



Asamblea General

Distr. general
23 de mayo de 2019
Español
Original: inglés

Consejo de Derechos Humanos

41^{er} período de sesiones

24 de junio a 12 de julio de 2019

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,
incluido el derecho al desarrollo**

Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*

Resumen

En este informe, presentado al Consejo de Derechos Humanos en cumplimiento de las resoluciones del Consejo 17/4 y 35/7, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas pone de relieve los efectos diferentes y desproporcionados de las actividades empresariales en las mujeres y las niñas. El Grupo de Trabajo establece un marco de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y propone directrices de género específicas para cada uno de los 31 principios rectores. Tanto los Estados como las empresas deben tener en cuenta el marco y las directrices de género que figuran en el presente informe y en su anexo al aplicar los Principios Rectores.

* Se acordó publicar el presente informe tras la fecha de publicación prevista debido a circunstancias que escapan al control de quien lo presenta.



I. Introducción

A. Contexto

1. En el presente informe, el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas ofrece directrices a los Estados y las empresas sobre la manera de incorporar una perspectiva de género al poner en práctica los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos y, de ese modo, aplicar el marco para “proteger, respetar y remediar” a la realización de los derechos de las mujeres en el contexto de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas. En el presente informe, toda referencia a las “mujeres” debe entenderse que incluye a las niñas, así como a las mujeres transgénero e intersexuales.

2. El contexto general del informe se basa en tres factores principales. En primer lugar, como señaló el Grupo de Trabajo en el informe que presentó a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones, los titulares de derechos no son un grupo homogéneo¹. Por ello, las medidas adoptadas para aplicar los Principios Rectores, ya sea en forma de leyes, reglamentos, políticas, planes, prácticas o decisiones, han de tener en cuenta las diferencias existentes entre los titulares de derechos. Las mujeres sufren los efectos adversos de las actividades empresariales de manera diferente y desproporcionada. En ocasiones también enfrentan obstáculos adicionales para acceder a una vía de reparación efectiva. Además, debido a las formas cruzadas y múltiples de discriminación, diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente por las actividades empresariales a causa de su edad, color, casta, clase, etnia, religión, idioma, nivel de alfabetización, grado de acceso a los recursos económicos, estado civil, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, residencia en una zona rural, situación migratoria o pertenencia a un pueblo indígena o minoría.

3. En segundo lugar, dado que los derechos humanos de las mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales², tanto los Estados como las empresas deben adoptar medidas concretas para detectar, prevenir y remediar las discriminaciones y desigualdades por motivos de género en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, en los Principios Rectores hay varias referencias al género y a los derechos humanos de las mujeres que se describen más adelante. Sin embargo, ni los Estados ni las empresas han prestado suficiente atención a la igualdad de género al cumplir sus respectivas obligaciones y responsabilidades dimanantes de los Principios Rectores. Esta circunstancia se refleja en la escasa integración de una perspectiva de género en los actuales planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos³ y en el carácter neutro en materia de género de la legislación vigente sobre las formas contemporáneas de esclavitud⁴. Las consultas celebradas por el Grupo de Trabajo pusieron de manifiesto que muchas empresas solo se ocupan de las cuestiones de género como mero “ejercicio formal”, sin combatir verdaderamente las formas estructurales de desigualdad. Por estas razones, proporcionar a los Estados y las empresas directrices específicas y prácticas en materia de género podría ayudarlos a aplicar los Principios Rectores.

4. En tercer lugar, de conformidad con la resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo tiene el mandato expreso de integrar una perspectiva de género en toda su labor. Conforme a este mandato, el Grupo de Trabajo ha venido prestando atención a las cuestiones relativas a la igualdad de género en sus informes y en sus visitas a los países⁵. El proyecto sobre la perspectiva de género que puso en marcha

¹ A/72/162, párr. 26.

² Declaración y Programa de Acción de Viena, parte I, párr. 18.

³ Véase <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

⁴ Surya Deva, “Slavery and gender-blind regulatory response”, blog Cambridge Core (8 de marzo de 2019). Puede consultarse en <http://blog.journals.cambridge.org/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>.

⁵ Véase, por ejemplo, A/72/162, A/HRC/41/43/Add.1 y A/HRC/38/48/Add.1.

en 2017, del que se deriva el presente informe, tiene por objeto incorporar la perspectiva de género como cuestión transversal en el ámbito de las empresas y los derechos humanos⁶.

B. Objetivos

5. En el presente informe, el Grupo de Trabajo trata de lograr un objetivo principal y dos secundarios. El objetivo principal es proporcionar directrices a los Estados y a las empresas sobre la forma de incorporar una perspectiva de género al aplicar los Principios Rectores. El Grupo de Trabajo propone un marco de género en tres etapas —evaluación reactiva de género, medidas transformadoras de género y reparaciones transformadoras de género— y lo desarrolla en directrices de género específicas para cada uno de los 31 principios rectores (véase el anexo).

6. Los dos objetivos secundarios interrelacionados del informe son: a) crear conciencia acerca de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de las empresas y los derechos humanos; y b) poner de relieve las buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género aplicadas por los Estados y las empresas⁷.

C. Metodología

7. El marco y las directrices de género propuestos en el presente informe y en su anexo se basan en las normas vigentes en la materia. La aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración y el Programa de Acción de Viena y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing reflejan la necesidad de adoptar medidas específicas para lograr una verdadera igualdad de género. Las normas en el ámbito de las empresas y los derechos humanos son cada vez más sensibles a la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable son ejemplos de esta tendencia⁸.

8. El informe, así como la recopilación de buenas prácticas, se inspira también en: a) la labor de diversas organizaciones internacionales y organismos de las Naciones Unidas, órganos de tratados y procedimientos especiales; b) las comunicaciones presentadas por Estados, empresas, asociaciones empresariales, organizaciones de la sociedad civil y universitarios en respuesta a un llamamiento a la presentación de aportes realizado por el Grupo de Trabajo⁹; y c) los conocimientos adquiridos en las consultas regionales pluripartitas que el Grupo de Trabajo celebró en Bangkok, Ciudad de México, Ginebra, Nairobi, Nueva Delhi, Ottawa, Suva y Sídney¹⁰.

D. Ámbito de aplicación y limitaciones

9. El presente informe contiene directrices de género para los Estados y las empresas en relación con los tres pilares de los Principios Rectores. El término “género” se refiere a los roles de los hombres, las mujeres y las personas no binarias que han sido construidos por las sociedades y a las relaciones de poder existentes entre esos grupos, que pueden verse afectados de manera diferente por las actividades empresariales. Sin embargo, teniendo en cuenta que las mujeres han sido discriminadas históricamente debido a las normas patriarcales y a las estructuras de poder, las directrices que figuran en el presente informe se centran únicamente en las mujeres, aunque el marco de género propuesto podría

⁶ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

⁷ En el sitio web del Grupo de Trabajo se publicarán ejemplos concretos de estas buenas prácticas. Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

⁸ Véase también “Stakeholder statement on implementing gender-responsive due diligence and ensuring the human rights of women in mineral supply chains”. Puede consultarse en <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf>.

⁹ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx.

¹⁰ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx.

utilizarse en relación con cualquier grupo de titulares de derechos. Las directrices deben leerse junto con otros instrumentos pertinentes, como las normas de conducta para las empresas publicadas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, destinadas a combatir la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, y la iniciativa Derechos del Menor y Principios de Empresa.

10. Las directrices de género que se ofrecen en el presente informe son de carácter genérico: se aplican a todos los Estados y a todas las empresas, al margen de su tamaño, sector, ubicación, contexto económico, propiedad y estructura. Sin embargo, sería útil elaborar directrices específicas para los distintos tipos de empresas (por ejemplo, las empresas informales, las pequeñas y medianas empresas y las empresas multinacionales). También convendría proporcionar directrices complementarias adaptadas a los desafíos específicos que enfrentan las empresas en cada sector concreto.

II. Las mujeres, las empresas y los derechos humanos: dificultades actuales

11. Las mujeres constituyen casi la mitad de la población mundial. A pesar de las disposiciones que proscriben la discriminación en las constituciones y leyes de muchos países, en la práctica las mujeres siguen sufriendo diversas formas de discriminación y violencia en todas las esferas de la vida debido a las normas sociales discriminatorias, las estructuras de poder patriarcales y los estereotipos de género. Por ejemplo, el Banco Mundial señaló recientemente que el promedio de la puntuación mundial en el índice Mujeres, Empresas y la Ley es de 74,71, lo que indica que la economía media solo otorga a las mujeres tres cuartas partes de los derechos de los hombres en las áreas incluidas en el índice¹¹. El 1 de enero de 2019, solo el 24,3 % de los diputados de los parlamentos nacionales de todo el mundo eran mujeres¹². En 2018, un exiguo 4,8 % de los directores ejecutivos de las compañías incluidas en el índice Fortune 500 eran mujeres¹³, mientras que solo el 8 % de las 250 películas más taquilleras de Hollywood fueron dirigidas por una mujer¹⁴. A nivel mundial, solo el 65 % de las mujeres tienen una cuenta bancaria, en comparación con el 72 % de los hombres¹⁵, y las mujeres poseen menos del 20 % de las tierras del mundo¹⁶. Alrededor del 21 % de las mujeres de 20 a 24 años de edad de todo el mundo se casaron cuando eran niñas¹⁷, mientras que el 71 % del número estimado de personas que sufren alguna de las formas contemporáneas de esclavitud son mujeres¹⁸. En todo el mundo, alrededor de 327 millones menos de mujeres que de hombres tienen un teléfono inteligente y pueden acceder a Internet desde un aparato móvil¹⁹.

12. La contribución de las mujeres a la economía no se reconoce (por ejemplo, el trabajo doméstico) o se subestima (por ejemplo, en las ocupaciones e industrias feminizadas). Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de atención a personas dependientes (por ejemplo, cuidando de los hijos, los ancianos y enfermos y las personas con discapacidad de la familia), pero la mayoría no reciben remuneración por ello. Las mujeres están

¹¹ Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* (Washington, D. C.), pág. 3.

¹² Unión Interparlamentaria, "Women in national parliaments". Disponible en <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>.

¹³ Véase <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>.

¹⁴ Martha M. Lauzen, "The celluloid ceiling: behind-the-scenes employment of women on the top 100, 250 and 500 films of 2018" (2019). Puede consultarse en https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf.

¹⁵ Véase <https://globalindex.worldbank.org/basic-page-overview>.

¹⁶ Véase www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/.

¹⁷ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), "Child marriage: latest trends and future prospects" (2018), pág. 2.

¹⁸ Véase www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/.

¹⁹ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate* (2018), pág. 13.

excesivamente representadas en el trabajo informal, ocasional y a tiempo parcial en todo el mundo, así como en las cadenas de suministro de numerosas industrias, donde son más vulnerables a la explotación y los abusos²⁰. Además, las mujeres sufren discriminaciones relacionadas con el embarazo y la maternidad, están infrarrepresentadas en los puestos de dirección y, en promedio, cobran aproximadamente el 20 % menos que los hombres en todo el mundo²¹.

13. Los sindicatos podrían ser fundamentales para proteger los derechos de las mujeres y luchar contra la discriminación en el trabajo. Sin embargo, debido a varios factores (como los valores patriarcales y las responsabilidades domésticas), muchas trabajadoras no pueden desempeñar un papel activo en los sindicatos. Además, como las mujeres siguen sin acceder a los puestos directivos de la mayoría de los sindicatos, sus preocupaciones en materia de derechos humanos suelen pasarse por alto o no se toman en serio. Estos factores merman el potencial de los sindicatos como medio de promover la igualdad de género en el trabajo.

14. Las consultas del Grupo de Trabajo confirmaron que el acoso sexual y la violencia de género están presentes en todos los ámbitos de la vida: en el hogar, en los establecimientos educativos, en el trabajo, en los deportes, en los mercados, en el transporte público, en las reuniones sociales, en el ciberespacio y en la sociedad en general. Las consultas revelaron también que el chantaje mediante el cual se ofrecen a las mujeres mejores condiciones de trabajo a cambio de favores sexuales es frecuente y que la violencia sexual por parte de los guardias de seguridad en la industria extractiva es un problema endémico. Sin embargo, de las 189 economías examinadas, 45 no disponen de leyes sobre la violencia doméstica y 59 no tienen leyes que protejan a las mujeres del acoso sexual en el trabajo²². Múltiples obstáculos, que incluyen el temor a la estigmatización social, a perder el empleo y a ser víctimas de nuevos abusos, disuaden a las mujeres de denunciar el acoso sexual y la violencia de género.

15. Las prácticas de *marketing* y venta de productos y servicios de muchas empresas perpetúan los estereotipos de género, normalizan las reglas sociales discriminatorias y sexualizan el cuerpo de las mujeres y lo transforman en un objeto, lo que las convierte en una mercancía más. Un ejemplo de ello es la manipulación digital de las imágenes de mujeres en los anuncios publicitarios para crear un ideal de belleza poco realista que presiona a las mujeres para que utilicen en exceso productos cosméticos, recurran a dietas poco sanas o se sometan a operaciones de cirugía estética²³. En algunas formas extremas, hay empresas que no son ajenas a la trata de mujeres con fines de explotación sexual²⁴, en particular para la producción de pornografía.

16. Los derechos humanos de las mujeres también suelen sufrir un impacto desproporcionado en las situaciones de conflicto y de posconflicto²⁵, y hay empresas que operan en esas situaciones, contribuyen a ellas o se benefician de ellas. Por ejemplo, en los conflictos, la violencia sexual se utiliza como instrumento para plasmar el poder de los hombres y la dominación masculina. Además, los efectos adversos en los derechos humanos de las mujeres durante los conflictos no se tratan seriamente en las iniciativas de consolidación de la paz y de justicia de transición porque las experiencias de las mujeres no se tienen debidamente en cuenta.

17. Dado que las políticas de comercio e inversión suelen ser neutrales en cuanto al género, tienden a exacerbar las discriminaciones existentes contra las mujeres. Los efectos negativos de la explotación de los recursos naturales, la evasión de impuestos, las medidas de austeridad²⁶ y la privatización de los servicios públicos²⁷ también afectan a las mujeres de manera diferente y desproporcionada. Además, la “cuarta revolución industrial” podría

²⁰ Danish Institute for Human Rights, *Women in Business and Human Rights* (2018), págs. 14 a 18.

²¹ Organización Internacional del Trabajo, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps* (Ginebra, 2018), pág. 23.

²² Banco Mundial, *Women, Business and the Law 2018* (Washington, D. C.), págs. 19 y 20.

²³ Véase, en general, A/HRC/32/44, párrs. 65 y 66.

²⁴ A/67/261, párrs. 9 a 11.

²⁵ Véase www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx.

²⁶ Véase A/73/179.

²⁷ Danish Institute for Human Rights, *Women in Business*, págs. 32 a 40.

tener un efecto más negativo en las mujeres que en los hombres si las respuestas de los poderes públicos no tienen en cuenta las cuestiones de género, por ejemplo, como consecuencia de la automatización de las tareas que actualmente realizan predominantemente las mujeres²⁸.

18. Los impactos de la contaminación ambiental, el cambio climático y la adquisición de tierras tampoco son neutrales en cuanto al género. El hecho de que una fuente de agua esté contaminada por una actividad empresarial puede acarrear para las mujeres afectadas de una zona rural una caminata más larga cada día para ir a buscar agua potable. Del mismo modo, cuando se adquieren tierras para realizar proyectos de infraestructuras y minería, o para construir una represa, las mujeres que dependen de esas tierras para su sustento o subsistencia rara vez son consultadas o participan específicamente en el proceso decisorio. La consecuencia es que muchas veces no reciben la parte que les corresponde del proyecto de desarrollo ni se las indemniza por la pérdida de su medio de subsistencia.

19. Las mujeres afectadas por las actividades empresariales enfrentan obstáculos adicionales cuando tratan de acceder a una vía de reparación efectiva²⁹. Aun cuando las mujeres afectadas pueden acceder a ciertos mecanismos judiciales, extrajudiciales u operacionales, no son capaces de hacer valer las reparaciones adecuadas porque estos mecanismos de reparación suelen adoptar procesos neutros en cuanto al género o, aún peor, se inspiran en las normas patriarcales existentes.

20. Muchas defensoras de los derechos humanos —que son fundamentales para luchar contra las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas y para promover y proteger los derechos humanos, incluido el derecho a un recurso efectivo— enfrentan riesgos adicionales y diferentes³⁰, como los de sufrir violencia sexual, actos públicos misóginos de descrédito y acoso en línea, así como violencia doméstica.

21. Todas las formas de discriminación señaladas reflejan la falta de integración de la perspectiva de género en las leyes, reglamentos, políticas, planes, prácticas, procesos y decisiones. Un buen ejemplo de ello es la actual práctica empresarial general de la diligencia debida en materia de derechos humanos, que es neutra con respecto al género³¹. Un enfoque de género en la toma de decisiones por parte de los Estados y las empresas también debe tener en cuenta el carácter cruzado de la discriminación. Por ejemplo, una madre sola, una mujer migrante, una lesbiana, una mujer de color y una mujer con discapacidad pueden sufrir formas diferentes de discriminación y acoso sexual en el trabajo.

III. Selección de normas existentes

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

22. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer proporciona una articulación transformadora en materia de género de la Carta Internacional de Derechos Humanos al establecer el objetivo de erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres y lograr una verdadera igualdad de género. La Convención define “discriminación contra la mujer” de manera general (art. 1). Obliga a los Estados partes a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (art. 2 e)). Esa obligación puede entrañar la adopción de medidas especiales de carácter temporal —también conocidas como medidas de acción afirmativa— para lograr la igualdad real (art. 4).

²⁸ Véase Institute for Women’s Policy Research, *Women, Automation, and the Future of Work* (2019).

²⁹ A/72/162, párr. 30; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 33 (2015), sobre el acceso de las mujeres a la justicia, párrs. 3, 8 a 10 y 13.

³⁰ A/HRC/40/60, párr. 6.

³¹ Véase Joanna Bourke Martignoni y Elizabeth Umlas, *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches* (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 2018).

23. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha desarrollado el contenido de varias disposiciones de la Convención. En su recomendación general núm. 13 (1989), relativa a la igual remuneración por trabajo de igual valor, el Comité propone formas de superar la segregación por sexos en el mercado de trabajo, que sigue siendo motivo de preocupación en algunos sectores dominados por los hombres, como el de la extracción, así como, por ejemplo, en la industria de la confección, en la que la mayoría de los trabajadores son mujeres. La situación de las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares y en actividades domésticas se trata, respectivamente, en las recomendaciones generales núm. 16 (1991), sobre las mujeres que trabajan sin remuneración en empresas familiares rurales y urbanas, y núm. 17 (1991), sobre la medición y cuantificación del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y su reconocimiento en el producto nacional bruto. En la recomendación general núm. 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias, el Comité formula varias recomendaciones para que los países de origen y destino protejan los derechos de las trabajadoras migrantes. En las recomendaciones generales núm. 19 (1992), sobre la violencia contra la mujer, y núm. 35 (2017), sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, el Comité recomienda a los Estados que adopten medidas para combatir la violencia de género, incluida la que cometen agentes no estatales. En su recomendación general núm. 33 (2015), sobre el acceso de las mujeres a la justicia, el Comité expone una serie de medidas para mejorar el acceso de las mujeres a la justicia en caso de vulneración de sus derechos humanos.

24. Las normas que figuran en la Convención se aplican a todas las empresas en el marco de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, establecida en los Principios Rectores. La importancia de las disposiciones de la Convención para las empresas puede demostrarse brevemente. Para respetar el artículo 5, los anuncios publicitarios de las empresas no deben promover los estereotipos sexuales, y para actuar de conformidad con el artículo 6, las empresas no deben facilitar la trata de mujeres (con fines de explotación sexual o con otros fines). Para actuar conforme al artículo 10, los proveedores privados de educación deben velar por que las mujeres tengan igual acceso a la educación y la formación profesional. Todas las empresas deben eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los aspectos del empleo, por ejemplo en lo que respecta a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, las discriminaciones relativas al embarazo y la falta de equilibrio entre la vida laboral y familiar (art. 11). El hecho de que las mujeres no puedan acceder a los préstamos bancarios y a otras formas de crédito financiero en igualdad de condiciones con los hombres puede constituir una violación del artículo 13 de la Convención. La práctica de algunas empresas de obligar a las mujeres a someterse a pruebas de embarazo y las restricciones al matrimonio durante el empleo son contrarias al artículo 16.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

25. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing son un paso importante porque invitan a los Gobiernos, al sector privado y a las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres, a adoptar medidas concretas para lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres en todas las esferas de la vida. En la Declaración de Beijing se reafirma que la potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz (párr. 13), y se alienta a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad (párr. 25).

26. En la Plataforma de Acción (párr. 44) se exhorta a los Gobiernos y al sector privado, entre otros agentes, a que adopten medidas estratégicas en esferas de especial preocupación, como la persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer; las disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación; la violencia contra la mujer; la desigualdad en las estructuras y políticas económicas; y las desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. Además, se invita a los bancos regionales de desarrollo, las asociaciones de negocios y otras instituciones regionales a que contribuyan a la aplicación

de la Plataforma de Acción en sus actividades de concesión de créditos y de otro tipo y que ayuden a movilizar recursos para ese fin (párr. 351).

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

27. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres fueron creados en 2010. Son siete principios destinados a promover la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la sociedad. Los representantes de más de 2.000 compañías de diferentes sectores que operan en todo el mundo han firmado una declaración de apoyo a los Principios³². El número de compañías participantes, aunque no es insignificante, es bastante pequeño a escala mundial.

28. En marzo de 2017 se creó la Herramienta de Análisis de la Disparidad de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para ayudar a las empresas a comparar sus políticas y prácticas con los Principios y, a su vez, permitirles concebir nuevas medidas para lograr la igualdad de género. Un informe de 2018 sobre las tendencias mundiales reveló que, si bien la dirección del 69 % de las empresas que utilizaban la Herramienta expresaron su apoyo a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, solo el 30 % de ellas habían establecido objetivos y metas cuantificables y sujetos a plazos para lograr la igualdad de género aplicando los Principios³³. Solo el 16 % de las empresas que utilizan la Herramienta garantizan la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en las consultas que celebran con la comunidad en que operan³⁴. Esto demuestra que aún queda mucho por hacer para ampliar, cualitativa y cuantitativamente, la adhesión de las empresas a los Principios.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

29. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que el género se considera una cuestión tanto independiente como transversal, incluye entre sus propósitos el de hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas³⁵. El Objetivo 5 desarrolla esta aspiración colectiva mediante las metas 5.1 y 5.2, consistentes en poner fin a todas las formas de discriminación y violencia (incluidas la trata y la explotación sexual) contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo en los ámbitos público y privado. Otras metas de ese objetivo incluyen la meta 5.4, “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados”, a menudo realizados por mujeres y niñas, y la 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”.

30. Las metas 5.a a 5.c fomentan el uso de la legislación, las políticas, las reformas y las tecnologías para empoderar a las mujeres y las niñas, lo que a su vez contribuye a lograr una verdadera igualdad de género. La Agenda 2030 prevé un papel fundamental para las empresas³⁶. Sin embargo, si los Estados y las empresas tratan de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible aplicando un enfoque neutro en cuanto al género o consideran que el género solo es una cuestión pertinente en relación con el Objetivo 5, podrían terminar dejando atrás a la mitad de la población mundial. Por ello se debe integrar una perspectiva de género en las tareas destinadas a alcanzar todos los objetivos y metas de la Agenda 2030. Por ejemplo, deberán tenerse en cuenta las cuestiones de género en las medidas adoptadas para poner fin a la pobreza y el hambre (Objetivo 1), promover el trabajo decente para todos (Objetivo 8), reducir la desigualdad en los países y entre ellos (Objetivo 10), combatir el cambio climático (Objetivo 13), facilitar el acceso a la justicia (Objetivo 16) y fortalecer las alianzas público-privadas (Objetivo 17).

³² Véase www.empowerwomen.org/en/weps/companies.

³³ “Women’s Empowerment Principles: global trends report 2018”, pág. 4.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Resolución 70/1 de la Asamblea General, preámbulo.

³⁶ Párrs. 28, 39, 41, 52, 60, 62 y 67, y Objetivo 17.

Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

31. La Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable proporciona a las empresas orientaciones prácticas para aplicar los componentes de diligencia debida de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La Guía representa un paso importante porque contiene recomendaciones en las que se insta a las empresas a que apliquen una perspectiva de género a la diligencia debida basada en el riesgo³⁷. La OCDE recomienda a las empresas que, al evaluar los impactos negativos, presten especial atención “a los diferentes riesgos que puedan enfrentar las mujeres y los hombres”³⁸. Las empresas también deben “tener presente los temas de género y los derechos humanos de las mujeres en situaciones en que pueden verse afectadas de manera desproporcionada”³⁹. La OCDE recomienda también “aplicar una perspectiva de género a la debida diligencia cuando corresponda”⁴⁰. Para evitar dudas, cabe precisar aquí que aplicar una perspectiva de género siempre corresponde, en todas las situaciones y tanto en el caso de todos los Estados como en el de todas las empresas.

32. La OCDE sugiere a las empresas varias medidas sensibles al género, como recopilar y evaluar datos desglosados por sexo, desarrollar y evaluar políticas sensibles y receptivas respecto al género, identificar vulnerabilidades superpuestas o acumuladas y evaluar si los mecanismos de reclamación son sensibles al género⁴¹. También recuerda a las empresas que ciertas partes interesadas, como las mujeres, “pueden necesitar atención adicional en el contexto de las actividades de participación de las partes interesadas”⁴². Aunque no hay una referencia específica al género en el contexto de los puntos de contacto nacionales, la pertinencia del género en el ámbito de las reparaciones fue expresamente reconocida en un taller sobre género celebrado por el Grupo de Trabajo sobre la Conducta Empresarial Responsable⁴³. Celebrar más talleres de sensibilización y creación de capacidad podría contribuir a incorporar una perspectiva de género en la labor de aplicación de todos los componentes de las Líneas Directrices de la OCDE.

Normas de la Organización Internacional del Trabajo

33. A lo largo de los años, la Organización Internacional del Trabajo ha elaborado varias normas sobre igualdad de género, a saber:

- a) El principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100));
- b) La prohibición de la discriminación por motivos de sexo, entre otros (Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111));
- c) La igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156));
- d) La disposición de apoyo a los derechos reproductivos de las mujeres (Convenio sobre la Protección de la Maternidad (Revisado), 1952 (núm. 103), y Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)).

³⁷ Véanse también las directrices sobre diligencia debida para determinados sectores, disponibles en <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

³⁸ Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, pág. 31.

³⁹ *Ibid.*, pág. 45.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*, pág. 55.

⁴³ OCDE, “Workshop on responsible business conduct and gender: Chair’s summary”, 20 de marzo de 2019, págs. 5 y 6.

34. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, cuya revisión más reciente data de 2017, ofrece orientaciones a las empresas multinacionales y los Gobiernos en esferas como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida y las relaciones laborales. Aunque la Declaración no incluye el género como cuestión transversal, en ella se pide a los Gobiernos que promuevan “la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo” y eliminen la discriminación basada, entre otros motivos, en el sexo (párr. 28), promuevan “la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor” (párr. 29) y adopten “medidas para combatir la violencia contra las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo” (párr. 43). Las empresas multinacionales también deben “guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones” (párr. 30).

35. Además, la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará en junio de 2019, analizará el texto de un proyecto de convenio sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo⁴⁴.

IV. Un marco de género para los Principios Rectores

36. Los Principios Rectores contienen varias referencias al género y a las mujeres que se pueden agrupar en tres “ventanas de género”. La primera ventana está enmarcada por el principio general de no discriminación: los Principios Rectores deben aplicarse de manera no discriminatoria, teniendo debidamente en cuenta los diversos riesgos que pueden enfrentar mujeres y hombres⁴⁵. Se trata de un importante principio transversal que podría emplearse para hacer una lectura sensible al género de los Principios Rectores.

37. La segunda ventana está conformada por las disposiciones que destacan expresamente la necesidad de integrar una perspectiva de género en determinados lugares. En el comentario al principio rector 3 se señala que los Estados deben asesorar a las empresas sobre la manera de tratar eficazmente las cuestiones de género, entre otras cosas, reconociendo los problemas específicos de las mujeres. En el principio rector 7 se subraya que los Estados deben prestar asistencia adecuada a las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual. En el comentario al principio rector 18 se destaca que, al identificar las consecuencias negativas para los derechos humanos, las empresas deben tener presentes los diferentes riesgos que pueden enfrentar las mujeres y los hombres. Por último, en el comentario al principio rector 20 se dispone que las empresas deben poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación, y se subraya la importancia de utilizar datos desglosados por sexos cuando proceda.

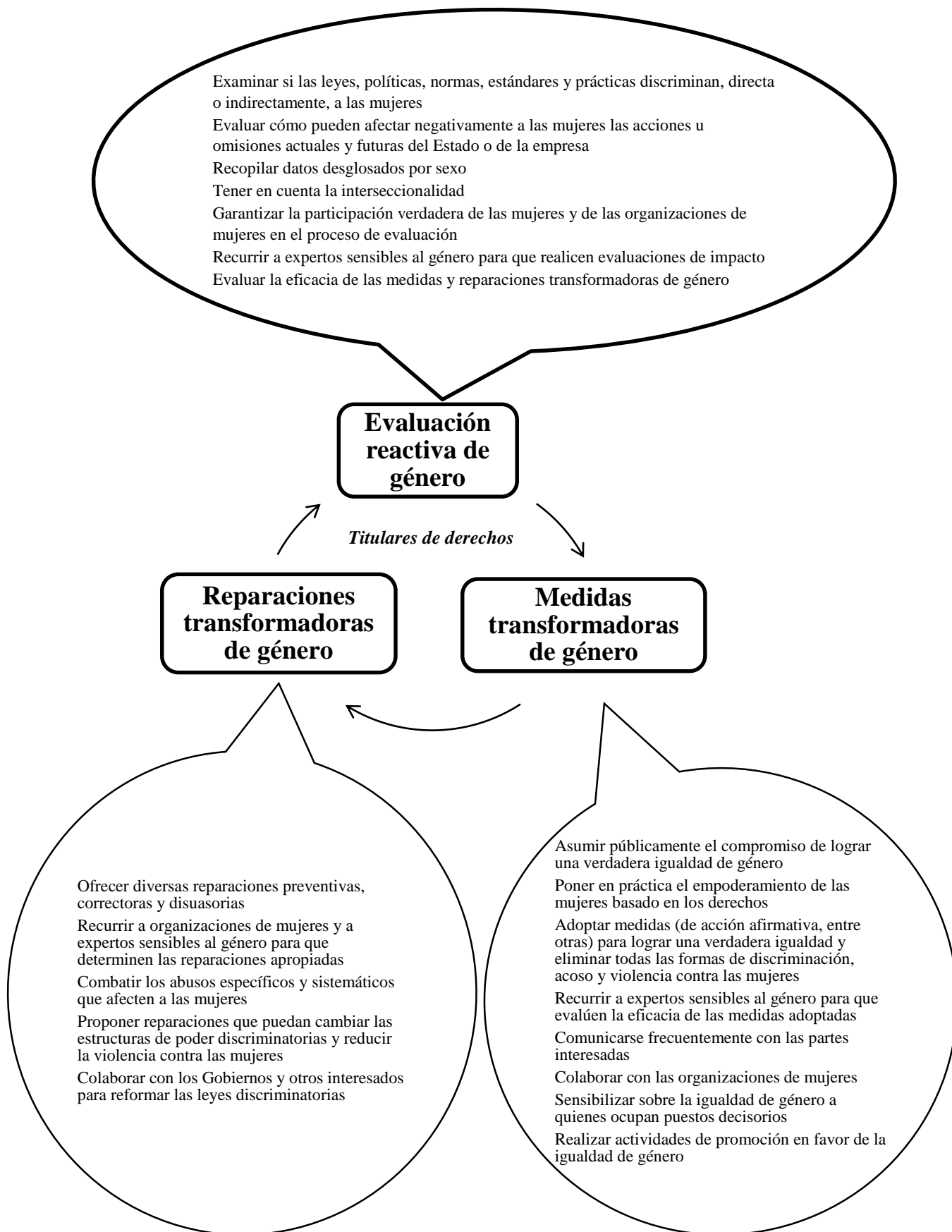
38. El fundamento de la tercera ventana de género es el comentario al principio rector 12, en el que se señala que, de acuerdo con las circunstancias, es posible que las empresas deban tener en cuenta otras normas. Por ejemplo, las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos y deberán prestarles una atención especial. Se mencionan específicamente los instrumentos que han desarrollado los derechos de grupos como las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer debe formar parte de las otras normas que las empresas deberán tener en cuenta en todo momento, porque adoptar una perspectiva de género es procedente en todas las circunstancias.

⁴⁴ Véase www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--es/index.htm.

⁴⁵ A/HRC/17/31, pág. 7.

39. Sobre la base de esas tres ventanas de género y de las normas internacionales relativas a los derechos de las mujeres que se han analizado en la sección III, el Grupo de Trabajo ha elaborado un marco de género para los Principios Rectores que comprende un ciclo de tres etapas aplicables a los tres pilares: la evaluación reactiva de género, las medidas transformadoras de género y las reparaciones transformadoras de género (véase el gráfico). La evaluación debe ser reactiva: debe ser capaz de responder a los efectos adversos diferentes, cruzados y desproporcionados en los derechos humanos de las mujeres, así como a las normas discriminatorias y a las estructuras de poder patriarcales. Las medidas y las reparaciones consiguientes deben ser transformadoras en el sentido de que deben ser capaces de introducir cambios en las normas patriarcales y en las relaciones desiguales de poder que sustentan la discriminación, la violencia de género y los estereotipos de género.

Marco de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos



40. Los Estados y las empresas deben llevar a cabo periódicamente evaluaciones reactivas de género del terreno de las leyes, políticas, normas, prácticas y actividades para definir las desigualdades y discriminaciones de género existentes, así como los efectos de sus respectivas acciones u omisiones actuales y futuras en ese terreno. En ese proceso de evaluación se debe utilizar datos desglosados por sexo, recurrir a expertos sensibles a las cuestiones de género y celebrar consultas con organizaciones de mujeres, incluidas las organizaciones de base. Las conclusiones de las evaluaciones deben servir de base para que los Estados y las empresas adopten una amplia gama de medidas transformadoras de género a fin de lograr una verdadera igualdad de género en todas las esferas de la vida. Si estas medidas no alcanzan dicho objetivo, las mujeres afectadas deben disponer de reparaciones transformadoras de género. Las reparaciones deben combinar elementos preventivos, correctores y disuasorios⁴⁶ y cambiar las estructuras de poder existentes que discriminan a las mujeres.

41. El Grupo de Trabajo ha aplicado el marco de género a fin de proponer directrices de género específicas para cada uno de los 31 principios rectores (véase el anexo). En la directriz para cada principio rector se incluyen medidas ilustrativas que demuestran a los Estados y las empresas cómo pueden integrar una perspectiva de género en todas sus actividades. Los ejemplos de buenas prácticas que se publicarán en el sitio web del Grupo de Trabajo proporcionarán más asistencia práctica en este proceso de integración.

42. Todas las iniciativas y los marcos de presentación de información destinados a facilitar la aplicación de los Principios Rectores deben integrar el marco y las directrices de género propuestos. Además, toda norma futura en el ámbito de las empresas y los derechos humanos debe elaborarse contando con la participación real de las mujeres y debe proponer medidas que tengan en cuenta las cuestiones de género, en consonancia con la Declaración sobre la Integración de Perspectiva de Género en Normas Técnicas y Estándares, y dentro de su Proceso de Desarrollo.

V. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

43. **A pesar de los grandes progresos realizados a lo largo de los años en cuanto al objetivo de lograr una verdadera igualdad de género, aún quedan muchos problemas por resolver. Las mujeres siguen sufriendo múltiples formas de discriminación, desventajas, exclusión y violencia en todas las esferas de la vida. Están infrarrepresentadas en los puestos decisorios, a menudo se ven afectadas de manera diferente y desproporcionada por las actividades empresariales, y enfrentan obstáculos adicionales cuando tratan de acceder a una vía de reparación efectiva. También es posible que las nuevas tecnologías tengan un mayor efecto negativo en las mujeres que en los hombres.**

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

⁴⁶ A/72/162, párr. 40.

Recomendaciones

45. El Grupo de Trabajo recomienda que:

a) Los Estados apliquen el marco y las directrices de género al elaborar o revisar todas las iniciativas y medidas destinadas a aplicar los Principios Rectores, incluidos los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos;

b) Los Estados alienten a las empresas, mediante una serie de incentivos y factores disuasorios eficaces, a integrar el marco y las directrices de género en su labor destinada a cumplir las responsabilidades que les incumben en materia de derechos humanos en virtud de los Principios Rectores;

c) Las empresas apliquen el marco y las directrices de género en todos los aspectos de su responsabilidad de respetar los derechos humanos, que incluyen la formulación de una declaración institucional de firme adhesión a los derechos humanos, la realización de un proceso serio de diligencia debida en materia de derechos humanos y la concesión de vías de reparación efectiva o la cooperación con las instancias que las proporcionen, así como en su labor de contribución al logro de una verdadera igualdad de género;

d) Las empresas garanticen la participación real de las mujeres potencialmente afectadas, organizaciones de mujeres, defensoras de los derechos humanos y expertos en cuestiones de género en todas las etapas de su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos;

e) Las empresas proporcionen apoyo y utilicen su influencia para garantizar que todos sus socios comerciales apliquen el marco y las directrices de género en sus actividades y respeten los derechos humanos de las mujeres;

f) Los expertos y consultores que asesoran a las empresas sobre la aplicación de los Principios Rectores adopten un enfoque reactivo de género y recomienden medidas y reparaciones transformadoras de género;

g) Las bolsas de valores, las asociaciones empresariales y los inversores adopten medidas eficaces para alentar a las empresas a que contribuyan a lograr una verdadera igualdad de género en consonancia con el marco y las directrices de género propuestos y con otras normas pertinentes;

h) Las instituciones financieras internacionales integren el marco y las directrices de género, realizando para ello un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos, antes de aprobar la financiación de cualquier proyecto, así como cuando supervisen los proyectos financiados y tramiten las denuncias derivadas de estos;

i) Las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las organizaciones de mujeres, los defensores de los derechos humanos, los abogados, los bufetes de abogados, los jueces, los periodistas y los universitarios utilicen el marco y las directrices de género al promover la igualdad de género real y la aplicación de los Principios Rectores;

j) Los organismos, organizaciones y fundaciones que financian proyectos para apoyar la difusión y aplicación de los Principios Rectores por parte de los Estados o las empresas integren explícitamente una perspectiva de género en esos proyectos, de conformidad con el marco y las directrices de género propuestos.

Anexo

Directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos*

Principio rector 1

1. Los Estados tienen que adoptar las medidas apropiadas para garantizar que todas las empresas que operan en su territorio o jurisdicción respeten los derechos humanos de las mujeres. Todas las políticas, leyes y actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia del Estado para prevenir, investigar, castigar y reparar todas las formas de discriminación, acoso y violencia contra las mujeres deben integrar el marco y las directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

2. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben combatir, adoptando medidas especiales de carácter temporal o por otros medios, las causas fundamentales de las estructuras de poder discriminatorias contra las mujeres que impiden lograr una verdadera igualdad en todas las esferas;

b) Los Estados deben revisar las leyes vigentes que discriminen directa o indirectamente a las mujeres y adoptar medidas eficaces para eliminar el acoso sexual y la violencia de género contra las mujeres, a fin de que estas puedan tener acceso a las oportunidades en pie de igualdad con los hombres;

c) Los Estados deben alentar e incentivar a las empresas para que contribuyan a lograr una verdadera igualdad de género, lo que les permitirá cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos de las mujeres;

d) Los Estados deben garantizar la participación de mujeres y de organizaciones de mujeres en la adopción de medidas legislativas y políticas para aplicar los Principios Rectores, ya sea mediante un plan de acción nacional o por otros medios de ese tipo;

e) Los Estados deben integrar una perspectiva de género en las leyes de obligado cumplimiento relativas a la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluidas las referentes a las formas contemporáneas de esclavitud y a la transparencia en las cadenas de suministro;

f) Los Estados deben velar por que los mecanismos judiciales y extrajudiciales del Estado tengan en cuenta los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres para acceder a una vía de reparación efectiva contra las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Principio rector 2

3. Los Estados no solo deben proporcionar orientación, sino también crear incentivos y factores disuasorios, para alentar a todas las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción a respetar los derechos humanos de las mujeres en todas sus actividades, incluidas las cadenas de suministro.

4. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben trabajar colectivamente para crear marcos internacionales que obliguen a las empresas a respetar los derechos humanos de las mujeres y a eliminar la discriminación, el acoso sexual y la violencia de género dondequiera que operen;

* En las directrices, toda referencia a las "mujeres" debe entenderse que incluye a las niñas, así como a las mujeres transgénero e intersexuales.

b) Los Estados deben alentar a las empresas a que incluyan en su consejo de administración a un determinado porcentaje de mujeres y a que informen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todas sus actividades;

c) Los Estados deben utilizar sus misiones diplomáticas y comerciales para proporcionar orientación y apoyo a las empresas que operen en el extranjero sobre la forma de respetar los derechos humanos de las mujeres cuando se encuentren con normas o prácticas discriminatorias;

d) Los Estados deben estudiar la posibilidad de ofrecer incentivos a las empresas que den ejemplo a otras adoptando medidas mensurables para lograr una verdadera igualdad de género en todas sus actividades;

e) Los Estados deben obligar a las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción a respetar los derechos de las defensoras de los derechos humanos y de las denunciante de irregularidades en todas sus actividades.

Principio rector 3

5. Los Estados deben evaluar y combatir los efectos discriminatorios directos e indirectos de las leyes y políticas vigentes en los derechos humanos de las mujeres. Deben tener en cuenta el marco y las directrices de género para los Principios Rectores al asesorar a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades.

6. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben considerar la igualdad de género como cuestión transversal al elaborar, revisar y evaluar todas las leyes y reglamentos que promuevan el respeto de los derechos humanos por las empresas o lo hagan observar;

b) Los Estados deben adoptar medidas proactivas para garantizar la participación verdadera de las mujeres y las organizaciones de mujeres en las tareas de elaboración o actualización de leyes y políticas;

c) Los Estados deben estudiar y contrarrestar el efecto diferente de las diversas leyes en las mujeres, por ejemplo, la manera en que les afectan las leyes sobre la seguridad de los consumidores, las empresas, el trabajo, los derechos humanos, el medio ambiente, la publicidad, los espectáculos, la inversión, la banca, las finanzas, la fiscalidad y la competencia;

d) Las políticas del Estado, incluidas las relativas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, deben ser transformadoras en materia de género. Por ejemplo, las políticas relacionadas con la pobreza, la salud, la vivienda, la educación, el saneamiento, el trabajo decente, la tierra y el cambio climático deben combatir las causas fundamentales de la discriminación contra las mujeres.

Principio rector 4

7. Los Estados deben velar por que las empresas de su propiedad o bajo su control y los organismos públicos no solo den ejemplo en cuanto al objetivo de lograr una verdadera igualdad de género, sino que también utilicen su influencia para exigir a sus socios comerciales que hagan lo mismo.

8. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben exigir a las instituciones educativas que reciben financiación pública o son reconocidas por el Estado que creen conciencia sobre la igualdad de género real y fomenten la capacidad de las partes interesadas para lograr este objetivo;

b) El Estado debe exigir a todas las empresas de su propiedad o bajo su control que sigan el marco y las directrices de género al realizar sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos y al recopilar datos desglosados por sexo;

c) Los Estados deben exigir a los organismos que se ocupan de la ayuda al desarrollo, los créditos a la exportación, las pensiones y los fondos soberanos de inversión que integren las políticas de igualdad de género en sus mandatos;

d) Los Estados deben exigir a todas las empresas de su propiedad o bajo su control que incluyan en su consejo de administración a un determinado porcentaje de mujeres y que divulguen anualmente datos sobre los avances que hayan realizado para alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en su plantilla;

e) Los Estados deben exigir a todas las empresas de su propiedad o bajo su control que adopten medidas eficaces para proteger la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres;

f) Los Estados deben exigir a sus organismos, así como a las empresas de su propiedad o bajo su control, que cuenten con políticas y mecanismos para combatir el acoso sexual, la violencia de género, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad o paternidad y las diferencias salariales entre hombres y mujeres;

g) Los Estados deben exigir a todas las empresas de su propiedad o bajo su control que establezcan mecanismos eficaces de reclamación que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Principio rector 5

9. Los Estados deben velar por que sus contratos con empresas, incluidos los relacionados con la privatización de los servicios públicos y las alianzas público-privadas, incorporen una perspectiva de género.

10. Medidas ilustrativas:

a) Antes de privatizar cualquier servicio público, los Estados deben llevar a cabo una evaluación del impacto de género para comprender los efectos diferentes de esas decisiones en las mujeres;

b) Cuando adjudiquen contratos de servicios públicos, los Estados deben dar prioridad a las empresas que hayan demostrado haber adoptado medidas para lograr una verdadera igualdad de género en todas sus actividades;

c) Los Estados deben incluir disposiciones relativas a la igualdad de género, y vías de reparación en caso de incumplimiento, en los contratos con las empresas que ofrecen servicios públicos;

d) Los Estados deben forjar alianzas público-privadas para promover el empoderamiento económico de las mujeres, por ejemplo, colaborando con bancos a fin de facilitar el acceso de las mujeres a la financiación para crear una empresa o cursar estudios superiores.

Principio rector 6

11. Los Estados deben integrar una perspectiva de género en sus leyes y políticas que regulen las transacciones comerciales con las empresas, incluidas las contrataciones del sector público.

12. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados, así como las instituciones intergubernamentales, deben obtener de empresas que sean propiedad de mujeres un determinado porcentaje de los productos y servicios que compran;

b) Los Estados deben realizar transacciones comerciales únicamente con empresas que cuenten con políticas y mecanismos para combatir el acoso sexual, la violencia de género, la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad o paternidad, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos y ejecutivos;

c) Los Estados deben velar por que las zonas francas industriales y las zonas económicas especiales promuevan los derechos humanos de las mujeres en lugar de socavarlos, y contribuyan a su empoderamiento económico.

Principio rector 7

13. Los Estados deben adoptar medidas adicionales para proteger a las mujeres contra las vulneraciones de sus derechos humanos, incluidos el acoso sexual y la violencia de género, por parte de las empresas que operan en zonas afectadas por conflictos. También deben promover la participación de las mujeres en los procesos de consolidación de la paz y de justicia de transición. Deben adoptar estas medidas, individual y colectivamente, tanto el Estado de origen como el Estado en que opera la empresa.

14. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben fomentar la creación de alianzas de colaboración pluripartita para cambiar las normas sociales que toleran, normalizan y justifican la discriminación por motivos de género o el acoso sexual y la violencia de género;

b) Los Estados deben fomentar la capacidad de las empresas, especialmente las que operan en zonas afectadas por conflictos, para detectar, prevenir y mitigar los riesgos de acoso sexual y violencia de género;

c) Cuando proceda, los Estados deben advertir a las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción de que no operen en zonas afectadas por conflictos en las que tal vez no sea posible prevenir o mitigar los riesgos de acoso sexual y violencia de género;

d) Los Estados deben crear factores disuasorios, como la retirada de la diplomacia económica y el apoyo financiero, para impedir que las empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción sean causantes o coadyuvantes de actos de acoso sexual y violencia de género en zonas afectadas por conflictos u otras zonas, o estén directamente vinculadas con dichos actos;

e) Los Estados deben velar por que las mujeres que sufren acoso sexual y violencia de género dispongan de reparaciones efectivas y transformadoras de género. También deben velar por que las empresas que sean causantes o coadyuvantes de actos de acoso sexual y violencia de género, o estén directamente vinculadas con dichos actos, rindan cuentas por ello rápidamente;

f) Los Estados deben otorgar a las mujeres y a las organizaciones de mujeres un papel central en los procesos de resolución de conflictos y de consolidación de la paz.

Principio rector 8

15. Los Estados, de conformidad con sus obligaciones internacionales de derechos humanos, deben tratar la igualdad de género como cuestión transversal que debe integrarse en las estrategias, políticas, programas y acciones de todos los ministerios, departamentos, organismos e instituciones del Estado que configuran las prácticas empresariales.

16. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben estudiar la posibilidad de establecer un órgano interministerial que coordine las iniciativas destinadas a promover la igualdad de género real de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos y los marcos normativos de todos los órganos públicos;

b) Los Estados deben organizar talleres y sesiones de aprendizaje entre pares para aumentar la sensibilidad a las cuestiones de género de sus cargos públicos y responsables políticos;

c) Los Estados deben evaluar el impacto de género de todas sus leyes y políticas, incluidas las relacionadas con la fiscalidad y los presupuestos;

d) Los Estados deben velar por que las autoridades públicas a nivel provincial y municipal conozcan los derechos humanos de las mujeres y tengan la capacidad necesaria para respetarlos, protegerlos y hacerlos efectivos.

Principio rector 9

17. Los Estados deben realizar periódicamente evaluaciones de los efectos de sus acuerdos comerciales y de inversión en las cuestiones de género, tanto antes como después

de concertarlos. Los Estados deben incluir expresamente en esos acuerdos la obligación vinculante de los inversores de respetar los derechos humanos de las mujeres consagrados en el derecho nacional e internacional.

18. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben garantizar la participación efectiva de las mujeres y las organizaciones de mujeres antes de que se negocien los acuerdos de comercio e inversión y durante la negociación de los mismos;

b) Los Estados deben utilizar los acuerdos de comercio e inversión como herramienta estratégica para proteger y promover los derechos humanos de las mujeres y aumentar las oportunidades económicas de las mujeres;

c) Los Estados deben incluir en sus acuerdos comerciales y de inversión disposiciones relativas al acceso a vías de reparación por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas.

Principio rector 10

19. Los Estados deben alentar a las instituciones multilaterales a que adopten una perspectiva de género al cumplir sus respectivos mandatos. Los Estados también deben velar por que los acuerdos y marcos normativos negociados multilateralmente promuevan la igualdad de género real y no agraven la discriminación que sufren las mujeres.

20. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben estudiar las repercusiones en materia de género de los acuerdos y marcos normativos internacionales concertados en todas las esferas pertinentes, como el trabajo, el comercio, las finanzas, la inversión, la propiedad intelectual, el desarrollo, la energía, el medio ambiente, el cambio climático, la salud, la población, el desarme, la paz y la seguridad;

b) Los Estados deben poner fin a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos de las instituciones multilaterales;

c) Los Estados deben alentar a las instituciones multilaterales a que promuevan la igualdad de género en sus políticas de contratación y adquisición y en las relativas al entorno laboral, entre otras áreas.

Principio rector 11

21. Las empresas deben abstenerse de infringir los derechos humanos de las mujeres y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación. Para cumplir esa responsabilidad, las empresas deben contribuir a lograr una verdadera igualdad de género y no exacerbar o reproducir la discriminación existente contra las mujeres en todas sus actividades.

22. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben crear un entorno propicio para que las mujeres tengan acceso a todas las oportunidades en igualdad de condiciones con los hombres. Por ejemplo, el acoso sexual, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la falta de instalaciones de higiene personal y un entorno de trabajo que no sea favorable a la menstruación pueden disuadir a las mujeres de aceptar puestos de trabajo o de permanecer en el que ocupan;

b) Las empresas deben tomar medidas para ayudar a las trabajadoras a crear sindicatos y a asumir puestos directivos en ellos;

c) Las empresas deben estudiar formas innovadoras de promover los derechos de las mujeres y realizar actividades de sensibilización para cambiar las leyes y prácticas sociales discriminatorias;

d) Las empresas deben hacer lo posible por ofrecer préstamos a las mujeres y permitirles acceder a la financiación, incluidas las que puedan carecer de bienes a causa de leyes o prácticas sociales discriminatorias;

e) Las empresas deben asegurarse de que sus procesos de adquisición de tierras y de indemnización no refuercen las prácticas de propiedad inmobiliaria discriminatorias con las mujeres ni afecten negativamente a los medios de vida y de subsistencia de estas;

f) Las empresas no deben perpetuar los estereotipos de género ni sexualizar el cuerpo de las mujeres o convertirlo en un objeto en ninguno de los procesos relacionados con sus productos o servicios, incluidos los de venta y *marketing*;

g) Las empresas deben adoptar una serie de medidas (por ejemplo, de acción afirmativa y de apoyo al desarrollo profesional) para garantizar la representación equitativa de las mujeres en la fuerza de trabajo a todos los niveles, incluidos los consejos de administración. También deben alentar a sus socios comerciales a que hagan lo mismo e incentivarlos en ese sentido;

h) Las empresas deben adoptar medidas adecuadas para garantizar que las mujeres no sean acosadas, hostigadas o intimidadas en el ciberespacio y que puedan utilizar las plataformas de los medios sociales sin temor a sufrir discriminaciones o amenazas violentas;

i) Las empresas deben tomar medidas para respetar la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, por ejemplo, ofreciendo licencias parentales remuneradas, horarios de trabajo flexibles u opciones de trabajo desde el hogar después del nacimiento de un hijo, así como salas de lactancia en el trabajo. Las empresas también deben abandonar la práctica de las pruebas de embarazo obligatorias.

Principio rector 12

23. A fin de respetar los derechos de las mujeres reconocidos internacionalmente, las empresas deben observar, en todas las circunstancias y en todas sus actividades, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, entre otros instrumentos.

24. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben respetar los derechos humanos de las mujeres y contribuir a lograr una verdadera igualdad de género como cuestión de principio normativa, aunque también podrían tener razones comerciales para hacerlo;

b) Las empresas deben integrar una política de igualdad de género en todos sus departamentos y en todas sus operaciones para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos de las mujeres. Es posible que para ello tengan que capacitar a su personal y a sus socios comerciales con respecto a los derechos humanos de las mujeres y a la igualdad de género;

c) Para evitar el riesgo de adoptar una interpretación neutra en cuanto al género de los derechos humanos consagrados en la Carta Internacional de Derechos Humanos, las empresas deben basarse en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño y referirse a ellas en sus códigos;

d) Las empresas deben ser conscientes de las capas entrelazadas de discriminación que sufren las mujeres debido a la interseccionalidad: diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente por las actividades empresariales a causa de variables como su edad, color, casta, clase, etnia, religión, idioma, nivel de alfabetización, grado de acceso a los recursos económicos, estado civil, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, residencia en una zona rural, situación migratoria o pertenencia a un pueblo indígena o minoría;

e) Cuando las empresas puedan afectar negativamente a las mujeres indígenas, deben tener en cuenta los derechos, en particular a la libre determinación y al consentimiento libre, previo e informado, establecidos en el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (núm. 169), de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

Principio rector 13

25. Las empresas no deben provocar o contribuir a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos de las mujeres y deben hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan. También deben tomar las medidas adecuadas para prevenir o mitigar las consecuencias negativas para los derechos humanos de las mujeres directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

26. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben, como mínimo, evitar socavar los derechos humanos de las mujeres, pero también promover esos derechos adoptando y aplicando en la práctica una política de igualdad de género en todas sus actividades;

b) Las empresas deben alentar a todos sus socios comerciales a que respeten los derechos humanos de las mujeres, por ejemplo, comunicando sus expectativas de igualdad de género y evaluando sus resultados en comparación con dichas expectativas, proporcionando orientación, fomentando la capacidad y ofreciendo incentivos;

c) Las empresas deben velar por que las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial y la automatización, no tengan un efecto negativo desproporcionado en los derechos humanos de las mujeres.

Principio rector 14

27. Todas las empresas, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, deben adoptar medidas apropiadas, de conformidad con los Principios Rectores, para respetar los derechos humanos de las mujeres, incluidas las que trabajan en la economía informal.

28. Medidas ilustrativas:

a) Al determinar la gravedad de las consecuencias negativas para los derechos humanos en virtud de los Principios Rectores debe adoptarse una perspectiva de género;

b) Las empresas deben utilizar su influencia en sus socios comerciales para alentarlos a respetar los derechos humanos de las mujeres;

c) Las empresas deben identificar a los trabajadores de la economía informal que forman parte de sus cadenas de suministro, estudiar si existen problemas relativos al género y tomar las medidas adecuadas para solucionarlos;

d) Las asociaciones empresariales, incluidas las asociaciones de microempresas y pequeñas empresas, deben sensibilizar a sus miembros y fomentar su capacidad para practicar la igualdad de género.

Principio rector 15

29. Las empresas deben integrar el marco y las directrices de género en todas las políticas y procedimientos que establezcan para cumplir todos los aspectos de su responsabilidad de respetar los derechos humanos en virtud de los Principios Rectores, que incluyen la formulación de una declaración institucional de adhesión a los derechos humanos, la realización de un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos y la reparación de las consecuencias negativas para los derechos humanos que hayan causado o a las que hayan contribuido.

30. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben utilizar instrumentos como la Herramienta de Análisis de la Disparidad de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para evaluar la naturaleza y el alcance de la discriminación de género en todas sus actividades, así como la eficacia de sus medidas para hacer avanzar la igualdad de género;

b) Las empresas deben integrar la igualdad de género como cuestión transversal en todas las políticas, procesos y estrategias de todos sus departamentos, en lugar de tratarla

simplemente como una cuestión de diversidad o de inclusión que solo atañe al departamento de recursos humanos.

Principio rector 16

31. Las empresas deben incorporar su declaración institucional en la que se comprometan a respetar los derechos humanos de las mujeres y a contribuir al logro de una verdadera igualdad de género en una política de igualdad de género que se elabore de abajo hacia arriba de manera participativa, pero que sea aprobada al más alto nivel. Esa política puede ser un documento aparte o estar integrada en la política genérica de derechos humanos de la empresa.

32. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben elaborar, y revisar periódicamente, una política de igualdad de género basada en una verdadera labor de consulta a mujeres, organizaciones de mujeres, defensoras de los derechos humanos y expertos en cuestiones de género;

b) La política de igualdad de género debe:

i) Hacer referencia a las normas internacionales pertinentes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, e inspirarse en el marco y las directrices de género para los Principios Rectores;

ii) Tener en cuenta el carácter cruzado de la discriminación;

iii) Incluir objetivos e indicadores cuantificables y exponer claramente lo que se espera de los socios comerciales;

iv) Comunicarse a todas las partes interesadas internas y externas, incluidas las empleadas y trabajadoras, en un lenguaje y un formato accesibles;

v) Integrarse en los procesos operacionales de todos los departamentos;

c) Las empresas deben asignar los fondos necesarios para aplicar la política de igualdad de género e identificar a las personas responsables;

d) Las empresas deben divulgar anualmente datos desglosados por sexo sobre los progresos realizados en todas sus actividades con respecto a los indicadores definidos en la política de igualdad de género.

Principio rector 17

33. Las empresas deben integrar expresamente una perspectiva de género en todas las etapas de los procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos que pongan en práctica para cumplir los Principios Rectores. Los procesos continuos de diligencia debida en materia de derechos humanos deben abarcar las consecuencias negativas, reales o potenciales, para los derechos humanos de las mujeres que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con las operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

34. Medidas ilustrativas:

a) A menos que las empresas adopten una perspectiva de género, no podrán determinar los efectos adversos diferentes y desproporcionados que sus actividades pueden tener en las mujeres;

b) Las empresas deben internalizar el género como cuestión de igualdad, y no tratarlo como mero “ejercicio formal” o como complemento de su proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos;

c) Si una empresa necesita determinar las esferas prioritarias donde los riesgos de efectos adversos son mayores, debe hacerlo con la participación de las comunidades potencialmente afectadas, entre ellas las mujeres y las organizaciones de mujeres;

d) Las empresas siempre deben considerar el acoso sexual y la violencia de género como riesgos de efectos graves en los derechos humanos. No deben tolerar esos efectos bajo ningún concepto en ninguna de sus actividades.

Principio rector 18

35. Cuando identifiquen y evalúen las consecuencias negativas reales o potenciales para los derechos humanos, las empresas deben adoptar un enfoque que tenga en cuenta el género, recurrir a expertos en cuestiones de género y celebrar verdaderas consultas con las mujeres potencialmente afectadas, organizaciones de mujeres (incluidas las organizaciones de base) y defensoras de los derechos humanos.

36. Medidas ilustrativas:

a) Para superar los obstáculos prácticos, las normas patriarcales o las amenazas de violencia que podrían disuadir a las mujeres potencialmente afectadas de participar en los procesos de evaluación de impactos, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo y emplear medios innovadores (por ejemplo, proporcionar servicios de guardería durante las reuniones o celebrar reuniones aparte para mujeres);

b) Las comunidades afectadas solo podrán considerar que su participación en las consultas es verdadera si se realiza antes de que se inicie un proyecto, si se les proporciona información adecuada sobre el proyecto de manera accesible y oportuna, si se toman en serio y se abordan las preocupaciones expresadas por las comunidades y si se mantiene una comunicación continua y transparente;

c) Las empresas deben utilizar datos desglosados por sexo e indicadores de resultados para evaluar el verdadero impacto de sus actividades en las mujeres y tener presente que diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente a causa de la naturaleza cruzada de la discriminación;

d) La presencia de organizaciones o sindicatos de mujeres en el proceso de consulta puede corregir la asimetría de poder que existe en general entre las empresas y las comunidades afectadas.

Principio rector 19

37. Las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en todos los procesos pertinentes y adoptar una serie de medidas transformadoras de género para prevenir y mitigar las consecuencias negativas de conformidad con los Principios Rectores.

38. Medidas ilustrativas:

a) En función de los resultados de las evaluaciones de impacto, las medidas transformadoras de género pueden incluir:

i) Revisar la política de igualdad de género y los procesos y prácticas de gestión para abordar las preocupaciones sistemáticas relacionadas con los efectos adversos en los derechos humanos de las mujeres;

ii) Modificar un proyecto en curso para prevenir o minimizar los efectos adversos en las mujeres;

iii) Aumentar la sensibilidad de género del personal de la empresa en todos los departamentos y ayudar a los socios comerciales a establecer sistemas de gestión que tengan en cuenta las cuestiones de género;

iv) Fortalecer la capacidad del propio personal de la empresa y de sus socios comerciales para ocuparse correctamente del acoso sexual y la violencia de género;

v) Adoptar políticas de acción afirmativa para superar la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos y en los consejos de administración;

vi) Forjar alianzas para colaborar con organizaciones de mujeres;

vii) Proporcionar vías de reparación efectivas transformadoras por las consecuencias negativas que ya se hayan producido o cooperar con las instancias que las ofrezcan;

b) Cuando proceda, las empresas también deben realizar actividades de promoción para apoyar la igualdad de género.

Principio rector 20

39. Las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de sus respuestas utilizando datos desglosados por sexo, que hayan sido reunidos con arreglo a un enfoque basado en los derechos humanos, e indicadores de resultados elaborados en consulta con las mujeres afectadas, organizaciones de mujeres y expertos en cuestiones de género.

40. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben asegurarse de que los indicadores tengan en cuenta las cuestiones de género, ya que, de lo contrario, el proceso de seguimiento podría no detectar los efectos diferentes en las mujeres;

b) Las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de sus respuestas en todas sus actividades, incluidas las cadenas de suministro;

c) Las empresas deben contar con la participación de mujeres, organizaciones de mujeres y grupos de base locales cuando evalúen la eficacia de sus respuestas transformadoras de género.

Principio rector 21

41. Las empresas deben comunicar con regularidad información adecuada y de fácil acceso a las partes afectadas. Tanto la información como los medios de comunicación deben tener en cuenta la discriminación de género y los efectos diferentes que sufren las mujeres.

42. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben adoptar las medidas apropiadas para garantizar que los medios de comunicación de la información sean accesibles para las mujeres potencialmente afectadas;

b) Si la información comunicada se refiere a actos de acoso sexual y violencia de género, las empresas deben respetar el derecho de las víctimas a la intimidad y no revelar la identidad u otra información personal identificable de las víctimas para evitar que sufran una estigmatización social y vuelvan a ser víctimas;

c) Cuando proceda, en la información proporcionada se utilizarán datos desglosados por sexo;

d) Las empresas deben evitar siempre que sea posible recurrir a la excepción relativa a la confidencialidad comercial y tener debidamente en cuenta si el hecho de que no se divulgue información podría empeorar la situación de las personas y comunidades desfavorecidas, marginadas o vulnerables.

Principio rector 22

43. Las empresas deben proporcionar reparaciones transformadoras de género, o cooperar con las instancias que las ofrezcan, cuando determinen que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos.

44. Medidas ilustrativas:

a) Al proporcionar un “abanico” de vías para reparar los efectos adversos, según se dispone en el informe presentado por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas a la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones (A/72/162), las empresas deben tener en cuenta los efectos cruzados diferentes en las mujeres y en sus derechos humanos;

b) Las vías de reparación ofrecidas por las empresas por los actos de acoso sexual y violencia de género deben responder a la experiencia de las mujeres. Los acuerdos de indemnización, por ejemplo, nunca deben excluir el acceso a mecanismos judiciales o extrajudiciales, y no se debe recurrir a acuerdos de no divulgación de información a menos que así lo soliciten las mujeres afectadas;

c) Además de remediar los efectos adversos específicos, las vías de reparación también deben tratar de producir cambios sistemáticos en las estructuras de poder discriminatorias, cuando proceda. Por ejemplo, si no se toman en serio las denuncias de acoso sexual en las fábricas debido a la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección, este desequilibrio debe corregirse;

d) Cuando los efectos adversos, incluidos los efectos en los derechos humanos de las mujeres, estén directamente relacionados con los proveedores de una empresa, esta, aunque no esté obligada a ofrecer una vía de reparación en virtud de los Principios Rectores, debe exigir a sus proveedores que proporcionen vías de reparación efectivas e incentivarlos en ese sentido;

e) Las empresas deben cumplir de manera coherente su responsabilidad de cooperar con las instancias que ofrezcan vías para reparar los efectos adversos por medios legítimos. Por ejemplo, deben acatar las decisiones que emanen de dichas instancias y abstenerse de tomar represalias contra las comunidades afectadas, incluidas las defensoras de los derechos humanos y las dirigentas sindicales, por tratar de obtener una reparación legítima.

Principio rector 23

45. En todos los contextos, las empresas deben respetar todas las leyes nacionales pertinentes, así como las normas regionales e internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres, y contribuir al logro de una verdadera igualdad de género.

46. Medidas ilustrativas:

a) Si las normas o prácticas sociales de un país discriminan a las mujeres, las empresas deben estudiar formas innovadoras de defender los derechos humanos internacionales de las mujeres y utilizar su influencia para cambiar activamente esas normas discriminatorias;

b) Las empresas deben ser conscientes de su responsabilidad jurídica cuando causan actos de acoso sexual y violencia de género o contribuyen a causarlos.

Principio rector 24

47. Cuando den prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas para los derechos humanos que sean más graves o irreparables, las empresas deben tener presente que la discriminación por motivos de género, el acoso sexual y la violencia de género tienen efectos graves e irreparables.

48. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben considerar la discriminación por motivos de género, el acoso sexual y la violencia de género como efectos adversos que se deben prevenir, atenuar y reparar con carácter prioritario;

b) Las empresas deben asegurarse de que toda decisión de dar prioridad a determinadas medidas se tome habiendo consultado verdaderamente a las mujeres potencialmente afectadas y a organizaciones de mujeres.

Principio rector 25

49. Los Estados tienen que velar por que todas las medidas judiciales, administrativas, legislativas o de otra índole que adopten para proporcionar a las personas afectadas acceso a vías de reparación efectivas por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas sean medidas transformadoras de género.

50. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben garantizar la participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en toda reforma legislativa, administrativa o judicial para mejorar el acceso a vías de reparación efectivas por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas;

b) Los Estados deben adoptar medidas eficaces para investigar, castigar y reparar los efectos adversos de las actividades de las empresas en los derechos humanos de las mujeres, incluidos los actos de acoso sexual y violencia de género, que se produzcan en su territorio o jurisdicción;

c) Los Estados deben crear mecanismos y procesos para reparar los efectos adversos extraterritoriales de los que sean causantes o coadyuvantes empresas domiciliadas en su territorio o jurisdicción, y reforzar la cooperación transfronteriza en los casos que tengan una dimensión transnacional;

d) Los Estados deben velar por que las instituciones judiciales y extrajudiciales sean capaces de proporcionar reparaciones transformadoras de género para lograr una verdadera igualdad de género;

e) Los Estados deben fomentar la capacidad de los jueces, fiscales, agentes de policía y demás actores pertinentes para que tengan en cuenta las cuestiones de género y no se vean influidos por estereotipos discriminatorios de género cuando se ocupen de denuncias de efectos adversos en los derechos humanos de las mujeres.

Principio rector 26

51. Cuando adopten medidas para reducir los obstáculos legales, prácticos y de otros tipos para acceder a los mecanismos judiciales nacionales en caso de violación de los derechos humanos relacionada con las empresas, los Estados deben prestar atención a los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres al tratar de acceder a una reparación efectiva.

52. Medidas ilustrativas:

a) Conforme a la recomendación general núm. 33 (2015) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, los Estados deben adoptar medidas proactivas y especiales para reducir los obstáculos adicionales que pueden enfrentar las mujeres para hacer que las empresas rindan cuentas por la violación de sus derechos humanos, como un escaso nivel de alfabetización, unos recursos económicos limitados, los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, las normas culturales patriarcales y las responsabilidades familiares;

b) Los Estados deben realizar reformas sistemáticas para eliminar los prejuicios de género y las estructuras de poder discriminatorias que perjudican a las mujeres al tratar de acceder a una reparación efectiva por las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas. Por ejemplo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres entrañan que las mujeres tengan menos recursos económicos para tratar de obtener reparación;

c) Los Estados deben establecer mecanismos para impedir que se tomen represalias contra las mujeres, incluidas las defensoras de los derechos humanos y las dirigentes sindicales, que tratan de obtener reparación;

d) Los Estados deben estudiar la forma de aprovechar las innovaciones tecnológicas para reducir los obstáculos prácticos que enfrentan las mujeres para acceder a los tribunales, incluidos los relativos al acceso material y a la victimización adicional causada por la reiterada toma de declaración;

e) Los sistemas de asistencia jurídica gratuita pueden adoptar un umbral económico diferente para prestar apoyo a las mujeres afectadas que tratan de obtener reparación, mientras que dicho apoyo debe darse siempre a las víctimas de acoso sexual y de violencia de género.

Principio rector 27

53. Los Estados deben otorgar un mandato expreso a los mecanismos de reclamación extrajudiciales, y dotarlos de facultades y recursos adecuados, para que se ocupen de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas, incluidas las denuncias de discriminación por motivos de género y acoso sexual contra empresas.

54. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben otorgar a los mecanismos de reclamación extrajudiciales las facultades necesarias para que ofrezcan vías de reparación efectiva transformadoras en los casos de discriminación por motivos de género y acoso sexual relacionados con empresas;

b) Cuando nombren a los miembros de los mecanismos de reclamación extrajudiciales, como las instituciones nacionales de derechos humanos y los puntos de contacto nacionales, los Estados deben tener en cuenta el equilibrio de género;

c) Las asociaciones internacionales y regionales de instituciones nacionales de derechos humanos deben fortalecer la capacidad de sus miembros para integrar la igualdad de género como cuestión transversal en todas sus actividades, incluida la tramitación de las denuncias;

d) Los puntos de contacto nacionales deben definir y tratar de eliminar los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres para presentar denuncias. También deben adoptar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género al examinar las denuncias y un enfoque transformador de género al facilitar la conciliación, la mediación o el diálogo entre las partes y al formular recomendaciones en las declaraciones finales;

e) Los Estados deben velar por que los sistemas de justicia consuetudinaria o indígena sean conformes con las normas internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres.

Principio rector 28

55. Los Estados deben adoptar las medidas necesarias, individual o colectivamente, para que todos los mecanismos de reclamación no estatales que se ocupan de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas, al margen de que estén administrados por empresas, asociaciones empresariales, órganos multilaterales o instituciones financieras internacionales, apliquen el marco y las directrices de género para los Principios Rectores.

56. Medidas ilustrativas:

a) Los Estados deben proporcionar orientación a las empresas que establezcan mecanismos de reclamación de nivel operacional y supervisar el proceso para reducir las diversas asimetrías que existen entre las empresas y las comunidades afectadas, incluidas las mujeres;

b) Los mecanismos de reclamación establecidos por las instituciones financieras internacionales deben adoptar medidas específicas para que las mujeres potencialmente afectadas los conozcan, inspirarse en los aportes que reciban de las organizaciones de mujeres, adoptar un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en todas las etapas del proceso de reclamación y recomendar medidas de reparación transformadoras de género.

Principio rector 29

57. Los mecanismos de reclamación de nivel operacional establecidos por las empresas deben integrar una perspectiva de género de acuerdo con el marco y las directrices de género para los Principios Rectores.

58. Medidas ilustrativas:

a) Las empresas deben velar por que las mujeres potencialmente afectadas, las organizaciones de mujeres y las defensoras de los derechos humanos participen de veras en el diseño y la administración de los mecanismos de reclamación de nivel operacional.

Además, la composición de los órganos que tramitan las reclamaciones debe ser equilibrada en cuanto al género;

b) Los mecanismos de reclamación de nivel operacional deben tener en cuenta las diversas formas de discriminación, desventajas y obstáculos que enfrentan las mujeres afectadas cuando tratan de obtener reparación, y adoptar las medidas adecuadas para superar esas limitaciones;

c) Las empresas no deben exigir a las personas o comunidades afectadas que renuncien a su derecho a obtener una reparación judicial o extrajudicial por las violaciones de sus derechos humanos;

d) Las empresas deben velar por que las mujeres que presentan una reclamación no sufran intimidaciones o represalias.

Principio rector 30

59. Los mecanismos de reclamación establecidos en virtud de las normas de derechos humanos de las asociaciones empresariales, los órganos multilaterales u otras iniciativas pluripartitas deben tener en cuenta las cuestiones de género y estar en condiciones de proporcionar reparaciones transformadoras de género.

60. Medidas ilustrativas:

a) Todo el proceso de creación de esos mecanismos de reclamación y de evaluación de su eficacia debe contar con la participación de mujeres representantes, basarse en datos desglosados por sexo sobre los efectos adversos en los derechos humanos de las mujeres y tener en cuenta los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres para acceder a los mecanismos de reclamación;

b) Las vías de reparación proporcionadas por estos mecanismos de reclamación sectoriales o multilaterales deben no solo remediar las violaciones específicas de los derechos humanos, sino también eliminar las causas sistémicas fundamentales de la discriminación contra las mujeres.

Principio rector 31

61. Todos los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben interpretarse teniendo en cuenta las cuestiones de género, habida cuenta especialmente del carácter cruzado de la discriminación que sufren las mujeres para acceder a esos mecanismos y para hacer valer las reparaciones que se les han otorgado como resultado de sus denuncias contra empresas.

62. Medidas ilustrativas:

a) Los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben adoptar medidas específicas para:

i) Garantizar que sean accesibles a las mujeres potencialmente afectadas y que gocen de su confianza;

ii) Corregir el desequilibrio de poder, información, recursos económicos y conocimientos jurídicos que perjudica a las comunidades afectadas, incluidas las mujeres;

b) Los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben tener en cuenta las cuestiones de género al tramitar las denuncias de efectos adversos en las mujeres y velar por que las reparaciones concedidas estén en consonancia con las normas internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres;

c) Los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben reunir datos desglosados por sexo y consultar a las organizaciones de mujeres y a las defensoras de los derechos humanos para garantizar que siempre estén al día respecto de las cuestiones de género.