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

LEGISLACIÓN QUE PROTEGE EL CONOCIMIENTO TRADICIONAL

El gobierno de Filipinas ha aprobado una legislación que aborda específicamente los derechos de las mujeres en el contexto de la

protección de los conocimientos tradicionales. La Carta Magna de las Mujeres del año 2009 otorga derechos iguales a hombres y mujeres en la titulación de tierras, y en el uso y manejo de la tierra, el agua y otros recursos naturales.³⁰⁰ La ley también reconoce los derechos especiales de las mujeres indígenas, incluidos sus "derechos al disfrute, uso y manejo de la tierra, el agua y otros recursos naturales dentro de sus comunidades o dominios ancestrales". También trata de garantizar la protección de los sistemas y prácticas de conocimiento de las mujeres indígenas, los medios de vida tradicionales y otras manifestaciones de sus culturas y formas de vida ... [ha] provisto que [tales] sistemas y prácticas culturales no son discriminatorios para las mujeres^{1,301}

La Ley peruana N° 27811 de 2002 trata sobre la protección del conocimiento colectivo de los pueblos indígenas obtenido de los recursos biológicos, con el objetivo de "promover la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados del uso del ... conocimiento colectivo". También reconoce las leyes y protocolos consuetudinarios sobre la distribución de beneficios.³⁰²

Del mismo modo, la función del derecho y las prácticas consuetudinarias se reconoce en el Protocolo de Swakopmund del año 2010 sobre la Protección de los Conocimientos Tradicionales y las Expresiones del Folclore en el marco de la Organización Regional Africana de la Propiedad Intelectual.³⁰³ Este tipo de legislación puede beneficiar a las mujeres, que con frecuencia desempeñan un papel vital en la conservación de la diversidad biológica, ya que permite compartir los beneficios que surgen de la comercialización de productos basados en el conocimiento tradicional.

MEDIDAS CONTRA LOS MEDICAMENTOS CON PATENTES PROTEGIDAS.

Con el objetivo de suministrar su programa de VIH y hacerlo más accesible para sus

ciudadanos, el gobierno **brasileño** ha buscado formas de alentar a la industria farmacéutica internacional a negociar el precio de venta de los medicamentos. Con referencia específica al Índice de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Gobierno desarrolló la Ley Brasileña de Propiedad Intelectual en el año 1997.³⁰⁴ Esta ley otorga a una autoridad gubernamental el poder de "emitir un permiso obligatorio cuando la persona titular de una patente ejerce los derechos de patente de manera abusiva, o por medio de un abuso de poder económico demostrado por una decisión administrativa o judicial ". Durante varios años, la promulgación de la ley fue útil para el Gobierno en las negociaciones con las empresas, lo que resultó en precios más bajos de los medicamentos patentados.³⁰⁵ Además, en el año 2007, la ley permitió al gobierno emitir un permiso obligatorio sobre efavirnez, un medicamento que trata el VIH. Con este permiso el gobierno puede importar efavirnez genérico de India en lugar de efavirnez patentado, lo que reduce significativamente el costo del medicamento.³⁰⁶ Si bien los problemas asociados con la calidad de los medicamentos genéricos deben reconocerse y ser abordados, los medicamentos genéricos pueden hacer una importante contribución a la reducción de costos, siempre que cumplan con los estándares de calidad pertinentes.

Creado en el año 1998, Treatment Action Campaign es un movimiento social **sudafricano** que trabaja para asegurar el acceso a un tratamiento efectivo para las personas que viven con VIH/SIDA a través del sistema de salud pública. En el año 1997, el gobierno sudafricano puso en marcha la Ley de Enmienda del Control de Medicamentos y Sustancias Relacionadas, que "permitía la sustitución de medicamentos de marca por medicamentos genéricos una vez que había expirado la patente, la importación de medicamentos genéricos y un mecanismo

de precios transparente".³⁰⁷ Las compañías farmacéuticas multinacionales vieron la mencionada ley como una violación de sus patentes de medicamentos y de sus futuros beneficios por nuevas innovaciones. En un esfuerzo de detener la misma, la Asociación de Fabricantes de Productos Farmacéuticos y 40 corporaciones farmacéuticas internacionales llevaron al Gobierno de Sudáfrica a los tribunales, con el apoyo del Gobierno de los Estados Unidos, y pospusieron la implementación de la ley por tres años.³⁰⁸ Como reacción a esto, Treatment Action Campaign se puso en marcha para apoyar al Gobierno contra las compañías farmacéuticas y trabajó en estrecha colaboración con el Congreso de los Sindicatos de Sudáfrica para organizar a las comunidades contra las acciones de las empresas transnacionales. Medecins sans Frontières apoyó la campaña iniciando una petición universal de 'Abandono del Caso' contra las corporaciones farmacéuticas. En el año 2001, la Asociación de Fabricantes Farmacéuticos retiró su demanda después de que la FDA de los EE. UU. acordara con el gobierno sudafricano que se aplicarían las flexibilidades de los ADPIC para situaciones de emergencia como la epidemia del VIH/SIDA (pero no más).³⁰⁹

Al ser categorizado como un "país menos desarrollado", **Bangladesh** ha tenido acceso a una exención especial de la OMC. Esta exención permitió a Bangladesh que promulgara su Ordenanza de Control de Fármacos del año 1982, la cual permite al gobierno regular el precio de los fármacos y limitar las importaciones de medicamentos si el fármaco, o un sustituto, se produce en el país. La Política Nacional de Medicamentos del año 2005 declaró que el Gobierno proporcionaría servicios e instalaciones básicos a las industrias locales de fabricación de medicamentos genéricos.³¹⁰

2.8 COMERCIO E INVERSIÓN – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU

- Evaluar y abordar las consecuencias de género reales y potenciales de los acuerdos comerciales, como la liberalización de sectores específicos, las repercusiones de los aranceles y los posibles impactos en los servicios sociales.
- Realizar un análisis de derechos humanos y género ex ante de las propuestas de comercio e inversión para evaluar los posibles impactos adversos y los potenciales beneficios para las mujeres y las niñas. Esto debe incluir consultas sólidas y significativas con los y las titulares de derechos y comunidades afectados, así como con otras partes interesadas relevantes, como la sociedad civil.
- Generar y usar datos desagregados por sexo en el análisis de derechos humanos de las opciones de comercio e inversión.
- Asegurar la supervisión parlamentaria de los acuerdos de comercio e inversión.
- Prestar especial atención a los problemas cruciales sobre el comercio y la inversión que se sabe que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, como la seguridad alimentaria y el acceso a los medicamentos.
- Utilizar las negociaciones y los acuerdos de comercio e inversión para abordar de manera proactiva las desigualdades de género, por ejemplo, creando empleos dirigidos hacia las mujeres en sectores e industrias con poca representación femenina.

- Alinear los derechos humanos y los objetivos de comercio e inversión en la política y la práctica, para garantizar la coherencia política y la transferencia de compromisos de no discriminación e igualdad de género en las políticas y acuerdos de comercio e inversión.
- Asegurar que cualquier acuerdo de comercio e inversión otorgue suficiente espacio político para que el Estado cumpla con sus obligaciones internacionales de derechos humanos, por ejemplo, para evitar los mecanismos internacionales de solución de controversias entre inversionistas y estados.
- Reconocer y abordar de manera proactiva la representación excesiva de mujeres en el sector de los servicios y las preocupaciones de género resultantes en el sector de los servicios implicado en los acuerdos comerciales y de inversión.

2.9 ACCESO A UN RECURSO EFECTIVO – TEMAS Y EJEMPLOS DE PAÍSES

2.9.1 CONSIDERACIONES DE GÉNERO PARA EL ACCESO A UN RECURSO EFECTIVO

El derecho a una reparación no solo es un derecho humano sino también un requisito previo para el disfrute de otros derechos humanos.³¹¹ Por lo tanto, es necesario realizar un análisis de género para garantizar que las mujeres que son víctimas de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas tengan acceso a recursos efectivos. El tercer pilar de los PRNU está dedicado a la remediación. Este incluye el acceso a recursos judiciales (p. ej., tribunales, incluidos los tribunales especializados en cuestiones de tierra, trabajo o consumidores) y recursos no judiciales (incluidos los mecanismos estatales, como las instituciones nacionales de derechos humanos, así como también los mecanismos no estatales, como los mecanismos de

reclamación proporcionados por las instituciones financieras o los mecanismos de quejas a nivel operativo proporcionados por las empresas).³¹² En la implementación nacional de los PRNU, los estados deben asegurar que cada una de estas vías sea accesible para las mujeres, así como abordar cualquier factor relacionado con el tema de género en la creación y administración de estos canales de remediación de quejas y casos relacionados con las empresas.

El ACNUDH, por ejemplo, ha llevado a cabo una investigación exhaustiva que analiza las **barreras para acceder a la reparación en materia de EDH** y ha recomendado medidas legales y políticas sobre cómo los Estados podrían abordarlas, incluyendo varias referencias a la importancia del tema de género al hacerlo.³¹³ Las normas de género, que interfieren con el liderazgo y la representación de las mujeres, junto con sus responsabilidades desproporcionadas de cuidado no remunerado, socavan la voz, el tiempo y la libertad de movimiento de las mujeres para participar en los procesos de remediación.³¹⁴ Además, las desigualdades de género en el acceso a la educación supone que con frecuencia las mujeres tengan niveles más bajos de alfabetización y conocimiento de los derechos, las leyes y los mecanismos disponibles para la reparación, ya sea judicial o no judicial, y cómo acceder a ellos. Además, las mujeres que trabajan bajo contratos de trabajo inseguros (o inexistentes) generalmente tienen que poner en riesgo sus empleos y medios de vida cuando intentan acceder al remedio.³¹⁵

En general, **la ausencia generalizada del enfoque de género dentro de los mecanismos de reclamación judiciales, no judiciales y de la empresa (y en el Estado o los actores empresariales que los supervisan) significa que las preocupaciones específicas de las mujeres, ya sean inmediatas o a largo plazo, a menudo se pasan por alto.**³¹⁶ El GTNU, por ejemplo, señala que 'los Estados deben tomar

medidas apropiadas para brindar el acceso a remedios efectivos de los grupos marginados o vulnerables', especialmente a las mujeres, ya que experimentan los impactos de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas de manera diferente y enfrentan barreras adicionales debido a 'leyes discriminatorias, roles de género, marginación económica, estigma social, desequilibrios de poder, valores religiosos y normas culturales'.³¹⁷

La amenaza de violencia sexual o de género perpetrada por actores empresariales o estatales, y el estigma asociado con dicha violencia, puede disuadir a las mujeres de buscar reparación. Incluso cuando es posible, puede ser particularmente difícil para las mujeres acceder a una reparación debido a la naturaleza potencialmente sensible de los problemas, como los derechos reproductivos.³¹⁸ En las industrias o entornos donde la mayoría del personal laboral son mujeres y la mayoría de los puestos de supervisión y de gerencia son ocupados por hombres, como por ejemplo sucede en la industria de la confección, el acceso al remedio se ve obstaculizado ya que las mujeres pueden mostrarse reacias a presentar denuncias incluso cuando se trate de un abuso o acoso sexual muy grave. La falta de representación femenina en la gerencia de las empresas también puede significar que las necesidades de las mujeres no están adecuadamente articuladas y atendidas, como por ejemplo las solicitudes para mejorar la cantidad y la calidad del cuidado infantil en el lugar de trabajo, o el deseo de las trabajadoras de acceder al transporte desde su lugar de trabajo.³¹⁹

También existen preocupaciones sobre **la reparación de las violaciones de los derechos humanos que no tiene en cuenta las dimensiones de género en los hogares.** Por ejemplo, el GTNU señala que "incluso si las mujeres tienen acceso a mecanismos de reparación, el proceso de resolución de disputas puede carecer de enfoque de

género o la compensación otorgada puede no alcanzarles debido a las estructuras sociales patriarcales".³²⁰ Los cambios en las finanzas domésticas también pueden causar un aumento de la violencia doméstica debido al desacuerdo sobre las prioridades para gastar los fondos. Cuando las compañías pagan la compensación o los beneficios, estos a menudo van a parar en manos del hombre de la familia o en representación de sus familias y comunidades. Esto impide que las mujeres accedan y controlen los beneficios financieros de, por ejemplo, proyectos industriales de gran escala. En cambio, fomenta la dependencia económica de las mujeres respecto de los hombres, lo que exacerba las desigualdades existentes.³²¹ Los convenios con empresas o acuerdos de participación en los beneficios que no tienen en cuenta las dimensiones de género relativas a la forma en que se distribuirá el dinero también pueden contribuir indirectamente a un aumento de los niveles de violencia contra las mujeres.³²²

2.9.2 OBSTÁCULOS A LOS RECURSOS JUDICIALES Y AL ACCESO A LA JUSTICIA

Los marcos normativos para promover los derechos de las mujeres han progresado significativamente en las últimas décadas. Sin embargo, **algunos estudios muestran que las mujeres en todo el mundo continúan teniendo poco o ningún acceso a los sistemas de justicia formales, y mucho menos, la capacidad de exigir la rendición de cuentas a los grandes actores empresariales.**³²³ La marginación de las mujeres en muchos contextos, derivada de las profundas asimetrías de poder basadas en el género, implica que normalmente sus obstáculos para acceder a la justicia aumenten aún más.³²⁴ Como señaló el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la Ley y en la Práctica, por ejemplo, la eliminación efectiva de la discriminación contra la mujer en la vida económica y social requiere de sistemas de rendición de cuentas que tengan

perspectiva de género y sean eficaces. Aunque han habido algunas decisiones judiciales sobre la discriminación contra las mujeres en la vida económica y social, a nivel internacional, regional y nacional, las cifras son alarmantemente bajas.³²⁵ Un estudio de la Unión Europea y el Consejo de Europa en Cinco Países de la Asociación Oriental encontró que a pesar del significativo progreso legislativo realizado, especialmente en la adopción de leyes y políticas, las mujeres aún enfrentan barreras para acceder a la justicia incluida la discriminación **de jure** de las mujeres, tales como la protección de la legislación laboral que restringe el acceso de las mujeres a ciertas profesiones y tipos de trabajo, o lagunas en los marcos legislativos contra la discriminación. Se han observado otros obstáculos en el área de la legislación laboral, como las limitaciones al acceso de los padres al permiso parental o el despido ilegal de mujeres embarazadas".³²⁶

Un informe del Banco Mundial del año 2016 sobre la Mujer, la Empresa y el Derecho, destaca que **el acceso de las mujeres a la justicia puede verse afectado por los límites de su representatividad en las instituciones judiciales.**³²⁷ Empieza a ser patente que las mujeres jueces pueden marcar una diferencia en los casos en que el género es un problema, tales como la discriminación sexual y el acoso sexual, y las demandantes tienen el doble de probabilidades de ganar cuando una mujer esta en el tribunal decidiendo sobre los casos. Dicho esto, "las Naciones Unidas estiman que a nivel mundial las mujeres representan el 27% de todos los jueces".³²⁸

Los costos financieros de participar en los procesos de reclamaciones y la falta de asistencia legal pueden ser un gran obstáculo para que las mujeres accedan a la justicia, dada su marginación socioeconómica en muchos contextos.³²⁹ Se ha demostrado que los tribunales de quejas menores ofrecen una alternativa a los litigios judiciales más

costosos, lo que lo hace ideal para pequeñas empresas, muchas de las cuales son propiedad de mujeres. Sin embargo, cincuenta y tres economías en el mundo no poseen este tipo de tribunales y, mientras que el 90 por ciento de las economías de altos ingresos de la OCDE los tiene, ocurre lo propio solo con el 46 por ciento de las economías de África subsahariana.³³⁰

Además, **las mujeres de los grupos marginados pueden encontrar barreras legales y estructurales adicionales para acceder a los mecanismos judiciales.** Estas incluyen, por ejemplo, mujeres migrantes, mujeres desplazadas o indígenas, especialmente si solo se comunican en su propia lengua materna.³³¹ Por lo tanto, es especialmente importante contar con un prisma intersectorial que desentrañe estos matices para garantizar que los sistemas de justicia puedan adaptarse y responder a estos contextos (por ejemplo, servicios de seguridad para garantizar que las mujeres inmigrantes indocumentadas puedan registrar quejas, o una mayor sensibilidad dentro del sistema judicial para abordar los derechos de las trabajadoras sexuales).

La creciente complejidad de las operaciones empresariales (que operan en diferentes países, a través de diferentes actores) requiere de remedios que vayan más allá de las fronteras nacionales y que sean capaces de investigar estructuras corporativas, finanzas y relaciones complejas. De esta forma, los remedios civiles, como el derecho de responsabilidad civil, pueden ser la única opción en algunos de estos casos. Sin embargo, esta área de la ley no siempre es la más adecuada para abordar la discriminación de género, la desigualdad y los abusos contra los derechos humanos.³³²

RECUADRO 17: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA CUESTIÓN DE GÉNERO Y LOS RECURSOS JUDICIALES

Por el momento, ningún PAN se refiere de forma explícita a las mujeres o a la cuestión de género en el contexto del acceso a remedio.³³³ Sin embargo, si miramos más allá de los PAN, existen ejemplos de legislaciones y casos judiciales que promueven el acceso de las mujeres a los recursos en el contexto de EDH, lo que podría ser útil para informar futuros desarrollos de PAN. A continuación, se incluyen algunos ejemplos ilustrativos.

LEYES NACIONALES

El sexo, el embarazo y las responsabilidades familiares se mencionan explícitamente como motivos ilícitos de discriminación en la legislación de numerosos países, por ejemplo, **Australia, Francia, Italia y la República de Corea.**³³⁴ Según la legislación de **Alemania, Argentina, Colombia, Mauritania, Sri Lanka y Zambia**, al despedir a una empleada embarazada, la carga de la prueba de que la terminación del empleo no está relacionada con el embarazo recae en la parte contratante.³³⁵ En **Austria, Chile, Guatemala y Panamá**, la parte contratante está obligada a solicitar una aprobación legal o administrativa antes de despedir a una empleada embarazada o en período de lactancia.³³⁶ También se requiere de un permiso legal o administrativo antes de despedir a una empleada embarazada o en periodo de lactancia en **Venezuela, Guinea Ecuatorial y Eslovenia.**³³⁷ Este tipo de disposiciones son importantes para que las mujeres empleadas de todas las industrias busquen reparación en caso de la discriminación basada en el sexo, el embarazo o las responsabilidades familiares.

ACCIÓN COLECTIVA

La acción colectiva puede ser beneficiosa para las mujeres, ya que puede disminuir los costos legales y los riesgos para los y las

demandantes. Las acciones legales colectivas son posibles en varios países, por ejemplo, **Alemania, los Estados Unidos, China, Francia, Japón y el Reino Unido**; sin embargo, existen algunas diferencias entre los Estados en los tipos de reclamaciones que pueden calificar como acciones colectivas. Además, los acuerdos de acción colectiva permitidos no siempre satisfacen las necesidades particulares de los reclamantes en casos de graves violaciones de derechos humanos.³³⁸

ASISTENCIA LEGAL

La asistencia legal es fundamental para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres ante los recursos judiciales, ya que ayuda a superar la barrera económica que frecuentemente restringe el acceso de las mujeres al recurso.³³⁹ La disponibilidad y accesibilidad de la asistencia legal para mujeres en casos de EDH es, por tanto, muy importante. **Dinamarca, Gales e Inglaterra**, por ejemplo, otorgan asistencia legal independientemente de la nacionalidad o residencia de los y las demandantes.³⁴⁰

DECISIONES JUDICIALES RELATIVAS A LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

En el año 2001, seis mujeres empleadas en Walmart interpusieron una demanda contra su lugar de trabajo en el Tribunal Federal de los **Estados Unidos**, alegando que estaban siendo discriminadas en relación con el salario, los beneficios y la capacitación.³⁴¹ En el año 2003, las demandantes presentaron una reclamación enmendada solicitando que el tribunal validara el caso como una acción colectiva “en nombre de las empleadas actuales y anteriores de Walmart, sosteniendo que la discriminación que enfrentaban las demandantes originales era de naturaleza sistemática y afectaba a todas las mujeres empleadas por Walmart”.³⁴² En el año 2004, el tribunal aceptó la presentación de una demanda colectiva por parte de las demandantes, lo que significaba que la

demanda representaría a aproximadamente 1,5 millones de mujeres. Esta decisión fue apelada por Walmart, argumentando que cada reclamación debía hacerse individualmente. La Corte de Apelaciones del Noveno Circuito mantuvo la decisión entre los años 2007 y 2009. Sin embargo, en el año 2011 la Corte Suprema anuló la decisión. Las demandantes volvieron a presentar su reclamación ante el Tribunal Federal de San Francisco y ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU., pero allí también fue denegada. Finalmente, en noviembre del año 2017, las mujeres que formaron parte de la demanda inicial presentaron una nueva demanda en el Tribunal del Distrito Sur de Florida y el caso está actualmente en curso.³⁴³

En el año 2013, el sindicato más grande del sector público del **Reino Unido** (Unison) llegó a un acuerdo con el Ayuntamiento de Birmingham que involucró a aproximadamente 11,000 trabajadoras del ayuntamiento. Alegó que el ayuntamiento había sometido a las mujeres que trabajan como cocineras, limpiadoras y asistentes de cuidado a una discriminación sistemática al pagarles menos, en concepto de bonos y beneficios, que a los trabajadores masculinos del ayuntamiento. Al principio, el ayuntamiento disputó la acusación, pero finalmente acordó resolver la reclamación.³⁴⁴

En el período comprendido entre los años 2010 y 2012, el Sindicato de Servicios Públicos de **Australia** presentó una reclamación ante el Defensor del Pueblo sobre Empleo del gobierno (Fair Work Australia) relativa a la igualdad salarial de las mujeres. Fair Work Australia decidió que la cuestión de género había sido un factor importante para infravalorar la fuerza laboral, en gran parte femenina, del sector público. En última instancia, el caso dio lugar a un aumento del 23 al 45 por ciento del salario de las trabajadoras en el lapso de ocho años,

beneficiando a 150.000 trabajadoras. Los sindicatos esperan que este caso ayude a establecer un estándar de igualdad salarial en más industrias.³⁴⁵

En el año 2012, la fábrica de ropa Kingsland en **Camboya**, un subcontratista de un proveedor de las compañías H&M y Walmart, cerró su fábrica.³⁴⁶ La mayoría del personal laboral eran mujeres, quienes se quedaron sin trabajo y sin recibir compensación por ello.³⁴⁷ Aproximadamente 200 trabajadoras se manifestaron durante dos meses, durmiendo afuera de la fábrica e impidiendo que se trasladaran las máquinas de coser, y 82 trabajadoras iniciaron una huelga de hambre.³⁴⁸ A pesar de que el uso que el proveedor hizo del subcontratista incumplió su acuerdo con H&M, que técnicamente no tenía ninguna responsabilidad legal directa, H&M decidió que podía ayudar a mejorar la situación. Junto con distintas ONG, el Consejo de Arbitraje de Camboya, el Gobierno y la OIT, las trabajadoras fueron indemnizadas. H&M elaboró una guía clara sobre sus expectativas respecto a sus proveedores y, con la cooperación de los sindicatos, estableció un sistema de denuncias.³⁴⁹

RECURSOS QUE VAN MÁS ALLÁ DE LAS FRONTERAS.

En el año 2016, el Tribunal Regional de Dortmund en **Alemania** emitió una resolución primaria para aceptar la jurisdicción sobre un caso relacionado con personas que habían sufrido un incendio en una fábrica textil en Pakistán. La demanda fue presentada contra el comerciante alemán de ropa de descuento KiK. El caso aún está pendiente, pero la audiencia inicial indicó que las compañías alemanas pueden ser consideradas responsables por ejercer conductas ilegales en países extranjeros, bajo ciertas circunstancias. Dado que la fuerza laboral de muchas fábricas de confección está compuesta principalmente por mujeres, este

tipo de decisiones judiciales pueden contribuir a fortalecer la posición de las mujeres en el acceso a remedio en caso de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas.³⁵⁰



2.9.3 MUJERES DEFENSORAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Si bien las mujeres defensoras de los derechos humanos (MDDH) están sujetas a los mismos tipos de riesgos que otros defensores de los derechos humanos, también están en el punto de mira, o expuestas a amenazas y violencia por razón de género. Esto es particularmente cierto cuando **el trabajo de las MDDH se percibe como un desafío a los roles tradicionales de la familia y el género en la sociedad.**³⁵¹ Tal como lo señaló el Relator Especial sobre la Situación de los Defensores de los Derechos Humanos, “las defensoras de los derechos humanos corren riesgo especialmente cuando lideran la oposición a empresas y denuncian abusos contra los derechos humanos. Están en el punto de mira tanto por ser parte de las personas defensoras de los derechos humanos como por ser mujeres. Las defensoras de los derechos humanos a menudo están en la primera línea

de las batallas por los derechos humanos, en parte porque se ven directamente afectadas por violaciones de los derechos humanos y porque cuestionan el poder de las empresas y el patriarcado profundamente arraigado.³⁵²

En el año 2017, el GTNU presentó una línea de trabajo sobre este tema, señalando 'el creciente número de registros de asesinatos, ataques, amenazas y hostigamientos contra defensores y defensoras de derechos humanos que se pronuncian en contra de asuntos de derechos humanos relacionados con las empresas, incluidos los desafíos específicos que enfrentan las defensoras de derechos humanos'.³⁵³ Las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos también han pedido que se preste especial atención a la situación de las defensoras de derechos humanos en la Declaración de Marrakech del año 2018 sobre la personas defensoras de los derechos humanos, la cual señala que "las defensoras de los derechos humanos, aunque enfrentan riesgos similares a los de otros grupos defensores de los derechos humanos, también pueden enfrentar discriminación y violencia específica, no solo por parte de agentes estatales sino también de actores privados. Esto viene en forma de intimidación, amenazas y violencia sexual. Esto también puede suceder, no solo, en sus propias organizaciones, en sus comunidades y en sus familias. También enfrentan barreras sociales, políticas, culturales y religiosas."³⁵⁴ Según el informe de Front Line Defenders del año 2017, se amenazó con más frecuencia a las defensoras de derechos humanos que a sus contrapartes masculinas. Aproximadamente el 23 por ciento de los llamamientos urgentes sobre MDDH emitidos por Front Line Defenders en el año 2017 estaban relacionados con amenazas o intimidación como resultado de su trabajo, en comparación con el 10 por ciento de sus homólogos masculinos. Según se informa, en el año 2017 predominaron en todas las

regiones mecanismos añadidos de persecución de las defensoras de derechos humanos con un componente de género.³⁵⁵

RECUADRO 18: EJEMPLOS DE PAÍSES – MUJERES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS

Como resultado de la intensa promoción por parte de muchos grupos de derechos de las mujeres en Colombia, el Ministerio del Interior del país adoptó la Resolución 0805 del año 2012, que reconoce las "necesidades específicas de prevención y protección"³⁵⁶ de las MDDH y, por lo mismo, puso en marcha un protocolo de género para mejorar su seguridad. Las disposiciones esenciales de la resolución incluyen, por ejemplo, "la extensión de las medidas cautelares patrocinadas por el estado a los niños y otros miembros de la familia de las MDDH y la inclusión de principios que priorizan la consulta con las MDDH" y "la sensibilización y capacitación en cuestiones de género de los funcionarios involucrados en los casos de protección de las MDDH."³⁵⁷

2.9.4 LA CUESTIÓN DE GÉNERO Y LOS RECURSOS NO JUDICIALES

Los mecanismos de reclamación no judiciales incluyen, por ejemplo, los mecanismos intergubernamentales de reclamación (como los mecanismos vinculados a los órganos de tratados y los órganos basados en la Carta de la ONU) el Comité de Libertad Sindical de la OIT, los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, los mecanismos asociados con las instituciones financieras internacionales (como el Panel de Inspección del Banco Mundial y el Asesor de Cumplimiento/ Defensor del Pueblo de la CFI), mecanismos de reclamación sectoriales y de múltiples partes interesadas (como la Fundación Fair Wear) y

mecanismos de reclamación a nivel operativo (establecidos por las propias empresas).³⁵⁸

Todos los mecanismos de reclamación no judiciales deben cumplir con los criterios de efectividad establecidos en los PRNU, siendo: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en el diálogo y la participación.³⁵⁹

En su informe del año 2018 a la Asamblea General de la ONU, el GTNU explica cómo las experiencias y expectativas de las mujeres deberían informar la provisión de recursos efectivos, en todos los tipos de mecanismos de remediación, en línea con los PRNU. Declara que **las experiencias de las mujeres deberían ser pertinentes de tres formas interrelacionadas: cómo las actividades de las empresas pueden afectar a las mujeres de manera diferente, en particular reforzando o agravando la discriminación por razón de género mediante la adopción de políticas imparciales en el trato del hombre y la mujer; a qué otros obstáculos podrían tener que enfrentarse las mujeres para obtener acceso a reparaciones efectivas a fin de corregir los abusos contra los derechos humanos; y qué respuestas en forma de reparaciones podrían necesitar las mujeres para lograr una justicia sustantiva en una época en la que el sector privado desempeña una función dominante.**³⁶⁰ De esta manera, el GTNU destaca la importancia que tiene para los Estados y las empresas colaborar con las mujeres mediante la aplicación de una perspectiva de género a la hora de poner en práctica los Principios Rectores, en particular el Pilar III.³⁶¹

De acuerdo con el Observatorio Internacional de los Derechos de la Mujer en Asia Pacífico y la organización Landesa, **el diseño de soluciones efectivas y con perspectiva de género requiere de una atención específica a los contextos sociales de las mujeres y al estado de los derechos legales.** Por ejemplo,

los mecanismos de reclamación de la empresa pueden garantizar que los derechos e intereses sobre la tierra de las mujeres sean registrados, aunque generalmente es más probable que sus derechos, en comparación con los hombres, no sean registrados, sean extraoficiales y sean objetados. El establecimiento de tales remedios requerirá un conocimiento y asistencia local e incorporará consultas con hombres y mujeres de las comunidades afectadas.³⁶² También es importante considerar la representación y la participación de género efectivas en los contextos locales y dinámicas culturales. La mediación y otros tipos de resolución alternativa de conflictos, como el diálogo asistido o la búsqueda conjunta de datos, pueden ayudar en este sentido.³⁶³

Además, ha habido casos de mujeres que informan de denuncias por agresión sexual y violación por parte de empresas de seguridad privada de las empresas, con paquetes de remediación que no cumplen con los estándares internacionales, en particular con los PRNU. Por lo tanto, **los mecanismos de reclamación a nivel operativo deberían revisarse de manera independiente, y debería facilitarse el derecho a acceder a los tribunales y a obtener una revisión judicial o apelar las decisiones.** Las partes interesadas también han manifestado que los estados deben garantizar que la violencia contra las mujeres no sea abordada por mecanismos no judiciales, en particular por los mecanismos de reclamación a nivel operativo, sino que debe ser sancionada por el derecho penal.³⁶⁴ Cuando existan, los mecanismos de reclamación a nivel operacional pueden servir no solo para abordar instancias específicas, sino también para filtrar y registrar más cuestiones sistémicas de género en el contexto particular de la comunidad y la empresa.

RECUADRO 19: EJEMPLOS DE PAÍSES – LA CUESTIÓN DE GÉNERO Y LOS RECURSOS NO JUDICIALES

Hasta la fecha, aunque muchos Estados tienen una sección en su PAN relativa a la resolución de quejas no judiciales, solo los PAN para Dinamarca y Noruega se refieren explícitamente a la cuestión de género.³⁶⁵

El Gobierno **danés** ha establecido la Institución de Mediación y Manejo de Quejas para una Conducta Empresarial Responsable, que recibe quejas e investiga y media en los casos relacionados con presuntas violaciones de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales, por parte de organizaciones danesas o sus socios comerciales. Además, las instituciones no judiciales para los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, como los Tribunales de Empleo, el Defensor del Pueblo y el Tribunal de los Consumidores, están disponibles para presentar quejas. Adicionalmente, el PAN danés menciona explícitamente los mecanismos establecidos para tratar los casos de discriminación de género en el empleo o los servicios.³⁶⁶

El Gobierno de **Noruega** ha establecido instituciones como la Autoridad de Inspección del Trabajo y el Defensor del Pueblo para la Igualdad y la Discriminación. El PAN noruego además afirma que existen mecanismos de quejas relacionados con los derechos de los empleados, niños, mujeres y hombres.³⁶⁷

LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LOS MECANISMOS DE RECLAMACIÓN.

Si los mecanismos de reclamación se basan y complementan otros procesos de participación de la comunidad, es probable que su adecuación cultural se incremente. Un ejemplo de esto es el proyecto Ahafo de Newmont en **Ghana**, que puso en marcha

un Comité Consultivo de Mujeres en el año 2008.³⁶⁸ El Comité tiene 95 miembros que se reúnen cada trimestre para revisar asuntos que afectan a las mujeres, como el empleo, el acceso al crédito y las becas para la educación infantil.³⁶⁹ El personal funcionario para la resolución a cargo del mecanismo de reclamaciones de Ahafo explica cómo se tratan los problemas planteados, y los miembros del Comité informan después a otras mujeres. Si un problema no se puede resolver en una reunión, se resuelve a través del procedimiento de quejas de Ahafo.³⁷⁰

Junto con ONG locales asociadas en **Bangladesh y la India**, la Fundación Fair Wear puso en marcha un programa en el año 2011 para concienciar sobre las leyes contra el acoso en las fábricas de confección textil a través del establecimiento de comités contra el acoso. A medida que aumentó la confianza en los comités y el conocimiento de las leyes contra el acoso, se fueron denunciando problemas cada vez más graves en estos lugares de trabajo. Los comités están formados por trabajadores/as elegidos/as que pueden presentar quejas en nombre de trabajadores/as que sufren acoso o problemas de seguridad. Para asegurarse de que los casos se resuelven correctamente, los comités trabajan con la gerencia de la fábrica. Tanto en India como en Bangladesh, la ley exige que las fábricas creen políticas para abordar las quejas y para prevenir y hacer frente al acoso en el lugar de trabajo; a su vez, estas leyes rigen el trabajo de los comités.³⁷¹ Aunque todavía hay mucho margen para mejorar, se ha avanzado. Desde el año 2014, Fair Wear Foundation, junto con sus socios Social Awareness and Voluntary Education y CIVIDEP India, ha dirigido programas de capacitación para personas a cargo de la supervisión de las fábricas en la industria de la confección de la India.³⁷²

2.10 ACCESO A LA REPARACIÓN EFECTIVA – TEMAS QUE LOS ESTADOS DEBEN CONSIDERAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PRNU


- Hacer frente a los obstáculos para los recursos judiciales que tienen especial relevancia para las mujeres, como el acceso a la asistencia legal, la accesibilidad física (teniendo en cuenta a las mujeres con discapacidad y a las mujeres rurales que viven en zonas remotas), las barreras del idioma y la alfabetización.
- **Monitorear de forma periódica los datos de EDH dentro del sistema judicial**, es decir, recopilar datos de forma periódica y sistemática para comprender cuántos casos se relacionan con EDH por año, incluyendo detalles sobre cómo se abordaron desde la perspectiva de los derechos de las mujeres.
- Ajustar las **leyes nacionales** para permitir la audiencia de quejas de derechos humanos relacionadas con las empresas, incluyendo la resolución de obstáculos frecuentes como la carga de la prueba.
- Implementar el **desarrollo de capacidades para el poder judicial** sobre las quejas de derechos humanos relacionadas con las empresas, incluyendo las dimensiones de género pertinentes, como los desafíos relacionados con los casos de violencia sexual y de género o la discriminación en los derechos a la tierra que inhibe el acceso de las mujeres a los recursos judiciales.
- **Mejorar la investigación y el enjuiciamiento de delitos asociados a entidades empresariales.**
- Crear provisiones para admitir **reclamos extraterritoriales de derechos humanos** en los países de origen, particularmente en aquellos casos donde el acceso a la justicia

en los países de acogida es limitado o se ha agotado.

- Encomendar a la **Institución Nacional de Derechos Humanos y/o al organismo de igualdad** que resuelva las quejas de derechos humanos relacionadas con las cuestiones de género y las empresas, a través de la aplicación de múltiples esferas de su mandato, como las investigaciones, la gestión de las quejas y la educación.
- Abordar de manera proactiva las amenazas a las que se enfrentan las **defensoras de derechos humanos**, centrándose en industrias o temas específicos en los que las defensoras de los derechos humanos están en riesgo (por ejemplo, adoptar leyes y políticas que reafirmen que no se tolerarán interferencias, intimidaciones, abusos, amenazas, violencia o represalias contra las defensoras de derechos humanos; dirigir investigaciones exhaustivas e imparciales sobre cualquier interferencia y garantizar la responsabilidad de los perpetradores; y fortalecer las instituciones estatales responsables de salvaguardar y apoyar el trabajo de las personas defensoras de derechos humanos³⁷³).
- Orientar a la industria sobre el **cumplimiento de los mecanismos de reclamos a nivel operacional a través de los ocho criterios de efectividad de los PRNU**, incluyendo las disposiciones específicas para garantizar que los procesos y los resultados de dichos mecanismos sean compatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y no impidan el acceso a recursos judiciales.
- **Involucrar a las mujeres en el diseño e implementación de mecanismos de reclamo no judiciales** para las empresas y la industria para garantizar que los aspectos

relacionados con la cuestión de género se aborden adecuadamente.

- **Mostrar que se conocen los desafíos particulares que enfrentan grupos específicos de mujeres** en las quejas de derechos humanos relacionadas con las empresas, por ejemplo las mujeres indígenas, con exigencias tales como la participación de las mujeres en la audiencia y la resolución de las quejas relacionadas con la implementación de un acuerdo sobre el uso de la tierra.
- **Eliminar las barreras al acceso a la justicia que experimentan las mujeres**, por ejemplo, brindando acceso legal a las personas a pesar de su nacionalidad, residencia o estatus migratorio, y permitir la acción popular.
- **Permitir el acceso a la reparación de las mujeres y las quejas específicas relativas al trabajo**. Por ejemplo, la carga de la prueba debe recaer en la empresa en caso de despido de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, y la persona que contrata debe estar obligada a solicitar la aprobación legal o administrativa para el despido de una embarazada o trabajadora en período de lactancia.
- **Asistir y exigir que las empresas desarrollen una guía clara sobre las expectativas de resolución de las reclamaciones de los proveedores**, en particular en las industrias ocupadas principalmente por mujeres.
- **Alentar a las empresas a trabajar con actores independientes de la sociedad civil, líderes y personas defensoras de los derechos humanos e instituciones nacionales de derechos humanos**, y utilizarlos como puntos de acceso a las quejas relacionadas con EDH.



ANEXO I: PANORAMA GENERAL DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Este Anexo proporciona una descripción general de los conceptos y definiciones clave con respecto a los derechos de las mujeres y se describe con más detalle la justificación para fortalecer la atención a la perspectiva de género a la hora de implementar los PRNU, basada en el derecho internacional de los derechos humanos y la visión de la Agenda 2030.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES CLAVE

DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

La prohibición de la discriminación contra las mujeres y las niñas en el derecho internacional de los derechos humanos es amplia e incluye tanto la discriminación directa como la indirecta. El artículo 1 de la CEDAW describe la discriminación contra las mujeres y las niñas como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”³⁷⁴

A menudo, el sexo y el género se usan indistintamente en el contexto de la

discriminación; sin embargo, es importante entender que existen algunas diferencias entre los términos. Mientras que “sexo” se usa generalmente para referirse a las características biológicas y anatómicas de una persona, “género” se usa generalmente para describir características que están asociadas con un determinado sexo mediante roles sociales, normas y expectativas. La “identidad de género” es un término que se usa con frecuencia para referirse a la identificación personal del género propio de cada uno.³⁷⁵

IGUALDAD FORMAL Y SUSTANTIVA

Si bien la igualdad de género formal (o **de jure**) hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en y ante la ley, la igualdad de género sustantiva (o **de facto**) considera si las mujeres disfrutaban de igualdad con los hombres en la práctica.³⁷⁶ Por ejemplo, las mujeres y los hombres pueden tener formalmente el mismo derecho a solicitar un trabajo en una industria determinada; sin embargo, debido a los roles sociales, las normas y los estereotipos, es menos probable que las mujeres soliciten un trabajo en la industria, o logren el trabajo en caso de solicitarlo, o trabajen en la industria por el tiempo suficiente para ser elegibles para puestos más altos. El concepto de igualdad sustantiva surgió de la comprensión de que la igualdad formal puede no ser suficiente para garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres.³⁷⁷

SIGNIFICADO Y RELEVANCIA DE LA INTERSECTORIALIDAD

Las mujeres no son un grupo homogéneo y sus experiencias varían mucho según la región, el país, la clase socioeconómica y sus identidades como miembros de diferentes grupos, tales como minorías y personas migrantes (entre otros).

Las múltiples formas de discriminación (o discriminación intersectorial) surgen de una combinación de tratos discriminatorios basados en diversos motivos que producen una

discriminación acentuada. La intersectorialidad tiene en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos, y reconoce la singularidad de la experiencia de las mujeres que han sido víctimas de discriminación por más de un motivo.³⁷⁸ Es importante destacar que la intersectorialidad reconoce que las mujeres que pueden estar sujetas a discriminación por más de un motivo (por ejemplo, raza y género) no simplemente experimentan discriminación “doble”, sino que experimentan discriminación desde una posición particular y única que está determinada por estos múltiples factores.³⁷⁹

SIGNIFICADO Y USO DE MEDIDAS ESPECIALES

En ocasiones, se requerirá un tratamiento no idéntico de mujeres y hombres para abordar y superar ciertas desigualdades sustantivas. Una estrategia habitual para combatir tales desigualdades es el uso de “medidas especiales” de carácter temporal para apoyar el logro de la igualdad. Esto a veces se denomina “discriminación positiva” o “igualdad de oportunidades”. Un ejemplo podría ser un programa dirigido a la contratación de mujeres en una profesión dominada por hombres, o establecer cuotas para la participación femenina en los consejos de la empresa.

El artículo 4(1) de la CEDAW declara que ‘La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas

a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.’

De acuerdo con el Comité de la CEDAW, el objetivo del artículo 4(1), sobre medidas especiales de carácter temporal, es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o **de facto** con el hombre.³⁸⁰

LOS DERECHOS DE LAS MUJERES BAJO EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Lograr la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres son derechos humanos fundamentales y valores esenciales de las Naciones Unidas. Hoy en día, la discriminación basada en el sexo está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, y los Estados tienen la obligación positiva de proteger y promover la igualdad de género en todas sus actividades.

CARTA DE LA ONU Y DISPOSICIONES DE LA DUDH

Adoptada en 1945, la Carta de la ONU establece que uno de sus propósitos es “reafirmar la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, (y) en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”.³⁸¹

También declara que uno de los propósitos fundamentales de la ONU es promover el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, “sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.³⁸² La prohibición de la discriminación basada en el sexo se repite en los Artículos 13

(sobre el mandato de la Asamblea General de las Naciones Unidas) y 55 (sobre la promoción de los derechos humanos universales).

De manera similar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) proclama que los derechos contenidos en ella deben aplicarse "sin distinción alguna de... sexo".³⁸³

DISPOSICIONES DEL PIDCP Y DEL PIDESC

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) prohíben la discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo (Artículo 2 Común), y garantizan el derecho igualitario de hombres y mujeres al goce de todos los derechos contenidos en ellos (Artículo 3 Común). El PIDCP también prevé la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley (Artículo 26).

DISPOSICIONES DE LA CEDAW

Entre los tratados internacionales de derechos humanos, el CEDAW ocupa un lugar importante al poner a la mitad femenina de la humanidad en el foco de las preocupaciones de derechos humanos. Adoptado en 1979, ha llegado a ser conocido como el "proyecto de ley internacional de los derechos humanos de las mujeres".

El Artículo 3 de la Convención reafirma el principio de igualdad, al requerir que los estados parte tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre."³⁸⁴

La CEDAW no solo establece que los estados están obligados a resolver las leyes discriminatorias, sino que también han tomar todas las medidas apropiadas para eliminar

la discriminación contra la mujer "practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas."³⁸⁵

De esta forma, al desarrollar una política para la eliminación de la discriminación contra la mujer, los Estados deben involucrar al sector privado, incluidas las empresas, y lograr su participación en la adopción de medidas que ayuden a alcanzar los objetivos de la Convención.³⁸⁶

El Artículo 4 establece la adopción por parte de los estados de medidas especiales de carácter temporal (también conocidas como "medidas de igualdad de oportunidades"), encaminadas a acelerar la igualdad **de facto** entre el hombre y la mujer. Estas medidas no se considerarán discriminatorias en la forma definida en la Convención, en la medida en que estas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.³⁸⁷

La Convención también trata de que se aseguren las mismas oportunidades, la libre elección de la profesión, el derecho al ascenso, la igual remuneración y la igualdad de trato, entre otros (Artículo 11).

El Artículo 14 aborda específicamente la discriminación contra las mujeres en contextos rurales, y establece que deben tener igual acceso a las oportunidades económicas a través del empleo por cuenta propia o por cuenta ajena, incluso mediante la organización de grupos de autoayuda y/o cooperativas.

La supervisión de la implementación de la CEDAW es tarea del Comité de la CEDAW.³⁸⁸ El Comité emite recomendaciones generales (equivalentes a observaciones generales), todas las cuales están directamente relacionadas con áreas críticas de interés, así como también emite revisiones estatales. Varias de estas recomendaciones son directamente relevantes para el ámbito de

EDH, al abordar temas como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (Recomendación 13), las trabajadoras no remuneradas en empresas familiares rurales y urbanas (Recomendación 16) y las trabajadoras migrantes (Recomendación 26), por ejemplo.

El Protocolo Facultativo de la CEDAW permite al Comité considerar las quejas hechas por los individuos sobre violaciones de los derechos consagrados en la Convención.³⁸⁹

DISPOSICIONES DE LA OIT

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establece que todos los estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso de promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, como “la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”³⁹⁰. Además, la Declaración de la OIT sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para las Trabajadoras establece que “es inaceptable y se tiene que eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres que niegue o limite esta igualdad”.³⁹¹

Dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT incluyen disposiciones específicas que buscan promover la igualdad de género, incluido el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (No. 100), que establece la igualdad salarial por el mismo trabajo, y el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (No. 111) que establece que las personas no pueden ser discriminadas en el empleo o su ocupación en función de su sexo, raza, color, religión, etc.

Además, muchas otras convenciones abordan los roles reproductivos de las mujeres y su capacidad para participar en la vida laboral, incluido el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (No.156),

la Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (No. 165), los Convenios sobre la Protección de la Maternidad (Nos. 103 y 183), y la Recomendación sobre la Protección de la Maternidad No. 191.

DISPOSICIONES DE LOS INSTRUMENTOS REGIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Además de las normas internacionales, los tratados regionales de derechos humanos incluyen disposiciones clave destinadas a promover y proteger los derechos humanos de las mujeres.

Por ejemplo, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluido el sexo, en el disfrute de los derechos garantizados por la Carta (Artículo 2). También hace referencia específica a la obligación de los estados africanos de garantizar la eliminación de toda discriminación contra la mujer, según lo estipulado en las declaraciones y convenciones internacionales (Artículo 18). El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y los Derechos de las Mujeres en África (también conocido como el “Protocolo de Maputo”) menciona con detalle las obligaciones de los estados con respecto a los derechos de las mujeres.³⁹²

La Carta de la Organización de los Estados Americanos incluye una disposición de no discriminación en el Capítulo II, en el Artículo 3 (I) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su Artículo 1. En 1994, la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

La Carta Árabe sobre los Derechos Humanos (revisada) defiende el derecho a la no discriminación (Artículo 3) y a la igualdad de protección ante la ley (Artículos 11, 12 y 22).

El Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales prohíbe la discriminación por cualquier motivo, incluido el sexo, en el disfrute de los derechos contenidos en el Convenio (Artículo 14).

LA DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 identificaron, como una prioridad política crítica para la economía mundial, la constante carga de la pobreza de las mujeres, desigualdad en educación, capacitación, estructuras y políticas económicas, actividades productivas y acceso a los recursos. La Declaración identifica una serie de puntos de acción específicos frente a los derechos de las mujeres en el contexto de las actividades empresariales, por ejemplo, señalando la necesidad de: mayores oportunidades de capacitación para que las mujeres puedan participar en diferentes industrias; una mejor comprensión de la contribución del trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres en las economías; mayor acceso a la financiación para las mujeres y las empresas de las mujeres; y promover las empresas pequeñas y las cooperativas, incluso mediante la reforma de leyes y regulaciones que puedan discriminar la participación de las mujeres en este tipo de actividades comerciales.³⁹³

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer tiene el mandato fundamental de supervisar y revisar la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades de la ONU.

Desde la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en 2015, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer también contribuye al seguimiento de la Agenda 2030, a fin de acelerar la realización de

la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.³⁹⁴

DISPOSICIONES RELEVANTES SOBRE LAS MUJERES, LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE LA ONU

Los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas son facilitados por personas expertas independientes en derechos humanos con mandatos para informar y asesorar sobre derechos humanos desde una perspectiva temática o específica de un país. Estos procedimientos cubren todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Varios mandatos temáticos están específicamente dedicados a los derechos de las mujeres, a saber: la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias; el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica; y el Relator Especial sobre la trata, especialmente con relación a mujeres, niñas y niños.

El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica

Señala los obstáculos con respecto al acceso de mujeres a cargos decisorios y directivos de muchas instituciones económicas y financieras, las cuales generan políticas que determinan la calidad de vida de las mujeres, los hombres y sus comunidades. Además, en la esfera emergente de la responsabilidad empresarial, se han invisibilizado en gran medida los daños por motivo de género sufridos por mujeres como consecuencia de políticas empresariales y comerciales de ámbito transnacional. Es preciso hacer frente a estos problemas y elaborar instrumentos de incorporación de la perspectiva de género en el liderazgo económico y la responsabilidad empresarial.³⁹⁵

El Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales:

Señala que el abuso fiscal por parte de empresas obliga a los gobiernos a recaudar ingresos por otras vías, por ejemplo, mediante impuestos regresivos, que gravan en mayor medida a la población pobre. Eso tiene consecuencias importantes para los derechos humanos, pues las estructuras tributarias regresivas limitan los efectos redistributivos de los programas sociales, ya que en última instancia son sufragados por las mismas personas a las que deberían beneficiar. La necesidad de compensar los déficits de ingresos por medio de impuestos regresivos dificulta, pues, el ejercicio de los derechos económicos y sociales de los más vulnerables. Cuando se degradan los servicios públicos, muchas mujeres y niñas de hogares con bajos ingresos se ven obligadas a asumir los costos adicionales que entrañan las necesidades de atención no remuneradas. Además, los propios sistemas tributarios no son neutros desde una perspectiva de género, y los impuestos regresivos, como los impuestos sobre el consumo, tienden a afectar en medida desproporcionada a las mujeres. En ambos casos, los impuestos regresivos y sus efectos amenazan con socavar la igualdad sustantiva de la mujer.³⁹⁶

El Relator Especial sobre Trata de personas, especialmente mujeres, niñas y niños:

Señala que las personas que se ven atrapadas en los conflictos son vulnerables a violaciones de los derechos humanos. Durante los conflictos se exacerbaban la vulnerabilidad y las situaciones preexistentes, tales como la discriminación estructural por razón de género y otros tipos de discriminación que afectan a las mujeres, los niños y los no ciudadanos, ya que

las oportunidades de explotación aumentan y las protecciones se debilitan.³⁹⁷

En las situaciones posteriores a conflictos, la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas a la explotación relacionada con la trata aumenta por su relativa falta de acceso a recursos, educación, documentación personal y protección. Además, la demanda de mano de obra barata inmediatamente después de las crisis, cuando empieza la reconstrucción de los países y las empresas, también podría dar lugar a casos de trata.³⁹⁸

LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS Y LA AGENDA 2030

El empoderamiento económico de las mujeres y la realización de los derechos de las mujeres al trabajo y en su lugar de trabajo son fundamentales para el logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La igualdad y la no discriminación - "no dejando a nadie atrás" - son principios transversales de la Agenda.³⁹⁹

El **Objetivo 5** resulta de una importancia particular para "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas", y consta de las siguientes metas e indicadores:

- Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; Indicador 5.1.1 - Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo
- Meta 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. Indicador 5.2.1 - Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los 12 últimos meses violencia física, sexual o psicológica infligida

por un compañero íntimo actual o anterior, por la forma de violencia y por grupo de edad; e indicador 5.2.2 - Proporción de mujeres y niñas de 15 años de edad o más que han sufrido en los últimos 12 meses violencia sexual infligida por otra persona que no sea un compañero íntimo, por grupo de edad y lugar del hecho.

- Meta 5.3: Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. Indicador 5.3.1 - Porcentaje de mujeres de entre 20 y 24 años que estaban casadas o mantenían una unión estable antes de cumplir los 15 años y antes de cumplir los 18 años; indicador 5.3.2 – Porcentaje de niñas y mujeres de entre 15 y 49 años que han sufrido mutilación/ablación genital, por grupo de edad
- Meta 5.4: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país; e indicador 5.4.1 - Porcentaje de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, por sexo, grupo de edad y ubicación.
- Meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Indicador 5.5.1 – Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales; e indicador 5.5.2 - Proporción de mujeres en cargos directivos.
- Meta 5.6: Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la

Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. Indicador 5.6.1 - Proporción de mujeres de 15 a 49 años de edad que toman sus propias decisiones informadas con respecto a las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva; e indicador 5.6.2 - Número de países con leyes y reglamentos que garantizan a las mujeres de 15 a 49 años de edad el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y a información y educación en la materia.

- Meta 5.A: Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. Indicador 5.A.1 - a) Porcentaje de la población con derechos de propiedad o derechos seguros sobre las tierras agrícolas (entre la población agrícola total), por sexo; y b) proporción de mujeres entre los propietarios de tierras agrícolas, o titulares de derechos sobre tierras agrícolas, por tipo de tenencia; e indicador 5.A.2 - Porcentaje de países en que el ordenamiento jurídico (incluido el derecho consuetudinario) garantiza la igualdad de derechos de la mujer a la propiedad y/o el control de la tierra.
- Meta 5.B: Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. Indicador 5.B.1 - Proporción de personas que utilizan teléfonos móviles, por sexo.
- Meta 5.C: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. Indicador 5.C.1 - Porcentaje

de países que cuentan con sistemas para dar seguimiento a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y asignar fondos públicos para ese fin.

El Objetivo 8 es también importante para lograr la igualdad de género, el cual apunta al logro de “un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad salarial por un trabajo de igual valor”.

Se pueden encontrar más vínculos con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en el Objetivo 10 que busca “reducir la desigualdad en los países y entre ellos”, haciendo énfasis en el crecimiento del ingreso del 40% más pobre de la población, la eliminación de la discriminación y la adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social para lograr progresivamente una mayor igualdad.

En su informe del año 2017, el Relator Especial sobre el derecho al desarrollo observa que la aplicación del derecho al desarrollo y los procesos relacionados con el desarrollo sostenible no han logrado integrar una perspectiva de género. Por lo tanto, pretende prestar especial atención a las dimensiones de género de su trabajo, especialmente a los desafíos de desarrollo que enfrentan las mujeres y las niñas en la mayoría de las sociedades. Estos desafíos son muchos, y van desde leyes de acceso desigual a la tierra y otros recursos, a políticas de desarrollo o reducción de desastres que no brindan acceso a la educación de las mujeres ni el financiamiento para desarrollar sus negocios, o ni siquiera suficiente comida para alimentar a sus familias.⁴⁰⁰

CONTEXTUALIZAR EL VÍNCULO ENTRE EDH Y LOS ODS.

Los ODS hacen un llamado a todas las empresas para que desempeñen un papel en su implementación.⁴⁰¹ Contribuir a los ODS no sustituye, ni es independiente, a la implementación de los PRNU. De hecho, las dos agendas están interconectadas; para que las empresas contribuyan plenamente al desarrollo sostenible, debe poner en el centro de su estrategia los esfuerzos para promover el respeto por los derechos humanos.⁴⁰²



REFERENCIAS

- 1 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos: Implementar el Marco de "Proteger, Respetar y Remediar, HR/PUB/11/04, 2011: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 2 Instituto Danés de Derechos Humanos, Planes de Acción Nacionales de Empresas y Derechos Humanos, n.d.: <https://globalnaps.org/>
- 3 Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos, 2017-2019: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>
- 4 Organización Internacional del Trabajo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, 2017: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
- 5 Ibid.
- 6 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la Discriminación Contra la Mujer en la Legislación y en La Práctica, A/HRC/26/39, 2014, párr. 45: <https://undocs.org/A/HRC/26/39>
- 7 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 4: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article4>
- 8 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 25, HRI/GEN/1/Rev.7 at 282, 2004, párr. 15: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
- 9 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 25HRI/GEN/1/Rev.7 at 282, 2004, párr. 22: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
- 10 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Cuotas de Género, n.d.: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1203>
- 11 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 12 Organización Internacional del Trabajo, Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 13 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 14 Ibid.
- 15 Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile, 2017, p. 36: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/national-action-plan-on-business-and-human-rights_.pdf
- 16 Gobierno de Irlanda, Ministerio de Justicia e Igualdad, Plan de Acción Nacional de

- Empresas y Derechos Humanos 2017-2020, p. 14: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/ireland-national-plan-on-business-and-human-rights-2017-2020.pdf/>
- 17 Ibid.
- 18 Ibid.
- 19 Organización Internacional del Trabajo, Papá moderno: La política Progresista de Noruega sobre el Permiso de Paternidad, 2005: http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081359/lang--en/index.htm
- 20 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015–2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p. 88: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 21 Nav, Paternity Leave, Maternity Allowance and Joint Period, 2013: <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/fedrekvote-pappaperm-m%C3%B8drekvote-og-fellesperiode--347651>
- 22 Organización Internacional del Trabajo, Papá moderno: La política Progresista de Noruega sobre el Permiso de Paternidad, 2005: http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081359/lang--en/index.htm
- 23 Organización Internacional del Trabajo, Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf. De acuerdo con el reporte de 2016 de la OIT sobre Las Mujeres en el Trabajo, se considera que las mujeres se concentran en un sector u ocupación particular más que los hombres, cuando su empleo en ese sector u ocupación, como proporción de su empleo total, es mayor que el empleo de los hombres en ese sector u ocupación particular, como proporción del empleo total de los hombres. Las grandes diferencias entre la participación de mujeres y hombres en el empleo de un sector u ocupación sugieren, por lo tanto, que las mujeres o los hombres están sobrerrepresentados en ese sector u ocupación.
- 24 Ibid.
- 25 Ibid.
- 26 Ibid.
- 27 Business for Social Responsibility, Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017: https://www.bsr.org/reports/BSR_Empowering_Female_Workers_in_the_Apparel_Industry.pdf
- 28 Ibid.
- 29 Clean Clothes Campaign, Women Working in the Shadows: The Informal Economy and Export Processing Zones, 2010: <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/2010-22-women-working-in-the-shadows.pdf>
- 30 Organización Internacional del Trabajo, Crecimiento Sostenido de las Zonas Francas Industriales, 1998: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007997/lang--en/index.htm
- 31 Oficina Internacional del Trabajo, Trabajo decente para los pueblos indígenas y tribales en la economía rural, n.d.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_601067.pdf
- 32 Asamblea General de la ONU, Derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, A/71/385, 2016: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A_71_385_AUV.pdf
- 33 Gobierno de Alemania, Ministerio de Relaciones Exteriores, Plan de Acción Nacional – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2016-2020, p. 20: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>

- 34 Gobierno de Georgia, Secretaría de Derechos Humanos, Plan de Nacional de Derechos Humanos de Georgia 2018-2020, objetivo 25.5.1: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>
- 35 Ibid.
- 36 Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, Pressing for Progress: Women's Rights and Gender Equality in 2018, p. 87: <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pressing-for-progress-womens-rights-and-gender-equality-in-2018-pdf.pdf>
- 37 Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Informe sobre el 61er período de sesiones, E/2017/27-E/CN.6/2017/21, 2017, párr. 21: <https://undocs.org/E/2017/27>
- 38 Organización Internacional del Trabajo, Informe Mundial sobre Salarios 2016/17: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf
- 39 Organización Internacional del Trabajo, Las Mujeres en el Trabajo, 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 40 International Labour Organization, Informe Mundial sobre Salarios 2016/17: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537846.pdf
- 41 Verité, Women at Work in Global Supply Chains, n.d.: <https://www.verite.org/women-work-global-supply-chains/>
- 42 Organización Internacional del Trabajo, Las Mujeres en el Trabajo, 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 43 Asamblea General de la ONU, Derechos a la Libertad de Reunión Pacífica y de Asociación, A/71/385, 2016: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A_71_385_AUV.pdf
- 44 Siendo estos los países: Bélgica, Colombia, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Irlanda, Italia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Suecia y Suiza.
- 45 Gobierno de Alemania, Ministerio de Asuntos Exteriores, Plan de Acción Nacional – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2016-2020, p. 15-17: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>
- 46 Gobierno de Lituania, Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, Plan de Acción Nacional de Lituania sobre la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2015, p. 1: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>
- 47 The Guardian, Equality won't happen by itself: How Iceland Got Tough on Gender Pay Gap, 2018: <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/20/iceland-equal-pay-law-gender-gap-women-jobs-equality>
- 48 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p. 73: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progresreport.pdf
- 49 Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo, E/CN.6/2017/3, 2016, párr. 44: <https://undocs.org/E/CN.6/2017/3>
- 50 Organización Internacional del Trabajo, Las Mujeres en el Trabajo, 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 51 Gobierno de Polonia, Ministerio de Asuntos Exteriores, Plan de Acción Nacional de Polonia para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2017-2020, p. 35: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>

- 52 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p. 94: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 53 Banco Mundial, Mujer, Empresa y el Derecho, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf?la=en>
- 54 Organización Internacional del Trabajo, El Género y la Economía Informal: Desafíos Clave y Respuesta Política, 2017: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_614428.pdf
- 55 Ibid.
- 56 Organización Internacional del Trabajo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, 2017: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf
- 57 Ibid.
- 58 Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Mesa redonda ministerial: El trabajo Informal y Atípico: ¿Qué Políticas Pueden Apoyar Eficazmente el Empoderamiento Económico de la Mujer?, E/CN.6/2017/15, 2017, párr. 4: <http://undocs.org/E/CN.6/2017/15>
- 59 Organización Internacional del Trabajo, Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 60 Organización Internacional del Trabajo, Igualdad de Género y Pisos de Protección Social Nacionales, 2013: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?id=3646>
- 61 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p.66: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 62 Ibid, pp. 66-67.
- 63 Ibid, p. 100.
- 64 Ibid.
- 65 Ibid, p. 14.
- 66 ONU Mujeres, La Violencia Contra las Mujeres, 2014-2016: <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>
- 67 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 68 Banco Mundial, Mujer, Empresa y el Derecho, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf?la=en>
- 69 Ibid.
- 70 Siendo estos países: Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Irlanda, Italia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Suecia y Suiza.
- 71 Comisión de Derechos Humanos de Australia, Everyone's Business: 2018 Sexual Harassment Survey: <https://www.humanrights.gov.au/news/stories/everyone-s-business-2018-sexual-harassment-survey>
- 72 Ley de Kenia, Sexual Offences Act, 2006: <http://www.kenyalaw.org/lex/actview.xql?actid=No.%203%20of%202006>
- 73 Gobierno de India, Ministry of Law and Justice, The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013: http://www.iitg.ac.in/iitgicc/docs/Sexual_Harassment_Act_2013.pdf
- 74 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 75 Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Declaración presentada por la Federación Internacional de Planificación Familiar, Organización No Gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico

- y Social, E/CN.6/2017/NGO/20, 2017, sección E: <https://undocs.org/E/CN.6/2017/NGO/20>
- 76 Organización Internacional del Trabajo, La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y Práctica en el Mundo, 2014: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
- 77 Organización Internacional del Trabajo, Las Mujeres en el Trabajo, 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 78 Véase, e.g., Budig and England, The Wage Penalty for Motherhood, 2001: https://web.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf/Reference%20Media/Budig_2001_Lifecourse.pdf
- 79 Ibid.
- 80 Organización Internacional del Trabajo, The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence, 2015: http://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf
- 81 Fair Labor Association, Triple Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan, and Thailand, 2018: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/triple_discrimination_woman_pregnant_and_migrant_march_2018.pdf
- 82 Gobierno de Polonia, Ministerio de Asuntos Exteriores, Plan de Acción Nacional de Polonia para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2017-2020: <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>
- 83 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p. 87: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 84 Organización Internacional del Trabajo, Convención sobre los trabajadores migrantes No. 143, 1975, Artículo 11(1): https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143#A11
- 85 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 86 ONU Mujeres, Trabajadoras Migrantes en Asia-Pacífico, 2017: <http://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/women-poverty-economics/migrant-workers>
- 87 Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Núm. 189, 2011, Artículo 1(a): https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- 88 Ibid, Artículo 1(b).
- 89 Organización Internacional del Trabajo, Trabajadores Domésticos, 2018: <http://www.ilo.org/asia/areas/domestic-workers/lang-en/index.htm>
- 90 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Declaración presentada por Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social, E/CN.6/2017/NGO/45, 2016, pág. 2: <https://undocs.org/E/CN.6/2017/NGO/45>
- 91 Organización Internacional del Trabajo, Trabajadores Domésticos, 2018: <http://www.ilo.org/asia/areas/domestic-workers/lang-en/index.htm>
- 92 Human Rights Watch, #MeToo, Say Domestic Workers in the Middle East, 2017: <https://www.hrw.org/news/2017/12/08/metoo-say-domestic-workers-middle-east>
- 93 Ibid.
- 94 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015-2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, p. 106: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf

- 95 Fair Labor Association, Triple Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan, and Thailand, 2018: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/triple_discrimination_woman_pregnant_and_migrant_march_2018.pdf
- 96 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 3: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 97 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Gender and Land Rights, 2010, p.1: <http://www.fao.org/docrep/012/al059e/al059e00.pdf>
- 98 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, The Role of Women in Agriculture, 2011, p. 35: <http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf>
- 99 Foro Económico Mundial, Women Own Less than 20 % of the Worlds Land. It's Time to Give Them Equal Property Rights, 2017: <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/>
- 100 Iniciativa Global para los Derechos Economicos, Sociales y Culturales, Using CEDAW to Secure Women's Land and Property Rights: A Practical Guide, 2014: <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/03/CEDAW-Guide.pdf>
- 101 Véase, e.g., Holly Worthen, Indigenous Women's Political Participation: Gendered Labor and Collective Rights in Mexico, 2015: <http://journals.sagepub.com.ep.fjernadgang.kb.dk/doi/abs/10.1177/0891243215602103>
- 102 Asamblea General de la ONU, Los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas, A/72/162, 2017: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/218/65/PDF/N1721865.pdf?OpenElement>
- 103 Parlamento Europeo, Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de julio de 2018, sobre la violación de los derechos de los pueblos indígenas en el mundo, incluido el acaparamiento de tierras, P8_TA-PROV(2018)0279, 2014-2019: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2018-0279+0+DOC+PDF+V0//EN>
- 104 Banco Mundial, Mujer, Empresa y el Derecho, 2016: http://wbl.worldbank.org/~/_/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf?la=en
- 105 Organización de las ONU para la Alimentación y la Agricultura, Improving Gender Equality in Territorial Issues: Territory as an Entry to Gender Equality, 2017: <http://www.fao.org/3/a-i6629e.pdf>
- 106 ONU Mujeres, La Mujer y los Recursos Naturales: un nuevo potencial para la consolidación de la paz, 2013: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/11/unep_un-women_pbso_undp_gender_nrm_peacebuilding_report%20pdf.pdf?la=en&vs=1455
- 107 Estos países son: Alemania, Chile, España, los EE.UU, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, República Checa y Suiza: <https://globalnaps.org/issue/land/>
- 108 Gobierno de los Estados Unidos de América, Conducta Empresarial Responsable: Primer Plan de Acción Nacional para los Estados Unidos de América, 2016, p. 19: <https://globalnaps.org/issue/land/>
- 109 Gobierno de Alemania, Ministerio de Asuntos Exteriores, Plan de Acción Nacional – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2016-2020, p. 19; Gobierno Francés, Ministerio de Asuntos Exteriores y Desarrollo, Plan de Acción Nacional para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2017, p.

- 32; Gobierno del Reino Unido, Secretario de Estado para Relaciones Exteriores y de la Commonwealth, Buenas prácticas comerciales: Aplicación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2016, p. 13; Gobierno de los Estados Unidos de América, Conducta Empresarial Responsable: Primer Plan de Acción Nacional para los Estados Unidos de América, 2016, p. 12: <https://globalnaps.org/issue/land/>
- 110 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional, 3B/4, 3B/5.4, 3B/5.5: <http://www.fao.org/docrep/016/i2801e/i2801e.pdf>
- 111 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 23: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 112 Ibid.
- 113 Ibid, pp. 23-24.
- 114 Ibid, p. 23.
- 115 Ibid, p. 25.
- 116 Ibid, p. 36.
- 117 Focus on Land in Africa, Mozambique's Innovative Land Law, 2011: <file:///C:/Users/evhe/Downloads/mozambique-land-law-new.pdf>
- 118 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 27: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 119 Ibid.
- 120 ActionAid, Not Ready, Still Waiting, 2016, p. 26: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/not_ready_still_waiting_final_0.pdf
- 121 Ibid, p. 10.
- 122 Focus on Land in Africa, Gender Implications of Joint Land Titles in Ethiopia, 2013: <file:///C:/Users/evhe/Downloads/ethiopia-gender-implications-of-joint-land-titling-in-ethiopia.pdf>
- 123 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 25: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 124 Focus on Land in Africa, Women's Evolving Land Rights in the Face of Economic Change: Ghana, 2011 p. 4: [file:///C:/Users/evhe/Downloads/ghana-womens-evolving-land-rights%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/evhe/Downloads/ghana-womens-evolving-land-rights%20(2).pdf)
- 125 Focus on Land in Africa, Women's Land Rights in Customary Dispute Resolution in Rwanda, 2012: <http://www.focusonland.com/countries/womens-land-rights-in-customary-dispute-resolution-in-rwanda/>
- 126 World Resource Institute, Making Women's Voices Count in Community Decision-making on Land Investments, 2017: http://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf
- 127 CORE, Land Intensive Corporate Activity: the Impact on Women's Rights, 2017, p. 3: http://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/11/Core_WomensRights_Final1.pdf
- 128 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 23: Vida Política y Pública, 1997, núm. 10: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4736_E.pdf
- 129 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Directrices Voluntarias sobre la Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el Contexto de la Seguridad Alimentaria Nacional, 2012: <http://www.fao.org/docrep/016/i2801e/i2801e.pdf>
- 130 World Resource Institute, Making Women's Voices Count in Community Decision-making on Land Investments,

- 2016: https://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf
- 131 Véase, e.g., Megha Chand, Participation of Women in Free, Prior and Informed Consent (FPIC) Process of the UN-Redd Programme in Vietnam, 2013: http://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.2013.210
- 132 Deanna Kemp, Julia Keenan, Centre for Social Responsibility in Mining, Mining and Local Level Development: Examining the Gender Dimensions of Agreements Between Companies and Communities, 2012: <https://www.csr.m.uq.edu.au/publications/mining-and-local-level-development-examining-the-gender-dimensions-of-agreements-between-companies-and-communities>
- 133 Ibid.
- 134 Ibid.
- 135 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 18: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 136 Ibid.
- 137 Focus on Land in Africa, Women's Customary Rights in Uganda, 2011: <http://www.focusonland.com/countries/womens-customary-rights-in-uganda/>
- 138 ONU Mujeres, Realizar los Derechos de las Mujeres a la Tierra y Otros Recursos Productivos, 2013, p. 18: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf>
- 139 Ibid.
- 140 Ibid, p. 29.
- 141 Open Development Cambodia, Land Policy and Administration, 2015: <https://opendevelopmentcambodia.net/topics/land-policy-and-administration/>
- 142 Open Development Cambodia, Land Policy and Administration, 2015: <https://opendevelopmentcambodia.net/topics/land-policy-and-administration/>
- 143 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Gender and Land Rights Database, Cambodia, n.d.: http://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/countries-list/land-tenure-and-related-institutions/en/?country_iso3=KHM
- 144 Focus on Land in Africa, Gender and Land Rights Debate in Tanzania, 2011: <http://www.focusonland.com/countries/gender-and-land-rights-debate-in-tanzania/>
- 145 Instituto de Recursos Mundiales, Garantizar la Equidad en los Esquemas de Compensación y Reasentamiento relacionados con las Inversiones en Tierras Comerciales en Tanzania y Mozambique, 2017: file:///C:/Users/evhe/Downloads/01-04-Salcedo-LaVi%C3%B1a-841_paper.pdf
- 146 Ibid.
- 147 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Compulsory Acquisition of Land Compensation, 2018: <http://www.fao.org/3/a-i0506e.pdf>
- 148 Banco Asiático de Desarrollo, Gender Checklist Resettlement, 2003: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28731/gender-checklist-resettlement.pdf>
- 149 Banco Africano de Desarrollo, Involuntary Resettlement Policy, 2004: <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000009-EN-BANK-GROUP-INVOLUNTARY-RESETTLEMENT-POLICY.PDF>
- 150 Corporación Internacional Financiera, Manual para la Preparación de un Plan de Acción para el Reasentamiento, 2002: <https://commdev.org/userfiles/ResettlementHandbook.pdf>
- 151 Corporación Internacional Financiera, Manual para la Preparación de un Plan

- de Acción para el Reasentamiento, 2002: <https://commdev.org/userfiles/ResettlementHandbook.pdf>
- 152 Consejo Internacional de Minería y Metales, Adquisición de la Tierra y Reasentamiento: Lecciones Aprendidas, 2015: <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9714.pdf>
- 153 Ibid.
- 154 Banco Asiático de Desarrollo, Navigating Gender: Inclusive Resettlement, the Experience of the Song Bung 4 Hydropower Project in Viet Nam, 2014, p. 21: <https://www.adb.org/publications/navigating-gender-inclusive-resettlement-experience-song-bung-4-hydropower-project>
- 155 Ibid, p. 22.
- 156 BSR, The William and Flora Hewlett Foundation, Women's Economic Empowerment in Sub-Saharan Africa: Recommendations for the Mining Sector, 2017, p. 30: https://www.bsr.org/reports/BSR_Womens_Empowerment_Africa_Mining_Brief.pdf
- 157 Consejo de los Derechos Humanos, Informe de la Experta Independiente sobre la Cuestión de las Obligaciones de Derechos Humanos Relacionadas con el Acceso al Agua Potable y el Saneamiento, Catarina De Albuquerque, A/HRC/15/31), 2010, para. 6: <https://www2.ohchr.org/english/issues/water/iexpert/docs/a-hrc-15-31-aev.pdf>
- 158 Presidente de la Asamblea General de la ONU, Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015, Objetivo 17.17, párr. 43: https://www.un.org/pga/wp-content/uploads/sites/3/2015/08/120815_outcome-document-of-Summit-for-adoption-of-the-post-2015-development-agenda.pdf
- 159 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976, Artículo 13(4): <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>; véase también la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, 1989, Artículos 23 y 29: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crc.pdf>
- 160 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación General N° 3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes, 1990, párr. 8: <http://www.refworld.org/docid/4538838e10.html>
- 161 Annet Baingana Bakazi, An Investigation into the Impact of the Privatization of Public Utilities on the Affordability and Access to Basic Services to Poor Households in Developing Countries: Lessons from Rwanda, 2005: <https://core.ac.uk/download/pdf/58912582.pdf>
- 162 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Privatización y Ampliación de la Propiedad de las Empresas Estatales, 2018: <http://www.oecd.org/corporate/Privatisation-and-the-Broadening-of-Ownership-of-SOEs-Stocktaking-of-National-Practices.pdf>
- 163 Ibid.
- 164 Ibid.
- 165 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación General N° 16, E/C.12/2005/3, 2005, párr. 20: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/CESCR-GC16-2005.pdf>
- 166 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación General N° 24 sobre las Obligaciones de los Estados bajo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Contexto de Actividades Empresariales, E/C.12/GC/24, 2017, párr. 22: <https://undocs.org/E/C.12/GC/24>

- 167 Ibid.
- 168 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 28 sobre las Obligaciones Fundamentales de los Estados Parte, CEDAW/C/2010/47/GC.2, 2010, párr. 13: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf>
- 169 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 34 sobre los Derechos de las Mujeres Rurales, CEDAW/C/GC/34, 2016, párr. 11: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_7933_E.pdf
- 170 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, I Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Observación General N° 13, E/C.12/1999/10, 1999, párr. 48: <http://www.right-to-education.org/resource/cescr-general-comment-13-right-education-article-13>
- 171 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 14: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article14>
- 172 Asamblea General de la ONU, Informe del Relator Especial sobre el Derecho a la Educación, A/69/402, 2014, párr. 96: <https://undocs.org/A/69/402>
- 173 Comité de los Derechos del Niño de la ONU, Observación General N° 5: Medidas generales de aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño, CRC/GC/2003/5, 2003, párr. 44: <http://dag.un.org/handle/11176/247127>
- 174 Ibid, párr. 45.
- 175 Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Descripción General del Rol de los Proveedores de Servicios Privados en la Educación a la Luz del Marco Legal Internacional Existente, 2015: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002438/243823e.pdf>
- 176 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Privatisation and its Impact on the Right to Education of Women and Girls, 2014: http://www.campaignforeducation.org/docs/reports/GCE_Submission_Privatisation_CEDAW_2014.pdf
- 177 Asamblea General de la ONU, Informe del Relator Especial sobre el Derecho a la Educación, A/69/402, 2014, párr. 47: <https://undocs.org/A/69/402>
- 178 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 36 sobre el Derecho de las Niñas y las Mujeres a la Educación, CEDAW/C/CG/36, 2017, párr. 38: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/36&Lang=en
- 179 Ibid, párr. 39(d).
- 180 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, La Privatización y su Impacto en el Derecho a la Educación de las Mujeres y las Niñas, 2014: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/sites/ppp.worldbank.org/files/documents/Privatization%20and%20its%20Impact%20on%20the%20Right%20to%20Education%20of%20Women%20and%20Girls.pdf>
- 181 Iniciativa Global para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Privatización y su Impacto en el Derecho a la Educación de las Mujeres y las Niñas, 2014: <http://globalinitiative-escri.org/wp-content/uploads/2014/07/140627-Right-to-Education-Submission-to-CEDAW-Final-with-logos.pdf>
- 182 ActionAid, Los Efectos de la Privatización en el Acceso de las Niñas a la Educación

- Pública Gratuita y de Calidad en Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania y Nepal: Informe Resumen, 2017: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/the_effects_of_privatisation.pdf
- 183 ActionAid International: Proyecto sobre el Derecho a la Educación, Privatización de la Educación: Tendencias Mundiales de los Impactos en los Derechos Humanos, 2014: <http://www.right-to-education.org/resource/privatisation-education-global-trends-human-rights-impact>
- 184 Open Society Foundations, Madrasas or Privately Funded Islamic Faith-Based Schools in Mali and Issues of Social Justice, 2012: http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/WP41_Madrasas_Boncana.pdf
- 185 Open Society Foundations' Privatisation in Education Research Initiative, Primary Education in Rural Bangladesh: Degrees of Access, Choice, and Participation of the Poorest, 2012: [http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/13.Primary_Education_Rural_Bangladesh\(Sommers\).pdf](http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/13.Primary_Education_Rural_Bangladesh(Sommers).pdf)
- 186 Open Society Foundations, Privatization and Teacher Education in Cambodia: Implications for Equity, 2012: http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/WP45_Williams_Kitamura_Zimmerman.pdf
- 187 ActionAid, Los Efectos de la Privatización en el Acceso de las Niñas a una Educación Gratuita, Pública y de Calidad en Nepal, 2017: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/nepal_country_report.pdf
- 188 UNESCO, La Privatización de la Educación: Tendencias y sus Consecuencias, 2016: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002464/246485E.pdf>
- 189 Ibid.
- 190 Gobierno de Polonia, Ministerio de Asuntos Exteriores, Plan de Acción Nacional de Polonia para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos 2017-2020, p. 12: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-poland.pdf>
- 191 ActionAid, Los Efectos de la Privatización en el Acceso de las Niñas a la Educación Pública Gratuita y de Calidad en Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania y Nepal, 2017, p. 16: http://www.ungei.org/_The_effects_of_privatisation.pdf
- 192 Ibid.
- 193 Ibid.
- 194 Ibid, p. 17.
- 195 Banco Mundial, La Privatización y su Impacto en el Derecho a la Educación de Mujeres y Niñas, 2014: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/sites/ppp.worldbank.org/files/documents/Privatization%20and%20its%20Impact%20on%20the%20Right%20to%20Education%20of%20Women%20and%20Girls.pdf>
- 196 Banco Mundial, La Privatización y su Impacto en el Derecho a la Educación de Mujeres y Niñas, 2014: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/sites/ppp.worldbank.org/files/documents/Privatization%20and%20its%20Impact%20on%20the%20Right%20to%20Education%20of%20Women%20and%20Girls.pdf>
- 197 Banco Mundial, La Privatización y su Impacto en el Derecho a la Educación de Mujeres y Niñas, 2014: <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/sites/ppp.worldbank.org/files/documents/Privatization%20and%20its%20Impact%20on%20the%20Right%20to%20Education%20of%20Women%20and%20Girls.pdf>
- 198 ActionAid, Los Efectos de la Privatización en el Acceso de las Niñas a la Educación Pública Gratuita y de Calidad en Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania y Nepal 2017: http://www.ungei.org/_The_effects_of_privatisation.pdf
- 199 Ibid.

- 200 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- 201 Prairie Women's Health Centre of Excellence, Missing Links: The Effects of Health Care Privatisation on Women in Manitoba and Saskatchewan, 2000: <http://www.pwhce.com/pdf/ml.pdf>
- 202 Comité De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales, Observación general N° 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C.12/2000/4, párr 35.: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2000%2f4&Lang=en
- 203 Ibid, párr 20.
- 204 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Relator Especial sobre el Derecho de Toda Persona al Disfrute del Más Alto Nivel Posible Salud Física y Mental Anand Grover, relativo al Acceso a los Medicamentos, A/HRC/23/42, 2013, para. 5: <https://undocs.org/A/HRC/23/42>
- 205 Asamblea General de la ONU, El Derecho de Toda Persona al Disfrute del Más Alto Nivel Posible de Salud Física y Mental, A/71/304, 2016, párr. 79: <https://undocs.org/A/71/304>
- 206 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, Recomendación General N° 24: la Mujer y la Salud, A/54/38/Rev.1, 1999, párr. 17: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_E.pdf
- 207 Ibid.
- 208 Asamblea General de la ONU, Consecuencias de la deuda externa y de otras obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, A/67/304, 2012, párr. 48: <https://undocs.org/A/67/304>
- 209 Mirna Macur, Privatisation and the Quality of Health Care Services, 1999: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr29macur.PDF>
- 210 Joan Kaufman, Jing Fang, Privatisation of Health Services and the Reproductive Health of Rural Chinese Women, 2002: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/S0968-8080%2802%2900090-3>
- 211 John Church, Neale Smithe, Health Reform and Privatization in Alberta, 2008: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1754-7121.2006.tb01995.x>
- 212 Asamblea General de la ONU, 64/292. El Derecho Humano al Agua y el Saneamiento, A/RES/64/292, 2010: <https://undocs.org/A/RES/64/292>
- 213 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 14(a): <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article14>
- 214 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación General N° 15: El derecho al agua, E/C.12/2002/11, 2002, párr. 27: <http://www.unhcr.org/publications/operations/49d095742/committee-economic-social-cultural-rights-general-comment-15-2002-right.html>
- 215 Ibid, párr. 16(a).
- 216 Ibid, párr. 24.
- 217 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Relator Especial sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento en su Misión a El Salvador, A/HRC/33/49, 2016, párr. 10: <http://www.refworld.org/pdfid/57cd86c84.pdf>
- 218 Secretario General de la ONU, Observaciones del Secretario General en el Lanzamiento del Decenio Internacional para la Acción 'Agua para el Desarrollo Sostenible' 2018-2028 (literal), 2018:

- <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2018-03-22/secretary-generals-remarks-launch-international-decade-action-water>
- 219 Water Research Commission, The Impact of Gender in the Rural Water Services Environment of SA, 2009: <http://www.wrc.org.za/Knowledge%20Hub%20Documents/Research%20Reports/TT-407.pdf>
- 220 Kelly Pavelich, Water Privatisation: A Threat to Human Rights?, 2017, p. 26: <https://escholarship.org/uc/item/2dq9f2s7>
- 221 Asamblea General de la ONU, Consecuencias de la deuda externa y de otras obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, A/67/304, 2012, párr. 54-55: <https://undocs.org/A/67/304>
- 222 Water Research Commission, The Impact of Gender in the Rural Water Services Environment of SA, 2009: <http://www.wrc.org.za/Knowledge%20Hub%20Documents/Research%20Reports/TT-407.pdf>
- 223 Ibid.
- 224 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, Irrigation Sector Guide, 2011: <http://www.fao.org/docrep/012/ak209e/ak209e00.pdf>
- 225 Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional, Discussion on Issues and a Review of Sida Projects: Water and Urban Conflict, 2006: https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/water-and-urban-conflict_1071.pdf
- 226 ActionAid Australia, 6 Razones por las que la Privatización Impacta en los Derechos de las Mujeres, 2016: <http://www.peuples-solidaires.org/en/australia/privatisation-womens-rights>
- 227 Organización de Mujeres para el Medio Ambiente y el Desarrollo, Diverting the Flow – A Resource Guide to Gender, Rights and Water Privatisation, 2003: <http://wedo.org/wp-content/uploads/2003/11/divertingtheflow.pdf>
- 228 Edwin S. Rubenstein, The Untapped Potential of Water Privatisation, 2000: <http://www.esrresearch.com/Theprivatewaterindustry.htm>
- 229 Meena Palaniappan, Water Privatization Principles and Practices in: The World's Water 2004–2005: <http://pacinst.org/publication/the-worlds-water-2004-2005/>
- 230 ONU Agua, Género, Agua y Saneamiento: Informe de Política, 2015: http://www.un.org/waterforlifedecade/pdf/un_water_policy_brief_2_gender.pdf
- 231 Ibid.
- 232 Ibid.
- 233 Ibid.
- 234 Organización para el Medio Ambiente y el Desarrollo de la Mujer, Diverting the Flow: A Resource Guide to Gender, Rights and Water Privatization, 2003, p. 4: <http://wedo.org/wp-content/uploads/2003/11/divertingtheflow.pdf>
- 235 Ibid.
- 236 Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Derechos Humanos, Comercio e Inversión, n.d.: <https://www.ohchr.org/EN/issues/Globalization/Pages/Globalizationindex.aspx>
- 237 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Objetivo 17: Alianzas para lograr los Objetivos, n.d.: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-17-partnerships-for-the-goals.html>
- 238 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba), 2015, párr. 90:

- http://www.un.org/esa/ffd/wp-content/uploads/2015/08/AAAA_Outcome.pdf
- 239 Véase, p.ej., La Commonwealth, Trade and the SDGs: Making 'Means of Implementation' a Reality, 2016: <https://www.tralac.org/images/docs/9568/trade-and-the-sdgs-making-means-of-implementation-a-reality-commonwealth-trade-hot-topics-april-2016.pdf>; Organización Mundial del Comercio, Mainstreaming trade to attain the Sustainable Development Goals, 2018: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/sdg_e.pdf
- 240 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, UN Experts Voice Concern Over Adverse Impact of Free Trade and Investment Agreements on Human Rights, 2015: <http://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16031&LangID=E>
- 241 Parlamento Europeo, La Igualdad de Género en los Acuerdos Comerciales, 2016: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU\(2016\)571388_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU(2016)571388_EN.pdf)
- 242 Ibid, p. 18.
- 243 Ibid.
- 244 Internacional de Servicios Públicos, Libre Comercio o los Derechos de las Mujeres, 2018: <http://www.world-psi.org/en/free-trade-or-womens-rights>
- 245 Remco H. Oostendorp, Globalisation and the Gender Wage Gap in World Bank Economic Review, 2009, pp. 141-161: <http://documents.worldbank.org/curated/en/485181468331860495/pdf/776090JRN0200900the0Gender0Wage0Gap.pdf>
- 246 Ibid.
- 247 Centro Internacional para el Comercio y el Desarrollo Sostenible, The 2030 Agenda and the Potential Contribution of Trade to Gender Equality, 2016: https://www.ictsd.org/sites/default/files/research/gender_and_trade.pdf
- 248 Banco Mundial, Globalization's Impact on Gender Equality: What's Happened and What's Needed in World Development Report 2012: Gender and Development, 2011: <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-6.pdf>
- 249 Remco H. Oostendorp, Globalisation and the Gender Wage Gap in World Bank Economic Review, 2009, pp. 141-161: <http://documents.worldbank.org/curated/en/485181468331860495/pdf/776090JRN0200900the0Gender0Wage0Gap.pdf>
- 250 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Comercio, Género y Desarrollo, n.d.: <http://unctad.org/en/Pages/DITC/Gender-and-Trade/Trade,-Gender-and-Development.aspx>
- 251 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, The New Way of Addressing Gender Equality Issues in Trade Agreements: Is It a True Revolution?, 2017: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2017d2_en.pdf
- 252 Ibid.
- 253 Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, Toolbox de Comercio y Género, 2017: <http://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=1877>
- 254 Ibid.
- 255 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Relator Especial sobre el Derecho a la Alimentación, Olivier De Schutter: Principios Rectores Relativos a las Evaluaciones de los Efectos de los Acuerdos de Comercio e Inversión en los Derechos Humanos, A/HRC/19/59/Add.5, 2011: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-59-Add5_en.pdf
- 256 Parlamento Europeo, La Igualdad de Género en los Acuerdos Comerciales, 2016: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/>

- [IPOL_STU\(2016\)571388_EN.pdf](#)
- 257 Ibid.
- 258 ACP- Unión Europea, El Acuerdo de Cotonou y el Marco Financiero Multianual 2014-2020, Artículo 31: http://www.europarl.europa.eu/intcoop/acp/03_01/pdf/mn3012634_en.pdf
- 259 Comisión Europea, Acuerdo sobre Comercio UE-Mexico, 2018: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/mexico/>
- 260 Unión Europea, Comunidad de África Oriental, Acuerdo de Asociación Económica entre los Estados socios de la Comunidad de África Oriental, por una parte, y la Unión Europea y sus Estados miembros de la otra parte, 2014: <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/regions/eac/>
- 261 Organización Estados Americanos, Tratado de Libre Comercio Chile-Uruguay, 2016: http://www.sice.oas.org/TPD/CHL_URY/CHL_URY_e.asp
- 262 Gobierno de Canadá, Tratado de Libre Comercio Canada-Chile, 1997, Apéndice II: Capítulo N bis: Comercio y Género: http://international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/chile-chili/fta-ale/2017_Amend_Modif-App2-Chap-N.aspx?lang=eng
- 263 Consejo de los Derechos Humanos de la ONU, Informe de la Relatora Especial sobre el Derecho a la Alimentación, A/HRC/31/51, 2015, párr. 6: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/293/26/PDF/G1529326.pdf?OpenElement>
- 264 Ibid, párr. 42.
- 265 Ibid, párr.41.
- 266 Ibid, párr.45.
- 267 Ibid.
- 268 Organización Mundial del Comercio, Acuerdo sobre Agricultura, 1995: https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/14-ag_01_e.htm
- 269 Ibid.
- 270 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Gender and Trade: Overview Report, 2006: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/CEP-Trade-OR.pdf>
- 271 Ibid.
- 272 Ibid.
- 273 Sumati Nair, Sarah Sexton, Preeti Kirbat, A Decade after Cairo: Women's Health in the Free Market Economy in Indian Journal of Gender Studies, 2006, pp. 171-193: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/097152150601300203?journalCode=ijgb>
- 274 Consejo de los Derechos Humanos de la ONU, Informe de la Relatora Especial sobre el Derecho a la Alimentación, A/HRC/31/51, 2015, párr. 43: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/293/26/PDF/G1529326.pdf?OpenElement>
- 275 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Gender and Trade: Overview Report, 2006: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/CEP-Trade-OR.pdf>
- 276 Gobierno de Finlandia, Plan de Acción Nacional – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2014, p. 16: <https://globalnaps.org/issue/trade/>
- 277 Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo, Tanzania Women Lawyers Association, Strengthening Women's Voices in the Context of Agricultural Investments: Lessons from Tanzania, 2016, p. 32: <http://pubs.iied.org/pdfs/12593IIED.pdf>
- 278 Ibid.
- 279 Organización Mundial del Comercio, Trade Policy Review, WT/TPR/S/324/Rev.1, n.d., p. 382: https://docsonline.wto.org/dol2fe/Pages/FE_Search/FE_S_S009-DP.aspx?language=E&CatalogueIdList=226744,134794,97313,81745,14288,48237&CurrentCatalogueIdIndex=0&FullTextHash=&HasEnglishRecord=True&HasFrenchRecord=True&HasSpanishRecord=True

- 280 Organización Mundial del Comercio, Anexo 1 Botswana, 2001, p. 72: https://www.wto.org/english/tratop_e/tpr_e/s114-1_e.doc
- 281 Organización Mundial del Comercio, Trade Policy Review Report by the Secretariat Malawi, 2016, p. 47: https://www.wto.org/english/tratop_e/tpr_e/s335_e.pdf
- 282 Comisión Económica para África de la ONU, The Continental Free Trade Area (CFTA) in Africa – A Human Rights Perspective, 2017, p. 91: https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/2017_07_cfta_hria_publication_eng.pdf
- 283 Gobiernos de la República de Botswana, el Reino de Lesotho, la República de Namibia, la República de Sudáfrica y el Reino de Swazilandia, Acuerdo de la Unión Aduanera del África Meridional (SACU) de 2002, Artículo 26: <https://wits.worldbank.org/GPTAD/PDF/archive/SACU.pdf>
- 284 Por ejemplo, las importaciones de harina de trigo quedaron prohibidas a mediados de 2009 en Swazilandia: Africa Trade Policy Notes, Ian Gillson, Deepening Regional Integration to Eliminate the Fragmented Goods Market in Southern Africa, Note #9, 2010: <http://documents.worldbank.org/curated/en/251341468194328603/pdf/601100BRI0Afr11IntegrationREDESIGN3.pdf>
- 285 Ian Gillson, Deeping Regional Integration to Eliminate the Fragmented Goods Market in Southern Africa, 2010, p. 7: <http://documents.worldbank.org/curated/en/251341468194328603/pdf/601100BRI0Afr11IntegrationREDESIGN3.pdf>
- 286 Consejo Económico y Social, La mundialización y sus consecuencias para el pleno disfrute de todos los derechos humanos, E/CN.4/2002/54, 2002, p. 22: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G02/101/08/PDF/G0210108.pdf?OpenElement>
- 287 Gender & Development Network, Why Join GADN?, 2018: <http://gadnetwork.org/why-join-the-gadnetwork>
- 288 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Gender and Trade: Overview Report, 2006, p. 38: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/CEP-Trade-OR.pdf>
- 289 Organización Mundial del Comercio, Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio. Comercio y el Género: Oportunidades y Desafíos para los Países en Desarrollo, 1994: http://www.wipo.int/wipolex/en/other_treaties/text.jsp?file_id=305736
- 290 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004: <http://oro.open.ac.uk/11411/>
- 291 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Gender and Trade: Overview Report, 2006: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/CEP-Trade-OR.pdf>
- 292 Naciones Unidas, Convenio sobre Diversidad Biológica, 1992, Artículo 8: <https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-en.pdf>
- 293 Ibid, Artículos 1 y 8(j).
- 294 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004, Artículo 27(3) (b): <http://oro.open.ac.uk/11411/>
- 295 UN Inter-Agency Network on Women and Gender Equality Task Force on Gender and Trade, Trade and Gender: Opportunities and Challenges for Developing Countries, 2004, p. 256: http://unctad.org/en/docs/edm20042_en.pdf
- 296 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Gender and Trade: Overview Report, 2006, p. 24: <http://www.bridge.ids.ac.uk/sites/bridge.ids.ac.uk/files/reports/CEP-Trade-OR.pdf>

- 297 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004: <http://oro.open.ac.uk/11411/>
- 298 Ibid.
- 299 ONU Mujeres, Hechos y Cifras: el VIH y el SIDA, 2018: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/hiv-and-aids/facts-and-figures>
- 300 Celine Salcedo-La Viña, Maitri Morarji, Making Women's Voices Count in Community Decision-Making on Land and Investment, 2016, pp. 18-19: https://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf
- 301 Ibid.
- 302 Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, No. 7 Customary Law and Traditional Knowledge, 2016, p. 3: http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_tk_7.pdf
- 303 Ibid.
- 304 Consejo Económico y Social de la ONU, Consecuencias para los derechos humanos del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio, E/CN.4/Sub.2/2001/13, 2001: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G01/143/45/PDF/G0114345.pdf?OpenElement>
- 305 Ibid.
- 306 International Centre for Trade and Sustainable Development, Bridges, Brazil Grants Compulsory License, 2017, Volume 11, Number 3: <https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges/news/brazil-grants-compulsory-license>
- 307 Rachel Mousslé, AWID, Challenging Corporate Power, 2016, p. 44: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/ccp_fullreport_eng.pdf
- 308 Ibid.
- 309 Ibid, p. 91.
- 310 Comité de la ONU de Políticas de Desarrollo, What LDC Graduation Will Mean for Bangladesh's Drugs Industry, 2017: <https://www.un.org/ldcportal/what-ldc-graduation-will-mean-for-bangladeshs-drugs-industry/>
- 311 Organización Internacional de Empleadores, Making Access to Remedy a Reality for All: Recommendations for Governments and UN Institutions, 2014, p. 2: [http://www.csrgermany.de/www/csr_cms_relaunch.nsf/id/D0D4A5F23DA06072C1257D78002578FB/\\$file/_2014-09-22_Making_access_to_remedy_a_reality_for_all_final_.pdf?open](http://www.csrgermany.de/www/csr_cms_relaunch.nsf/id/D0D4A5F23DA06072C1257D78002578FB/$file/_2014-09-22_Making_access_to_remedy_a_reality_for_all_final_.pdf?open)
- 312 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar", HR/PUB/11/04, 2011: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 313 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Business and Human Rights: Enhancing Accountability and Access to Remedy, 2014: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyProject2.pdf>
- 314 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015: http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf
- 315 Ibid.
- 316 Ibid.
- 317 Asamblea General de la ONU, Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas: Acceso a la Reparación Efectiva en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas

- para "Proteger, Respetar y Remediar", A/72/162, 2017, párr. 25, 30: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/218/65/PDF/N1721865.pdf?OpenElement>
- 318 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf>
- 319 Verité, Women at Work in Global Supply Chains, n.d.: <https://www.verite.org/women-work-global-supply-chains/>
- 320 Asamblea General de la ONU, Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas: Acceso a la Reparación Efectiva en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar", A/72/162, 2017, párr. 30: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/218/65/PDF/N1721865.pdf?OpenElement>
- 321 Asamblea General de la ONU, Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas: Acceso a la Reparación Efectiva en relación con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar", A/72/162, 2017, párr. 30: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/218/65/PDF/N1721865.pdf?OpenElement>
- 322 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf>
- 323 Ibid.
- 324 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015: http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf
- 325 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, A/HRC/26/39, 2014, párr. 20: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/A-HRC-26-39_en.doc
- 326 Consejo de Europa, Unión Europea, Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Five Eastern Partnership Countries, 2016: <https://rm.coe.int/16806b0f41>
- 327 Grupo del Banco Mundial, Mujer, Empresa y el Derecho 2016: Logrando la igualdad, 2015: <http://pubdocs.worldbank.org/en/810421519921949813/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>
- 328 Ibid.
- 329 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015: http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf
- 330 The International Corporate Accountability Roundtable, CORE, The European Coalition for Corporate Justice, The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business, 2013, p.75: <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58657dfa6a4963597fed598b/1483046398204/The-Third-Pillar-FINAL1.pdf>
- 331 Ibid.
- 332 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for

- the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf>
- 333 Siendo esos países: Alemania, Bélgica, Chile, Colombia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Irlanda, Italia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza.
- 334 Organización Internacional del Trabajo, Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016, p. 59: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 335 Ibid.
- 336 Ibid.
- 337 Ibid.
- 338 Jennifer Zerk, elaborado para el ACNUDH, Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses: Towards a Fairer and More Effective System of Domestic Law Remedies, 2014, p. 87: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/StudyDomesticLawRemedies.pdf>
- 339 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific and Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transitional Corporations and other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017, p. 7: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf>
- 340 Antoni Pigrau Solé, Maria Álvarez Tonré, Antonio Cardesa-Salzmán, Maria Font I Mas, Daniel Iglesias Márquez, Jordi Jaria I Manzano, Derechos Humanos y Empresas europeas. Un manual práctico para las Organizaciones de la Sociedad Civil y los Defensores de los Derechos Humanos, 2016: http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2016/09/HUMAN_RIGHTS_IN_EUROPEAN_BUSINESS_EN.pdf
- 341 Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos, Demanda a Walmart, n.d.: <https://www.business-humanrights.org/en/walmart-lawsuit-re-gender-discrimination-in-usa>
- 342 Ibid.
- 343 Ibid.
- 344 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2015–2016: Transformar las Economías para Realizar los Derechos, 2015, pág. 99: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 345 Ibid.
- 346 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas sobre la Participación de Múltiples Partes Interesadas en el Marco de “Proteger, Respetar y Remediar” - Reflexiones de las discusiones en el Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos de 2015, A/HRC/32/45/Add.3, 2016, párr. 21: <http://www.refworld.org/pdfid/576156f54.pdf>
- 347 Peter Boyle, Green Left Weekly, Photos & Story: Cambodia's Garment Workers Confront Multinationals, 2013: <https://www.greenleft.org.au/content/photos-story-cambodias-garment-workers-confront-multinationals>
- 348 Alex Pearlman, Global Post, Cambodian Workers Win \$200,000 Settlement from Walmart, H&M, 2013: <https://www.pri.org/stories/2013-03-03/cambodian-workers-win-200000-settlement-walmart-hm>
- 349 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas sobre la Participación de Múltiples Partes Interesadas en el Marco de “Proteger, Respetar y Remediar” -

- Reflexiones de las discusiones en el Foro Anual de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos de 2015, A/HRC/32/45/Add.3, 2016, párr. 21: <http://www.refworld.org/pdfid/576156f54.pdf>
- 350 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific and Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transitional Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017, p. 11: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf>
- 351 Inmaculada Barcia, Association for Women's Rights in Development, Our Right to Safety: Women Human Right Defenders' Holistic Approach to Protection, 2014: http://defendingwomen-defendingrights.org/wp-content/uploads/2014/03/Our-Right-To-Safety_FINAL.pdf
- 352 Asamblea General de la ONU, La Situación de los Defensores de los Derechos Humanos, A/72/170, 2017, párr. 19: <https://undocs.org/en/A/72/170>
- 353 Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos, Nota informativa sobre Defensores de Derechos Humanos y el Espacio Cívico: la Dimensión Empresarial y de Derechos Humanos, n.d., p. 3: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/UNWG_ProjectHRDsBackgroundNote12052017.pdf
- 354 Alianza Global de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, La Declaración de Marrakech 'Ampliar el Espacio Cívico, Promover y Proteger a los Defensores de los Derechos Humanos, con especial atención a las Mujeres: El Papel de las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos', 2018, para. 14: http://ombudsman.md/sites/default/files/marrakech_declaration_en_12102018_-_final_.pdf
- 355 Front Line Defenders, Informe Anual sobre Defensores/as de Derechos Humanos en Riesgo en 2017: https://www.frontlinedefenders.org/sites/default/files/annual_report_digital.pdf
- 356 Inmaculada Barcia, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, Nuestro Derecho a la Seguridad: Enfoque Holístico de la Protección, 2014, pág. 28: http://defendingwomen-defendingrights.org/wp-content/uploads/2014/03/Our-Right-To-Safety_FINAL.pdf
- 357 Ibid.
- 358 SOMO, The Patchwork of Non-judicial Grievance Mechanisms: Addressing the Limitations of the Current Landscape, 2014: <https://www.grievancemechanisms.org/attachments/ThePatchwork-ofNonJudicialGrievanceMechanisms.pdf>
- 359 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para 'Proteger, Respetar y Remediar', HR/PUB/11/04, 2011, Principio 31: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- 360 Asamblea General de la ONU, Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, A/72/162, 2017, párr. 28: <https://undocs.org/A/72/162>
- 361 Ibid, párr. 31.
- 362 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific and Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf>

- 363 Oficina del Asesor en Cumplimiento/ Ombudsman, Asesor en Cumplimiento/ Ombudsman: Informe Anual 2014: <http://www.cao-ombudsman.org/publications/documents/CAOANNUALREPORT2014.pdf>
- 364 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific, Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf>
- 365 Gobierno de Dinamarca, Plan de Acción Nacional Danés – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2014, págs. 20-21; Gobierno de Noruega, Empresas y Derechos Humanos: Plan de Acción Nacional para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU, 2015, págs. 40-41: <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/>
- 366 Gobierno de Dinamarca, Plan de Acción Nacional Danés – Implementación de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, 2014, pág. 30: <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/>
- 367 Gobierno de Noruega, Empresas y Derechos Humanos: Plan de Acción Nacional para la Implementación de los Principios Rectores de la ONU, 2015, pág. 41: <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/>
- 368 Newmont, Operaciones y Proyectos / Africa/ Ahafo-Ghana/ Comunidad, n.d.: <https://www.newmont.com/operations-and-projects/africa/ahafo-ghana/community/default.aspx>
- 369 Corporación Financiera Internacional, Addressing Grievances from Project-Affected Communities, 2009, p. 9: <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe7b18048855348ae6cfe6a6515bb18>
- 370 Ibid.
- 371 Fair Wear Foundation, Antiharassment Committees, n.d.: <https://www.fairwear.org/vaw-prevention/#!/content/https://www.fairwear.org/vaw-prevention/antiharassment-committees-intro/>
- 372 BSR, Empowering Female Workers in the Apparel industry, 2017, p. 18: https://www.bsr.org/reports/BSR_Empowering_Female_Workers_in_the_Apparel_Industry.pdf
- 373 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, 20º Aniversario de la Declaración de la ONU sobre los Defensores de los Derechos Humanos: Declaración conjunta de un grupo de Presidentes, Vicepresidentes y miembros de los Órganos de Tratados de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los Defensores de los Derechos Humanos, HRI/MC/2015/6, 2015: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23154&LangID=E>
- 374 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 1: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article1>
- 375 Ibid.
- 376 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 25, HRI/GEN/1/Rev.7 at 282, 2004, párr. 3-14: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
- 377 Ibid.

- 378 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Submitting information to the Working Group on Discrimination against Women in Law and in Practice, n.d.: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/SubmissionInformation.aspx>
- 379 Kimberle Crenshaw, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, 1991: https://www.jstor.org/stable/1229039?seq=2#metadata_info_tab_contents
- 380 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 25, HRI/GEN/1/Rev.7 at 282, 2004, párr. 15: [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)
- 381 Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas, 1945, Preámbulo: <http://www.un.org/en/sections/un-charter/preamble/index.html>
- 382 Ibid, Artículo 1.
- 383 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Preámbulo: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf
- 384 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 3: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article3>
- 385 Ibid, Artículo 2(e).
- 386 Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 28, CEDAW/C/CG/28, párr. 28: <http://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>
- 387 ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículo 4: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article4>
- 388 El mandato del Comité y la administración del tratado se estipula en los Artículos 17 a 30 de la Convención: ONU Mujeres, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979, Artículos 17-30: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
- 389 Asamblea General de la ONU, Protocolo Opcional a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, A/RES/54/4, 1999: <https://undocs.org/en/A/RES/54/4>
- 390 Organización Internacional del Trabajo, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, sección 2(d): <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>
- 391 Organización Internacional del Trabajo, Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato de las Mujeres Trabajadoras, 1975, Artículo 1(1): [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)
- 392 Comisión Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos, Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y los Derechos de las Mujeres en África, 2003: <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>
- 393 Departamento para la Coordinación Política y Desarrollo Sostenible de la ONU, Informe sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres, A/CONF.177/20, 1995: <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en>
- 394 ONU Mujeres, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, n. d.: <http://www.unwomen.org/en/csw>
- 395 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Informe del Grupo de Trabajo sobre

la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica, A/HRC/26/39, 2014, párr. 19: <https://undocs.org/A/HRC/26/39>

- 396 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Estudio final sobre las corrientes financieras ilícitas, los derechos humanos y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible del Experto Independiente sobre las consecuencias de la deuda externa y las obligaciones financieras internacionales conexas de los Estados para el pleno goce de todos los derechos humanos, sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales, A/HRC/31/61, 2016, párr. 24: <http://www.undocs.org/A/HRC/31/61>
- 397 Asamblea General de la ONU, Trata de personas, especialmente Mujeres y Niños, A/71/303, 2016, párr. 25: <https://undocs.org/A/71/303>
- 398 Ibid, párr. 40.
- 399 Asamblea General de la ONU, Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, A/RES/70/1, 2015: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- 400 Consejo de Derechos Humanos de la ONU, Resolución Adoptada por el Consejo de Derechos Humanos el 28 de septiembre de 2017, A/HRC/36/49, párr. 31: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/293/79/PDF/G1729379.pdf?OpenElement>
- 401 Shift, What Do the UN Sustainable Development Goals Have To Do with Corporate Respect for Human Rights?, 2016: <https://www.shiftproject.org/resources/viewpoints/sustainable-development-goals-corporate-respect-human-rights/>
- 402 Ibid.

El Instituto Danés de Derechos Humanos (en adelante IDDH) es una Institución Nacional de Derechos Humanos (INDH) independiente, regida de acuerdo con los Principios de París de las Naciones Unidas, de categoría "A". El Instituto, que fue establecido por ley en 2002, ejerce el mandato otorgado al Centro Danés para los Derechos Humanos en 1987. Dicho mandato engloba la investigación, el análisis, la información, la educación, la documentación y la implementación de los programas nacionales e internacionales.

El objetivo principal del Instituto es promover y desarrollar el conocimiento sobre los derechos humanos a nivel nacional, regional e internacional sobre la base del reconocimiento de que los derechos humanos son y están universal y mutuamente interdependientes e interconectados. El Instituto cree que las sociedades deben fundamentarse en el estado de derecho, donde el estado protege y confiere obligaciones a las personas, al mismo tiempo que protege a los grupos más desfavorecidos y marginados de la sociedad. El Instituto coopera con las organizaciones y autoridades públicas de Dinamarca, con instituciones académicas y organizaciones humanitarias de otros países, así como con el Consejo de Europa, la Unión Europea, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, las Naciones Unidas, el Banco Mundial y una gama de donantes internacionales. Como parte de su mandato legal, el Instituto puede participar directamente con actores privados. El propósito de este compromiso es abordar los impactos positivos y negativos en los derechos humanos de las operaciones empresariales en todo el mundo. El Instituto se esfuerza por difundir públicamente el conocimiento basado en las experiencias adquiridas a través de proyectos de compromiso empresarial, con el fin de promover los derechos humanos en el sector corporativo en general.

**INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS**