

Generando Empresas y Derechos Humanos

Aplicación de una Perspectiva de
Género a los Principios Rectores de la
ONU sobre Empresas y Derechos
Humanos y Negociaciones de Tratados
Vinculantes



christian
aid

CITIZENS_{for}
FINANCIAL
JUSTICE

Part-funded by the
European Union



Autores:

Dr Marianna Leite y Dr Matti Kohonen

Reconocimientos:

Gracias a: Nadia Saracini, Alison Doig, Sagrario Monedero, Karol Balfe, Gráinne Kilcullen, Gerhard Buttner, Nicholas Shamano, Sheila Murimoga, Mara Luz, Emma Donlan, Thomas Mortensen, Sarah Roure, Marcos Lopes, Samuel Williams, Sheila Tanaka and all our partners y a todos nuestros socios por su consejo experto.

Christian Aid es una organización internacional que cree firmemente que el mundo puede y debe cambiar rápidamente hacia otro donde todas las personas puedan vivir una vida plena, libre de pobreza y de desigualdad. Trabajamos globalmente para alcanzar un cambio profundo que erradique las causas de la pobreza, poniendo el esfuerzo en alcanzar la igualdad, la dignidad y la libertad para todos y todas independientemente de su religión o nacionalidad. Somos parte de un movimiento más amplio que lucha por la justicia social. Proporcionamos asistencia urgente, práctica y efectiva donde hay mayor necesidad, afrontando los efectos de la pobreza así como también sus principales causas.

christianaid.org.uk

Contáctenos

Christian Aid
35 Lower Marsh
Waterloo
London
SE1 7RL
T: +44 (0) 20 7620 4444
E: info@christian-aid.org
W: christianaid.org.uk

Christian Aid is a member of the

actalliance



Co-funded by the
European Union

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of Christian Aid and Citizens for Financial Justice and do not necessarily reflect the views of the European Union.

UK registered charity no. 1105851 Company no. 5171525 Scot charity no. SC039150 NI charity no. XR94639 Company no. NI059154 ROI charity no. CHY 6998 Company no. 426928 The Christian Aid name and logo are trademarks of Christian Aid © Christian Aid Mayo 2019

Contenidos

Lista de acrónimos	5
Prefacio	6
Resumen Ejecutivo	7
Introducción	11
Asuntos de género para empresas y derechos humanos	11
Tema I: Acoso sexual y violencia sexual contra las mujeres	17
Puntos clave de acción: prevenir el acoso sexual y la violencia sexual contra las mujeres	22
Tema II: Diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género	23
Puntos clave de acción: adopción y cumplimiento de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos	27
Tema III: Inclusión económica y empoderamiento de las mujeres	28
Puntos clave de acción: prácticas inclusivas que permiten el auto-empoderamiento	34
Tema IV: Impacto del comercio, la inversión y los regímenes tributarios sobre las mujeres	35
Impacto de los regímenes tributarios sobre las mujeres	35
Abusos a los derechos humanos relacionados con el comercio y la inversión	39
Puntos clave de acción: mejorar los mecanismos de reparación por el abuso de impuestos sobre sociedades	42
Tema V: Experiencias de las mujeres en el acceso a reparaciones efectivas y en la defensa de los derechos	45

Portada: Mujer indígena participa en el desarrollo de un informe paralelo de la CEDAW coordinado por la Alianza de Mujeres Indígenas Bolivianas - Plataforma Boliviana Frente al Cambio Climático/Sebastián Ochoa

Fotografías: Rodrigo Zaim/R.U.A.Foto Coletivo/Christian Aid; Fundación Bench Marks/Mmathapelo Thobejane; Change Alliance/Archana ShuklaMukherjee; Divine Chocolate/Salt Network; Plataforma Boliviana Frente al Cambio Climático /Sebastián Ochoa.

Puntos clave de acción: hacia la diligencia debida de las empresas y los derechos humanos en el Tratado vinculante sobre las Empresas y los Derechos Humanos	51
Conclusión	54
ANEXO: Visión general de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	57

Lista de acrónimos

- AAE – Acuerdo de Asociación Económica
- ABC – Acuerdo bilateral de comercio
- ACNUDH – El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
- ADT – Acuerdo de Doble Tributación
- APP – Asociación Público-Privada
- CEDAW – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- CSW – Comisión sobre el Estatus de las Mujeres
- CT – Corporación Transnacional
- DDDH – Diligencia Debida en materia de Derechos Humanos
- DDHM – Defensor(a) de los Derechos Humanos de las Mujeres
- DDODH – Diligencia Debida Obligatoria en materia de Derechos Humanos
- EM – Empresa Multinacional
- FMI – Fondo Monetario Internacional
- GTUEDH – Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos
- HRD – Defensor(a) de Derechos Humanos
- ICDH – Índice Corporativo de Derechos Humanos
- LIDH – Ley Internacional de Derechos Humanos
- MDS – Metas de Desarrollo Sostenible
- OCDA – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- OIT – Organización Internacional del Trabajo
- ONG – Organización No Gubernamental
- ONU – Organización de las Naciones Unidas
- PAEs – Programas de Ajuste Estructural
- PEMs – Principios del Empoderamiento de las Mujeres
- PNAEDHs – Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos
- PREDH – Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- PyMEs – Pequeña y Mediana Empresa
- UE – Unión Europea
- VG – Violencia de Género

Prefacio

El sistema económico actual no ha logrado el desarrollo tanto para las personas como para el planeta. Nos encontramos en una posición no deseada en la que nuestras opciones para buscar el crecimiento económico han sido a expensas de los recursos naturales finitos de la Tierra. Ha dejado un aporte negativo en la naturaleza y ha dejado atrás a millones de seres humanos.

Los próximos 20 a 50 años tienen que ser sobre la creación de nuevos modelos y alternativas que sitúen el bienestar humano y planetario en el corazón de los enfoques y soluciones de desarrollo. El mayor grupo social que ha sufrido la peor parte de un sistema económico fallido –o al menos limitado–, un impacto climático devastador y la exclusión social, han sido las mujeres.

Este informe es una buena lectura y brinda oportunidades para desafiar problemas más amplios relacionados con causas fundamentales y estructurales. Espero que te resulte inspirador y valiente.



Amanda Mukwashi

Directora Ejecutiva de Christian Aid

Resumen ejecutivo

Christian Aid tiene una visión: un mundo libre de pobreza. Para lograr esto, nos comprometemos a exponer el escándalo de la pobreza, ayudando de maneras prácticas a erradicarla del mundo, y desafiando y cambiando los sistemas que favorecen a los ricos y poderosos sobre los pobres y marginados. Como ONG de desarrollo internacional, Christian Aid realiza campañas internacionales, regionales y nacionales sobre las causas fundamentales de la pobreza mundial. Estos incluyen temas clave de nuestro tiempo, como el cambio climático, la justicia económica, la consolidación de la paz y las desigualdades de género.

El rol y la responsabilidad del sector privado, y especialmente de las corporaciones transnacionales (CT) más grandes y poderosas, es fundamental para lograr las Metas de Desarrollo Sostenible (MDS) como parte de la Agenda 2030. Igual de crucial es la necesidad de que este rol del sector privado sea coherente con las leyes de derechos humanos y los principios que sustentan las MDS, incluidos los imperativos de "no dejar a nadie atrás" y "alcanzar primero a los que están más lejos".

Todos los estados tienen sus responsabilidades colectivas y específicas no solo para financiar las obligaciones de derechos humanos y las MDS, sino también para garantizar que la financiación de las MDS se movilice de acuerdo con la Agenda de Acción de Addis Abeba (AAAA). Acordado en 2015, se refiere explícitamente a las empresas y los derechos humanos como una forma de alinear las finanzas privadas con la sostenibilidad.

Este informe proporciona un análisis exhaustivo de género de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PREDH), así como la ley internacional de los derechos humanos, y ofrece cinco recomendaciones generales.

- 1. Todas las normas vinculantes y voluntarias relacionadas con las empresas y los derechos humanos deben tener un alcance extraterritorial.** El PREDH 13 (b) afirma que las corporaciones tienen un impacto en los derechos humanos a través de sus operaciones directas e indirectas y sus cadenas de suministro; sus impactos en los derechos humanos ya son extraterritoriales en sus efectos. Esta disposición va más allá del cumplimiento legal. Más bien, la práctica y la política corporativa deben tratar de respetar todos los derechos humanos, incluso cuando esto va más allá de las leyes o requisitos actuales. El Principio 13 (b) establece que la responsabilidad de respetar los derechos humanos requiere que las empresas "busquen prevenir o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que están

directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales, incluso si no han contribuido a esos impactos”.¹

Recomendamos tomar medidas para garantizar que las empresas cumplan con todas las leyes internacionales de derechos humanos, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incluso cuando las leyes nacionales permiten un umbral más bajo.

Recomendamos que el Grupo de Trabajo de la ONU cree una Guía de Género para los PREDH, exigiendo medidas que garanticen que todas las normas de empresas y derechos humanos se apliquen extraterritorialmente.

- 2. Los recursos deben estar disponibles para las mujeres y otras personas marginadas, independientemente de la capacidad de una corporación de usar su influencia para efectuar cambios.** Bajo el Principio 19 de los PREDH, se espera que las compañías aborden cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos que esté directamente vinculado a su empresa mediante el uso de influencia. “Se considera que la influencia existe cuando la empresa tiene la capacidad de efectuar cambios en las prácticas ilícitas de una entidad que causa un daño. Si la empresa comercial tiene influencia para prevenir o mitigar el impacto adverso, debe ejercerlo. Y si carece de influencia, puede haber formas para que la empresa lo aumente”. El concepto de influencia refuerza la opinión de que un conglomerado puede ser tratado como una entidad única en el marco de los PREDH. Puede ser la base para resolver prácticas comerciales abusivas, incluidos los abusos de los derechos de las mujeres, desde una perspectiva empresarial y de derechos humanos.

Recomendamos que la Guía de Género para los PREDH exija medidas para la implementación efectiva del Principio 19. Esto debe garantizar que las mujeres y otras personas tengan acceso efectivo a los recursos adecuados, incluso cuando las corporaciones carecen de influencia para influir en esto.

- 3. Para los efectos de la ley internacional de los derechos humanos, las empresas deben ser tratadas como entidades individuales.** El Principio 23 establece esto, incluso cuando las leyes se aplican en base a una entidad legal separada. Esto cambia la forma en que analizamos las cuestiones de responsabilidad y los niveles efectivos de toma de decisiones.

La jurisprudencia del Reino Unido muestra cómo se pueden presentar reclamos de derechos humanos en contra de la sede corporativa cuando se puede

demostrar razonablemente su control efectivo. A diferencia de las reglas corporativas, los principios de derechos humanos no tratan a las corporaciones como entidades separadas. El principio 23 establece que "todas las empresas comerciales tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos dondequiera que operen". Esta responsabilidad se extiende a las relaciones comerciales que involucran financiamiento, cadenas de suministro y empresas conjuntas, entre otras, al tiempo que reconoce que las empresas pueden tener diferentes grados de influencia en tales situaciones.

Recomendamos que la Guía de Género para los PREDH exija medidas para garantizar la implementación efectiva del Principio 23, reforzando la posición de que las corporaciones son entidades individuales.

4. La evasión fiscal y los abusos relacionados deben regularse como infracciones directas de los derechos humanos de las mujeres.

Creemos que las actividades de las CT pueden tener impactos particularmente negativos en los derechos humanos de las mujeres. Cuando las empresas dependen de mano de obra barata y pagan menos en impuestos o en costos de seguridad social, están abusando de los derechos de las mujeres pagando salarios más bajos y reduciendo los ingresos disponibles para el estado.

Los PREDH extienden la responsabilidad a quienes facilitan o asisten en los abusos a los derechos humanos, lo cual es especialmente relevante para los financieros, banqueros, abogados, contadores y otros proveedores de servicios de una CT. Por ejemplo: "Los impactos en los derechos humanos de quienes asesoran y facilitan el abuso de impuestos de sociedades deben equitativamente evaluarse y denunciarse públicamente" (PREDH 19 y 23). Además, Kate Donald y Rachel Moussié argumentan que las "[c]orporaciones... dependen de la mano de obra barata de las mujeres dentro de las cadenas de suministro globales para aumentar sus ganancias, al tiempo que evitan impuestos y beneficios de seguridad social que podrían pagar los servicios públicos y apoyar el trabajo de cuidado no remunerado."²

Recomendamos que la Guía de Género requiera que los estados identifiquen y regulen otros impactos directos o no relacionados con el estado en los derechos de las mujeres, como la evasión de impuestos y el abuso.

5. Todos los actores estatales y no estatales deben apoyar el desarrollo y garantizar la ratificación y la implementación del Tratado sobre Empresas y Derechos Humanos legalmente vinculante.

Finalmente, creemos que los PREDH no son

suficientes. También necesitamos un Tratado Vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos para crear un marco legal más sólido que pueda ayudar a regular problemas como el uso de la tierra y los derechos, los impactos ambientales, el acceso equitativo a los mecanismos de reparación y la representación equitativa en la fuerza laboral. **Recomendamos que los estados apoyen, adopten y provean la implementación adecuada de un Tratado legalmente vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos. Esto no debe encajar en estándares más bajos que los PREDH, y debe usar definiciones consistentes con la terminología de los PREDH. También recomendamos que el tratado tenga en cuenta las dimensiones de género en las prácticas corporativas: debe incorporar la Guía de Género a los PREDH y/o reconocer la guía como legalmente vinculante.**

En este informe de políticas, examinamos cómo las prácticas comerciales afectan directamente los derechos de las mujeres, incluida su influencia en la discriminación y la violencia de género. También consideramos su impacto indirecto, por ejemplo, las consecuencias de la evasión y elusión fiscal. Sugerimos cómo se puede aplicar mejor el marco de Negocios y Derechos Humanos de la ONU para defender los derechos de las mujeres y proporcionar reparaciones para las violaciones de derechos humanos.

Además de las recomendaciones generales anteriores, hemos utilizado estudios de casos para ejemplificar y elaborar nuestras recomendaciones en relación con cada tema. Todas nuestras recomendaciones mencionan los PREDH específicos, cómo podrían estar relacionados con la próxima Guía de Género de la ONU, y cómo estos apuntan a la necesidad de un tratado legalmente vinculante.

Creemos que el Marco de Empresas y Derechos Humanos de la ONU y sus mecanismos de implementación deben responder mejor a los impactos negativos de las empresas en los derechos de las mujeres y los géneros marginados. Las empresas, en particular las corporaciones transnacionales, deben hacer valer los derechos humanos y deben ser responsabilizadas bajo la ley internacional de los derechos humanos.

Este informe es el resultado de una revisión documental del trabajo de los socios estratégicos de Christian Aid y otros materiales de expertos, realizada entre noviembre de 2018 y marzo de 2019.

Introducción

Asuntos de género para empresas y derechos humanos

Las prácticas corporativas irresponsables representan graves riesgos para los derechos humanos. A menudo, tienen impactos que afectan a las personas de manera diferente debido a su género y hacen que las desigualdades que experimentan sean aún mayores.

En este informe de políticas, exploramos cómo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH), y las normas internacionales relacionadas con los derechos humanos, pueden aprovecharse mejor para abordar estos impactos.

Además, tratamos de comprender los impactos de género de un posible Tratado Vinculante de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Partimos de la propia definición de Christian Aid sobre desigualdad de género:

"La desigualdad de género es principalmente un problema de relaciones de poder desiguales, de relaciones injustas. Viola los derechos humanos, limita la elección y la agencia, y tiene un impacto negativo en la capacidad de las personas para participar, contribuir y beneficiarse del desarrollo.

Debemos crear relaciones justas y equitativas para lograr sociedades equitativas, sostenibles, resilientes y prósperas".

Al considerar las dimensiones de género en las prácticas comerciales, no vemos al sector privado como un monolito. Los actores del sector privado van desde micro, pequeñas y medianas empresas (PYME) hasta corporaciones transnacionales (CT).³ Como veremos, el sector privado puede dar ejemplos sólidos e inspiradores: sobre la inclusión económica y el empoderamiento de las mujeres, por ejemplo.

Este informe se centra en el papel de los organismos multilaterales en la mejora de la responsabilidad corporativa. También aborda el papel del sector privado –en particular las CT–, el estado y las instituciones supranacionales.

Esto se debe a que nuestras mayores preocupaciones son sobre el impacto de las empresas transnacionales en la vida de las mujeres. El impacto negativo de las actividades comerciales en los derechos humanos de las mujeres, y la necesidad de un

lente específico de análisis, se reconoce y comprende cada vez más.⁴ Los pedidos para un análisis de este tipo cobraron fuerza después del desastre de Rana Plaza en 2013, uno de los accidentes industriales más grandes de la historia. El desastre provocó la muerte de 1.134 trabajadores, la mayoría de las cuales eran mujeres jóvenes;⁵ otros 2.500 resultaron heridos. Los componentes de género en otros abusos de los derechos humanos son igualmente sorprendentes. En 2016, en Marikana, en Sudáfrica, la policía mató a tiros a 34 trabajadores en huelga de la compañía minera Lonmin. Esas muertes tenían una dimensión más amplia más allá de la tragedia personal inmediata. Joseph Mathunjwa, presidente de la Asociación de Trabajadores Mineros y Sindicatos de la Construcción, afirma que:

“un salario en el sector minero representa entre cinco y diez sustentos de cónyuges y familiares que dependen de dicho salario”.

Cuando enfrentamos algunos de los abusos contra los derechos humanos cometidos por las empresas transnacionales, puede parecer que vivimos en tiempos en que el crecimiento económico supera todas las justificaciones morales.

Esto se puede ver en los bajos salarios ganados por las trabajadoras de la confección en Bangladesh, que trabajan en condiciones inseguras y de baja remuneración para maximizar los beneficios de las marcas de ropa globales.

El motivo de lucro continúa impulsando los métodos de producción capitalistas modernos, pero no es una base moral y ética adecuada para una sociedad. El sistema económico actual se basa en una participación limitada del estado y en mercados desregulados. Este es el resultado de un enfoque individualista para la formulación de políticas y su implementación, controlado por una elite que está desconectada de la realidad de la mayoría de las personas.⁶ Bajo el Consenso de Washington y el Post Consenso de Washington, el crecimiento y la estabilidad macroeconómica son vistos como objetivos en sí mismos, invalidando las preocupaciones por los derechos sociales y económicos. Esto pone a esos sistemas en directa contradicción con los derechos humanos y la ética que los sustenta.⁷

Las desigualdades sociales y económicas generalizadas –de raza, casta, género y clase– son inevitables en nuestro sistema económico existente. Puede haber sistemas de asistencia social implementados, pero estos rara vez desafían las estructuras responsables de las dinámicas de poder desiguales.⁸ La pobreza es un síntoma de este sistema económico, en el cual los empobrecidos son personalmente responsables de resolver su condición dentro de una economía de mercado. Las mujeres y los individuos no conformes son los más afectados por los efectos negativos del sistema.⁹ Los programas de ajuste estructural que fueron característicos de

los años 1980 y 1990 han tenido "repercusiones significativas en muchos aspectos de la vida diaria y estos han sido enfocados en género".¹⁰

Christian Aid cree que debemos asegurarnos de que la ley internacional de los derechos humanos esté ante la *lex mercatoria* de las regulaciones sobre impuestos, comercio e inversiones. También debemos asegurarnos de que los modelos y estándares de implementación no sean ciegos al género.

Al solicitar opiniones sobre la perspectiva de género en la relación entre los derechos humanos y las empresas comerciales, el grupo de trabajo de la ONU declaró:¹¹

“Las mujeres experimentan abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas de maneras únicas y, a menudo, se ven afectadas de manera desproporcionada. Las mujeres también enfrentan múltiples formas de discriminación y experimentan barreras adicionales para buscar el acceso a recursos efectivos para los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas”.

La carga del trabajo de cuidados, a menudo pasado por alto, que suelen realizar las mujeres y las niñas, es uno de los factores que diferencia su experiencia de la de los hombres y los niños. La ausencia de derechos económicos y sociales significa que el estado no brinda a las mujeres servicios públicos o protección social suficientes para que puedan tomar decisiones económicas o decisiones sobre la posibilidad de seguir una carrera.

El tema del trabajo de cuidado no remunerado abre toda la dimensión de los derechos económicos y sociales diferenciados por género. Aquí, consideramos no solo las normas sociales responsables de mantener a las mujeres atrapadas en la pobreza, sino también los marcos legales que son directa o indirectamente responsables de las cuestiones de responsabilidad y recursos.

Desde el nivel micro al macro, buscamos soluciones a las causas sistémicas de la desigualdad de género, que se manifiestan de manera diferente en cada nivel. Esto requiere que apliquemos todo el espectro de la perspectiva de género a las empresas y los derechos humanos. Por ejemplo, a nivel de relaciones sociales y comunitarias, examinamos cómo las corporaciones pueden contribuir o dificultar las iniciativas para abordar las prácticas patriarcales negativas. Nos fijamos en el contexto normativo y legislativo: las leyes que abordan cuestiones clave de negocios, derechos humanos y cuestiones de género. Y a nivel macroeconómico, consideramos, por ejemplo, que sin los estados que recaudan ingresos de entidades comerciales y personas adineradas para pagar los servicios públicos, el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres y la falta de acceso a los servicios públicos nunca se

abordarán. Las cuestiones fiscales, comerciales y de inversión son dimensiones económicas importantes de los derechos humanos.¹²

Espectro de la perspectiva de género en las empresas y los derechos humanos.

	Violencia de género	Diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género	Inclusión económica y empoderamiento de las mujeres	Abusos relacionados con impuestos, comercio e inversiones	Experiencias de las mujeres en el acceso a reparaciones efectivas y defensa de los derechos
Estado jurídico	<p>Expresamente ilegal en la mayoría de los países, según la violencia sexual, las leyes contra el acoso escolar y el hostigamiento.</p> <p>Un área gris cuando es cometida por personal fuera de la sede (discrepancia de acceso a la justicia) o por proveedores y contratistas.</p>	<p>La discriminación es a menudo ilegal, pero todavía hay muchas leyes que discriminan explícitamente contra las mujeres, dependiendo de la práctica y la jurisdicción con respecto a la legislación de igualdad, la legislación contra la discriminación y la igualdad salarial.</p>	<p>El principal problema es el trabajo de cuidados no remunerado. Debería existir una legislación sobre protección social y prestación de servicios adecuada para que las mujeres puedan trabajar junto a los hombres, dada su carga de cuidado desequilibrada.</p> <p>A menudo, la carga de cuidado no pagada no se reconoce en los programas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres, que pueden centrarse únicamente en los préstamos, incentivos y la transparencia de la brecha salarial.</p>	<p>A menudo es ilegal no pagar impuestos en la fuente de las operaciones. Sin embargo, existe una gran área gris debido a las diferencias en las leyes fiscales, los tratados fiscales perjudiciales y el uso excesivo de incentivos fiscales.</p> <p>Las decisiones de inversión y comercio deben tener la diligencia debida en derechos humanos llevada a cabo desde una perspectiva de género.</p> <p>Los tratados, prácticas y leyes de impuestos, comercio e inversión generalmente no son sensibles al género.</p>	<p>Los marcos legales para el acceso efectivo a los recursos varían de un país a otro. Existen vacíos significativos en términos de acceso a asistencia legal para los reclamantes que no pueden representarse a sí mismos.</p> <p>Hay un considerable estigma asociado con las mujeres que buscan justicia; pueden enfrentar una severa discriminación social y laboral si buscan reparaciones.</p>
Actor responsable	<p>Principalmente el gobierno, al procesar a los responsables de violencia de género.</p> <p>Las corporaciones también deben garantizar que tienen procesos internos de diligencia debida, especialmente en áreas donde la legislación o el sistema legal son débiles.</p>	<p>Principalmente una responsabilidad corporativa para llevar a cabo la diligencia debida en derechos humanos desde una perspectiva de género.</p> <p>La responsabilidad del Estado es diseñar leyes y reglas que sean efectivas para terminar con la discriminación de género y promover el papel de las mujeres y otros como iguales en todos los ámbitos de la sociedad.</p>	<p>Los estados son responsables de crear un entorno propicio para el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad en los sectores económicos.</p> <p>Las corporaciones tienen la responsabilidad de crear oportunidades para las mujeres, para asegurar que las brechas salariales de género sean abordadas.</p>	<p>Las corporaciones son responsables principalmente por los impuestos de sociedades y las regulaciones de transparencia de su gobierno local. El gobierno anfitrión es responsable de sus omisiones para detectar y prevenir prácticas dañinas, así como de las cláusulas de los tratados tributarios que excluyen los impuestos en ciertas transacciones (por ejemplo, impuestos a las ganancias de capital).</p>	<p>El acceso a los recursos es esencial en todas las dimensiones de las cuestiones de género relacionadas con las empresas y los derechos humanos. Esto incluye roles económicos y la coherencia de los sistemas de impuestos, comercio e inversión con los principios y procesos de derechos humanos.</p> <p>Las corporaciones tienen la responsabilidad de proporcionar reparaciones donde hayan causado daños y de no obstruir los procesos de reparación dirigidos por el estado.</p>

Creemos que el Marco de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, sus mecanismos de implementación, y los estados y entidades comerciales a los que se aplica, deben responder mejor a los impactos negativos de las empresas sobre los derechos de las mujeres y los géneros marginados.

Las empresas, en particular las CT, deben hacer valer los derechos humanos y deben ser responsabilizadas por la ley internacional de los derechos humanos.

En este informe, identificamos estudios de casos, destacamos temas clave sobre el impacto de género en las prácticas corporativas y exploramos su relación con la ley internacional de los derechos humanos y los marcos relacionados. Esto se basa en una revisión de la literatura de artículos e informes sobre temas de género, empresas y derechos humanos, así como en una revisión documental del trabajo de nuestros socios estratégicos.

Este informe de política aborda los cinco temas priorizados por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la Cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales:

- acoso sexual y violencia sexual contra las mujeres
- diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género
- inclusión económica y empoderamiento de las mujeres
- impacto del comercio, la inversión y los regímenes tributarios sobre las mujeres
- experiencias de las mujeres en el acceso a reparaciones efectivas y en la defensa de los derechos.¹³

Concluimos considerando los impactos de género de un posible Tratado vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Tema I: Acoso sexual y violencia sexual contra las mujeres

Las 17 Metas de Desarrollo Sostenible (MDS) de las Naciones Unidas se aplican a todos los contextos y actores. Su logro requiere una colaboración internacional significativa. Desde que se adoptó la agenda, se han logrado algunos avances, como se destaca en el Informe de la ONU sobre las Metas de Desarrollo Sostenible 2018.¹⁴ Esta priorización está en línea con el principio de "no dejar a nadie atrás", un tema central del discurso de las MDS.¹⁵ Se basa en un consenso cada vez mayor de que el logro de los objetivos dependerá de la priorización de los más excluidos y marginados social y económicamente.¹⁶ Sin embargo, el informe de la ONU también enfatiza que la tasa de progreso hasta el momento es insuficiente para alcanzar los objetivos a nivel internacional para el 2030.¹⁷ Se requieren compromisos nacionales e internacionales más fuertes –que a su vez refuercen los medios para implementar la agenda de las MDS– para que el desarrollo llegue a "los más desfavorecidos y marginados".¹⁸

Las mujeres enfrentan múltiples formas de discriminación, exclusión y desempoderamiento relacionadas con su género e identidades. Son desproporcionadamente vulnerables a la violencia, el acoso sexual y el abuso verbal. Hay muchas áreas donde las mujeres enfrentan mayores riesgos. En algunos casos, estos surgen de estrategias de sustento que ponen a las mujeres en riesgo de abusadores sexuales depredadores, o cuando ingresan a sectores de la economía o lugares de trabajo formales que antes les estaban cerrados. La MDS 5 - Meta 5.2 nos exige eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en las esferas pública y privada, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Un ejemplo bien documentado de violencia contra las mujeres es el acaparamiento de tierras y la intimidación asociada con la cría de camarón en las zonas costeras del sur de Bangladesh. Estas actividades han dañado permanentemente los bosques de manglares que alguna vez fueron una fuente de alimento y otros recursos, y han permitido que el agua salada afecte las tierras agrícolas. Esto ha obligado a muchas mujeres locales a caminar más para recoger agua, leña y alimentos.

Según se informa, las mujeres locales enfrentan un mayor riesgo de violación y acoso sexual por parte de empleados de granjas camaroneras fuera de la comunidad. Existe preocupación por la falta de acceso a la justicia y que es más probable que las autoridades se alíen con los intereses de las

élites dominadas por hombres y el negocio de la cría de camarones que con las mujeres víctimas. Al parecer, esto crea un sentimiento de impotencia por parte de las mujeres y una sensación de impunidad para de los empleados de la granja de camarones.¹⁹

Cuando las mujeres ingresan a esferas económicas que antes estaban cerradas para ellas, a menudo enfrentan el acoso moral, la intimidación y el acoso sexual de sus homólogos masculinos.

Estudio de caso 1

Mujeres mineras en Zimbabwe

Las mujeres mineras en Zimbabwe enfrentan muchos desafíos. La desigualdad estructural y los estereotipos de las posiciones femeninas en la sociedad han perpetuado sus dificultades. Según la Asociación de Ley Ambiental de Zimbabwe (ZELA), la preconcepción de la minería como sector solo para hombres ha excluido a las mujeres del proceso de toma de decisiones. Las mujeres generalmente no son consideradas participantes iguales y capaces en la industria.

Las mujeres que trabajan como mineras a menudo son solteras, viudas o con esposos o parejas ausentes. Enfrentan amenazas e intimidación, acoso sexual y otros abusos por parte de sus homólogos masculinos, incluidos los comerciantes de oro, lo cual está vinculado a su percepción de estatus social inferior.

Una de las limitaciones más serias para las mujeres es su conocimiento técnico en minería, puede que no tengan el conocimiento geológico de los minerales para identificar la presencia de los mismos. Además, pueden no conocer los procedimientos y políticas para formalizar un reclamo minero.

Christian Aid y nuestro socio ZELA estamos abordando algunos de estos desafíos. Se requieren intervenciones estructurales en política y a nivel macro a través de la promoción de políticas para que las mujeres tengan igualdad de condiciones y les permita competir en la industria.

Hemos escuchado y visto cómo las mujeres han ganado estatus y poder personal para enfrentar estos problemas. Aplaudimos a las mujeres por romper las barreras y destacarse como empresarias y generadoras de cambio en Zimbabwe.

Como muestra el estudio de caso de Zimbabwe, el acoso sexual en el sector laboral informal a menudo está vinculado a una posición de poder dentro de la sociedad, o a la vulnerabilidad de las mujeres en una situación específica. De manera similar, en los lugares de trabajo formales, el acoso a menudo está relacionado con el abuso de una posición de

poder más formal, que puede ser perpetrada por personal de mayor jerarquía o empleados de grupos sociales más privilegiados. Las prácticas comerciales a menudo son inadecuadas para lidiar en este contexto específico con estos ejes de desigualdad y poder en el lugar de trabajo y en comunidades más amplias.

Estudio de caso 2

Violencia de género en el lugar de trabajo en la India

En la India, la violencia basada en el género impregna profundamente la esfera pública y privada. La investigación sugiere que la violencia en los lugares de trabajo está frenando el auge de la economía de la India.²⁰ India tiene un marco legal progresivo²¹ que obliga a las organizaciones con 10 o más empleados a formar un comité interno para abordar y resolver las quejas de acoso sexual y presentar informes anuales al gobierno. Cubre todos los espacios de trabajo públicos o privados, dentro de edificios de oficinas, fábricas y hogares, así como delitos en otros espacios relacionados con el trabajo. Aunque el número de casos registrados no es alto,²² las mujeres ahora pueden presentarse y denunciar casos de acoso.

Si bien las principales empresas pueden tener políticas relacionadas con el Acta sobre Acoso Sexual de Mujeres en el Lugar de Trabajo,²³ su implementación está lejos de ser ideal. Las industrias que emplean a mujeres de un nivel socioeconómico más bajo tienen problemas particulares. El acoso sexual y la violencia en el trabajo generalmente no se denuncian por temor a perder el trabajo, el estigma social o la ausencia de un mecanismo de denuncia. Los estudios e informes de los medios de comunicación de países como Bangladesh, Camboya e India –todos principales productores de ropa que suministran a marcas multinacionales– muestran una imagen sórdida de una cultura profundamente arraigada de abuso sexual y acoso para las trabajadoras.²⁴

La experiencia de Christian Aid de abordar la violencia de género ha demostrado que crear un espacio de trabajo que proteja la dignidad de sus trabajadores tiende a tener un impacto general positivo en la productividad y la salud de la organización. Las mujeres tienen más confianza y se sienten capaces de invertir más esfuerzo en su papel de trabajo; los hombres son más conscientes de los estereotipos de género y menos agresivos. Los cambios positivos incluyen una mayor participación de las mujeres en las empresas, el control de la gestión y el aumento del estatus socioeconómico de las mujeres a largo plazo. Esto, a su vez, cambia el estatus de la mujer en el hogar.



Ya sea en lugares de trabajo formales o en actividades económicas informales, las mujeres enfrentan un mayor riesgo de acoso sexual. Esto conduce a la exclusión de actividades económicas, sociales y culturales debido a la intimidación. Este es particularmente el caso cuando las mujeres sienten que cualquier denuncia de maltrato no se tomará en serio ni se investigará, protegiendo así a los perpetradores en lugar de establecer los hechos y escuchar a las víctimas.

Puntos clave de acción: prevenir el acoso sexual y la violencia sexual contra las mujeres

- Evaluar independientemente las políticas y prácticas que conforman el enfoque de salvaguarda de una empresa para prevenir la mala conducta.
- Proporcionar denuncias de irregularidades y mecanismos de denuncias anónimas para casos de acoso sexual, para resolver cualquier conflicto de intereses.
- Exigir a los gobiernos que divulguen información relacionada con los principales incidentes de acoso sexual.
- Todas las grandes entidades corporativas deben publicar el número de casos de acoso sexual que involucren al personal y los socios, y las acciones tomadas para contrarrestarlos.
- Fortalecer la capacidad de la policía y otros organismos estatales para investigar y mitigar el acoso sexual, así como aumentar la conciencia de su prevalencia social.
- Establecer jurisdicción sobre conducta sexual inapropiada, incluso cuando tales delitos se cometen en el extranjero, para que las víctimas de abuso sexual puedan buscar justicia en la jurisdicción con mayor probabilidad de condena.
- Limite el cabildeo corporativo que podría evitar que se investigue la conducta sexual inapropiada, y aborde cuestiones tales como limitaciones en la presentación de casos y cargos penales, debido a los complejos problemas que enfrentan los sobrevivientes de abusos.
- Todos los estados y entidades corporativas deben respetar las obligaciones establecidas por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), especialmente las estipuladas en el artículo 2, que prohíben todas las prácticas discriminatorias que puedan caracterizarse como violencia (y que pueden ir desde las estructurales hasta violencia psicosocial).

Tema II: Diligencia debida en materia de derechos humanos con perspectiva de género

La MDS 10 - Meta 10.2 establece que, para 2030, debemos potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. La meta 10.3 establece que debemos garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, incluso mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias.

Sin embargo, como ha observado el Instituto Danés de Derechos Humanos:

"En muchos contextos, la desventaja social de las mujeres, incluida la falta de derechos formales a la tierra, puede dificultarles el aumento de sus intereses en la gestión y la asignación propuesta de tierras comunitarias en contextos de inversión".²⁵

Según el PREDH 17, todas las empresas deben llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos (DDDH) para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan sus impactos adversos en los derechos humanos. Esto incluye evaluar los impactos reales y potenciales en los derechos humanos, integrar y actuar sobre los hallazgos, rastrear las respuestas y comunicar cómo se abordan los impactos.²⁶ La hoja informativa sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos,²⁷ producido por Simmons & Simmons para la Brigada Internacional de la Paz, explica que el segundo pilar de los PREDH determina que las empresas deben tener:

- Una declaración de política de derechos humanos que demuestre su compromiso de respetar los derechos humanos
- Un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos
- procesos que permitan la remediación de cualquier impacto adverso sobre los derechos humanos que cause la empresa comercial o a la que contribuye.

Estos parámetros se expanden en el PREDH 18 al 21.

El Comité de la CEDAW emitió la Recomendación General 28 en 2010.²⁸ Esto establece que para prevenir la discriminación contra las mujeres, debe observarse la diligencia debida en relación con las prácticas corporativas en las áreas de educación, empleo y salud, así como en cualquier otra área donde los actores no estatales presten servicios. Esto incluye

la “obligación de diligencia debida para prevenir, investigar, procesar y sancionar tales actos de violencia de género”.²⁹ De manera similar, la Recomendación General 34 afirma que los estados “deben abordar los impactos negativos y diferenciales de las políticas económicas, incluida la liberalización de la agricultura y el comercio general, la privatización y la mercantilización de la tierra, el agua y los recursos naturales, en la vida de las mujeres rurales y en el ejercicio de sus derechos”.³⁰

En breve:

“La diligencia debida con perspectiva de género se basa en el derecho a la igualdad de género y se enfoca específicamente en los impactos adversos potenciales y reales de las empresas en los derechos humanos relacionados con el sexo, género, identidad de género y orientación sexual, con especial énfasis en las experiencias de mujeres y niñas, y las múltiples formas de discriminación que se cruzan y que influyen en la realización de la igualdad de derechos”.³¹

El impulso hacia una DDDH con perspectiva de género es un paso en la dirección correcta. Sin embargo, la mayor parte de la diligencia debida realizada por las CT tiende a la “mercantilización” de los términos de derechos humanos, o al uso de términos económicos como si fueran igualmente válidos en situaciones y experiencias humanas. Por ejemplo, algunas corporaciones señalan el uso de la “diligencia debida social” para el análisis de la responsabilidad de los derechos humanos. Pero es más probable que las empresas protejan su propia reputación que participar en un proceso de diligencia debida significativo desde la perspectiva del titular de los derechos. Están demasiado acostumbrados a usar la “diligencia debida” como un término para evaluar y mitigar el riesgo en transacciones importantes o al evaluar nuevos clientes.

Idealmente, la diligencia debida debería estar en constante evolución para reflejar la realidad, pero los sistemas existentes no permiten este tipo de flexibilidad. Por ejemplo, si la diligencia debida ambiental se puede cuantificar en términos inmediatos de balance, hay poco margen de maniobra para evaluar pérdidas más amplias o a largo plazo para los titulares de derechos, por ejemplo, el desarrollo futuro de problemas de salud en la población local como un resultado de la pérdida del ecosistema.³²

Estudio de caso 3

Apropiación de tierras en Sierra Leona

Las mujeres agricultoras están entre las más afectadas por la apropiación de tierras. Debido a la cultura y las costumbres patriarcales, rara vez poseen o tienen otros reclamos de tierras, y están en desventaja durante el proceso de arrendamiento de tierras. No se les consulta durante las adquisiciones de tierras y no se benefician de los aranceles pagados por los arrendatarios, a pesar de que pueden perder la tierra que sustenta a sus hogares y medios de subsistencia.

Muchos grupos agrícolas de mujeres surgieron en los años posteriores a la guerra civil de Sierra Leona, un acontecimiento atribuido a la muerte de muchos jefes de hogar varones. Más recientemente, la situación se ha exacerbado por la epidemia de Ébola. Más mujeres ahora dependen de la tierra para la agricultura y son las jefas de sus hogares. Se espera que la cantidad de personas que sufren una grave inseguridad alimentaria aumente a 610,000 en Sierra Leona y alrededor de 280,000 serán vulnerables como resultado del Ébola.³³

Mientras tanto, el gobierno propone ampliar su agricultura comercial a gran escala para satisfacer la demanda interna de alimentos, pero no está considerando los impactos negativos de las prácticas corporativas agresivas, en particular sobre las mujeres.

Sierra Leona se presenta a los inversores extranjeros como un lugar para hacer negocios.³⁴ Sin embargo, es percibido como uno de los países más corruptos del mundo.³⁵ Esto sigue influyendo en los imperativos políticos y económicos de Sierra Leona, así como en las perspectivas de inversión extranjera directa, especialmente en la minería y la agricultura comercial a gran escala. Es probable que los inversores extranjeros, incluidas las grandes agroindustrias, aprovechen indebidamente la corrupción y la debilidad de sus regímenes de gobernabilidad y rendición de cuentas.

La promoción de la inversión extranjera está en conflicto con el apoyo interno a los procesos de derechos humanos, tanto en la política como en la práctica. El 4 de febrero de 2016, seis miembros de la Asociación de Propietarios y Usuarios de Tierras de Malen fueron declarados culpables de incitación después de protestar contra la pérdida de sus tierras a Socfin, un productor multinacional de aceite de palma. El tribunal los condenó a un máximo de seis meses o una multa equivalente a \$us 40,000. Más recientemente, cuatro miembros de Malen Chieftdom fueron arrestados por resistirse a los intentos de los

topógrafos de la compañía para acceder a sus tierras. Se les negó la libertad bajo fianza policial. Los cuatro fueron procesados rápidamente sin representación legal, declarados culpables de cuatro cargos y sentenciados a una multa de alrededor de \$us 200 o un año de prisión. Abundan otros casos.³⁶

Un socio de Christian Aid, el proyecto Green Scenery, ha tratado de abordar estos problemas apoyando a los defensores de los derechos humanos en los distritos de Pujehun, Port Loko y Bombali / Tokolili. El proyecto pretende generar las necesidades sentidas, los intereses y las preocupaciones de los socios, ya que formarán puntos de discusión regulares dentro de la plataforma. El proyecto trata de aumentar la participación de las mujeres al 50% en todas las actividades relacionadas con esta intervención, incluido el desarrollo de capacidades.

La falta de transparencia y gobernanza en la adquisición de tierras afecta a numerosos derechos humanos, incluido el derecho a:

- ser informado y participar en asuntos relacionados con el desarrollo de uno
- asociarse con entidades de su elección
- poseer y desarrollar propiedad
- disfrutar de la igualdad de oportunidades y la equidad de género
- disfrutar del desarrollo y de un ambiente sano.

La Academia de Ginebra afirma que, en la actualidad, la ley y las políticas internacionales de derechos humanos no abordan sistemáticamente la cuestión de la diligencia debida en materia de derechos humanos receptiva al género. Los PREDH no establecen estándares para el análisis de género y las respuestas apropiadas de género. Sin embargo, si todas las leyes internacionales de derechos humanos, los principios voluntarios y las políticas se combinan, podríamos lograr un enfoque integral de la diligencia debida en materia de derechos humanos y los mecanismos relacionados:

"La DDDH receptiva al género requiere que las empresas adopten un enfoque holístico de sus entornos operativos al identificar, prevenir, mitigar y explicar las formas en que sus acciones u omisiones pueden afectar de manera diferente a hombres, mujeres y personas de género no definido".³⁷

"La [D]ebida diligencia constituye un proceso continuo esencial que permite a los actores comerciales y otras partes interesadas, incluidos los gobiernos, identificar y abordar sus impactos en los titulares de derechos".³⁸

El uso de la evaluación de riesgos en el establecimiento de políticas corporativas internas da como resultado un sesgo contra las mujeres. Muchas empresas realizan evaluaciones de materialidad para identificar si se debe abordar un riesgo. Esto se basa en la elección de una audiencia particular (p. ej., accionistas) o de una meta (p. ej., ganancia) contra la cual se juzga su importancia.³⁹ Por lo tanto, incluso si las corporaciones implementan adecuadamente los procedimientos de diligencia debida en derechos humanos, las evaluaciones de materialidad pueden dar resultados distorsionados o pueden no reflejar los problemas de derechos humanos en los informes sociales y ambientales. Si bien los PREDH exigen que las empresas identifiquen y aborden cualquier impacto en los derechos humanos en sus operaciones y productos, y en sus cadenas de suministro, no existe un estándar establecido sobre cómo proceder con la diligencia debida en materia de derechos humanos.⁴⁰ La mayoría de las empresas utilizan un enfoque comercial basado en el riesgo que puede informarse a través de evaluaciones de impacto ambiental y social, evaluaciones de impacto en derechos humanos, una auditoría de derechos humanos o una política de derechos humanos.

La mayoría de estos procesos de diligencia debida no consideran si el enfoque basado en los derechos humanos es consistente con las prácticas fiscales, comerciales y de inversión de la compañía. Creemos que toda diligencia debida en materia de derechos humanos debe tener un componente social y ambiental. Debe centrarse en los aspectos interconectados de los derechos humanos, identificando y analizando los derechos individuales (p. ej., el derecho a la salud) junto con los derechos colectivos (p. ej., el derecho a un medio ambiente sano).

La mayoría de los procesos de diligencia debida no ofrecen un acceso adecuado a los recursos. En parte, esto se debe a que los marcos legales en todos los niveles –local, nacional, regional e internacional– son débiles. Nosotros acogemos los intentos de redactar una legislación más exhaustiva que detalle los umbrales y los requisitos relacionados con la diligencia debida en materia de derechos humanos. La legislación sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos está comenzando a ser discutida en varios países, especialmente en Europa y América del Sur.⁴¹

Puntos clave de acción: adopción y cumplimiento de la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos

- Crear un entorno legal para la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos con perspectiva de género, y un requisito legal para evaluar

los impactos de las entidades comerciales en los derechos humanos.

- Publicar, revisar y prevenir los impactos perjudiciales en los derechos humanos sobre la base de la diligencia debida. Dicha diligencia debida debe reflejar los impactos externos del negocio en otras entidades, no solo preocupaciones internas de reputación.
- Exigir un nivel de divulgación de la diligencia debida en materia de derechos humanos al informar sobre incidentes importantes. Esto debería mostrar que la compañía reconoce estos impactos y demuestra cómo busca mitigarlos y brindar soluciones.
- Fortalecer la capacidad de los sistemas judiciales y de las instituciones de supervisión e información no judiciales para combatir los abusos de los derechos humanos en todos los sectores.
- Limitar el uso de los procesos de resolución de disputas sobre impuestos, comercio e inversión y arbitraje internacional, para que no reduzcan el alcance y la aplicación de los tratados y acuerdos sobre derechos humanos. Proporcionar salvaguardas para que los tratados económicos no entren en conflicto con los tratados y contratos sobre derechos humanos, y se otorgue primacía a los derechos humanos, particularmente en relación con la igualdad de género.

Tema III: Inclusión económica y empoderamiento de las mujeres

La MDS número 5 afirma que el logro de la igualdad de género y el empoderamiento⁴² de las mujeres y las niñas deben ser una prioridad para todos los actores estatales y no estatales. Sin embargo, el informe de las MDS de 2017 encontró que "las [m]ujeres todavía están sub-representadas en posiciones gerenciales".⁴³ Además, "[e]n la mayoría de los 67 países con datos de 2009 a 2015, menos de un tercio de los cargos de alta y media gerencia fueron ocupados por mujeres".⁴⁴ La Meta 5.1 tiene como objetivo específico poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo. Un indicador clave es si existen marcos legales para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad y la no discriminación en base al sexo.

Se han creado algunas normas clave en el área de empresas y derechos humanos. Desafortunadamente, la mayoría son principios voluntarios.

Aunque más mujeres se están uniendo a la fuerza laboral formal, todavía prevalecen las prácticas discriminatorias. Los niveles de vulnerabilidad experimentados por diferentes individuos afectan considerablemente sus resultados.⁴⁵ Históricamente, las mujeres negras e indígenas han sido más marginadas que las mujeres blancas.⁴⁶ En muchos lugares, realizan los trabajos más precarios y peor pagados⁴⁷ y rara vez

son incluidas en procesos significativos de consulta y reparación. Dependiendo del contexto, los niveles más altos de vulnerabilidad pueden estar relacionados con otros factores, como el origen étnico, casta, edad, orientación sexual y ubicación geográfica.

Estudio de caso 4

Empresas lideradas por mujeres que participan en procesos de diligencia debida en Sudáfrica

El socio de Christian Aid, la Fundación Bench Marks⁴⁸ es una organización sin fines de lucro, basada en la fe. Controla el desempeño corporativo contra una medida internacional, los Principios para la Responsabilidad Corporativa Global. En 2018, Bench Marks investigó empresas dirigidas por mujeres en y alrededor de los sitios mineros de Anglo-American Platinum en la aldea de Ditwebeleng en Sudáfrica. Encontró que las empresas dirigidas por mujeres son más inclusivas e innovadoras, sin embargo, en su mayoría son pasadas por alto cuando presentan propuestas al sector minero o al gobierno local.

En la comunidad de Magadimane Ntweng, que incluye Ditwebeleng, algunos trabajos se proporcionan a través de un plan social y laboral para brindar habilidades y apoyo a los empresarios locales. Sin embargo, la mayoría de las licitaciones mineras se ofrecían a empresas dirigidas por hombres. La financiación gubernamental tenía una restricción de edad que favorecía la financiación para individuos de hasta 35 años. Esto puede explicarse en parte por el hecho de que, en la aldea, el 86% de las mujeres no trabajaban y el 42% eran adultos jóvenes que no tenían empleo formal; la mina prefiere contratar a hombres jóvenes con una educación de Grado 12.

La mayoría de las mujeres son madres solteras y sostén de familia que también realizan tareas domésticas, incluyendo labores de casa y cuidado de niños o ancianos, enfermos o discapacitados.

Las empresas dirigidas por mujeres han sido clave para desafiar las normas sociales estereotipadas. Han contribuido a mejorar la resiliencia y crear alternativas a productos y prácticas que tienen efectos ambientales adversos. Hay 20 empresas lideradas por mujeres en Ditwebeleng. Todas son empresas de pequeña escala que enfrentan desafíos



considerables: falta de habilidades y escasez de fondos (incluso para herramientas esenciales), falta de agua o acceso a baños, falta de otras instalaciones (p. ej., una oficina o vallado de sitios) y de herramientas apropiadas o equipo de protección.⁴⁹

El trabajo de cuidado no remunerado es una limitación sistémica importante para el empoderamiento de las mujeres y su participación en el trabajo remunerado. A nivel mundial, las mujeres realizan entre dos y 10 veces más trabajos de cuidado no remunerado que los hombres.⁵⁰ Esto incluye las tareas domésticas y el cuidado de niños o ancianos, personas enfermas o discapacitadas. El tiempo requerido y la carga física aumentan exponencialmente para las mujeres que viven en la pobreza, incluidas las mujeres rurales y las que viven en asentamientos informales sin infraestructura básica o servicios públicos. El trabajo de cuidado no remunerado afecta significativamente la capacidad de las mujeres para desempeñar un empleo remunerado, mientras que están sobre-representadas en el trabajo inseguro a tiempo parcial. También les impide participar en la toma de decisiones políticas, incluida la acción colectiva para promover sus derechos. La brecha de género en el trabajo de cuidado no remunerado afecta tanto a las niñas como a las mujeres: un estudio en 16 países en desarrollo confirma que las niñas tienden a trabajar más en el hogar que sus hermanos, lo que afecta su asistencia escolar y otras oportunidades.⁵¹

El Pacto Mundial de la ONU, la mayor iniciativa empresarial de sostenibilidad del mundo, tiene 10 principios básicos sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.⁵² El Principio 1 afirma: "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente".⁵³ En 2011, ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU crearon los Principios del Empoderamiento de las Mujeres (PEM).⁵⁴ Estos "proporcionan orientación para ayudar al sector privado a centrarse en elementos clave integrales para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad".⁵⁵

Los principios son impulsados por cuatro pilares:

- crear un argumento comercial para demostrar que la diversidad de género ayuda a las empresas a tener un mejor desempeño
- acción intencional y políticas deliberadas dirigidas a empoderar las habilidades, talentos y experiencias de las mujeres
- mejorar la apertura e inclusión en las políticas corporativas

- Fortalecer y articular los intereses de múltiples socios.

La herramienta de análisis de género de los PEM crea unos pocos estándares impulsados por el negocio para ayudar a las empresas a evaluar el desempeño de la igualdad de género en su lugar de trabajo, mercado y comunidad.⁵⁶

Estudio de caso 5

Divine Chocolate y el empoderamiento de las mujeres

Christian Aid fundó la Red de Negocios Salt en 2016 con el objetivo de crear un movimiento de líderes empresariales. Los reúne para trabajar como agentes de cambio, liderando las mejores prácticas dentro de sus negocios y en la comunidad en general.

Una de las integrantes de Salt, Sophi Trancell, directora general de Divine Chocolate, apoya a las agricultoras de cacao en Ghana. Es copropiedad de los 85,000 miembros de Kuapa Kokoo, la cooperativa agrícola que suministra todo su cacao. Como propietarios, los miembros de la cooperativa obtienen una parte de las ganancias, una voz en la empresa y una voz en el mercado global. Divine Chocolate y Christian Aid han tenido una asociación exitosa por 19 años: hemos apoyado el Comercio Justo de la compañía de chocolate desde sus comienzos. Juntos, hemos liderado el camino para movilizar el poder del consumidor, alentar a los escolares a participar creativamente en temas relacionados con el Comercio Justo y mantener el Comercio Justo en la agenda mundial.

“En los primeros días, cuando Divine era realmente solo una buena idea con una sola barra y muy poca presencia en los supermercados, Christian Aid organizó la campaña Stock the Choc. Su maravillosa red de partidarios entregó postales para hacer que adquirieran Divine porque querían que una empresa de propiedad de granjeros tuviera éxito y la campaña fue un éxito ... Fue uno de los primeros ejemplos de consumidores que realmente ejercen su poder de compra en una manera positiva”.

Sophi Trancell MBE, directora general de Divine Chocolate



A nivel mundial, la mayoría de las posiciones de liderazgo están ocupadas por hombres, ya sea en el sector privado o en

la esfera política. A fines de 2018, solo el 24% de los representantes en los parlamentos de todo el mundo eran mujeres.⁵⁷ Globalmente, la proporción de mujeres en la alta gerencia es incluso menor: un informe del FMI encontró que las mujeres ocupan solo el 2% de los cargos de director ejecutivo en instituciones financieras y representan solo el 20% de los miembros de la junta ejecutiva.⁵⁸ Este no es un problema reciente. En 2012, solo el 14% de los cargos ejecutivos en las compañías de Fortune 500 estaban ocupados por mujeres.⁵⁹ Muchas empresas han discutido formas de mejorar sus estándares meritocráticos.⁶⁰ Esa es una señal de cambio positivo. Sin embargo, las reglas y mecanismos globales también tienen un papel en el fomento de la igualdad de género en los cargos de alta dirección y en la promoción del empoderamiento de las mujeres, tanto interna como externamente.

Creemos que es importante cuestionar la legislación discriminatoria, los estereotipos negativos, la falta de tutoría para las mujeres, la falta de información disponible para las mujeres, la falta de inversión en emprendimientos de mujeres y la brecha salarial de género.⁶¹ Es crucial aprender de las buenas prácticas corporativas para adoptar una perspectiva de género y mantenerse fiel a los compromisos de derechos humanos.

Puntos clave de acción: prácticas inclusivas que permiten el auto-empoderamiento

- Los gobiernos pueden aprobar leyes que obligan a las empresas a publicar su brecha salarial de género y las medidas adoptadas para mitigarla, incluida la brecha del trabajo de cuidado no remunerado.
- Mayor apoyo público para las políticas que promueven el estatus de las mujeres en los lugares de trabajo y un mayor monitoreo de su efectividad en la práctica, incluida la capacitación, financiamiento y educación de líderes.
- Para corregir el sesgo de género, los gobiernos y las entidades comerciales deben priorizar las empresas dirigidas por mujeres en sus programas de empoderamiento y proporcionar habilidades y apoyo financiero.
- Los gobiernos deben tratar de crear políticas para reducir la carga de cuidado no remunerada de las mujeres a través de la protección social, especialmente el apoyo para el cuidado de los niños, la licencia de maternidad, la licencia parental compartida y la licencia parental exclusiva.

Tema IV: Impacto del comercio, la inversión y los regímenes tributarios sobre las mujeres

La MDS 17 afirma que debemos fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible, reuniendo a los gobiernos nacionales, la comunidad internacional, la sociedad civil, el sector privado y otros actores. Esto incluye comprender el impacto de los regímenes tributarios en las mujeres (Meta 17.1) y los abusos de los derechos humanos relacionados con el comercio y la inversión (Meta 17.10).

Sin embargo, el impacto del comercio, la inversión y los regímenes tributarios es un área poco explorada de las empresas y los derechos humanos. Creemos que el comercio, los impuestos y la inversión deben estar entrelazados con la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y las evaluaciones de impacto. Este es un paso crucial hacia una comprensión integral de los impactos directos e indirectos en la realización de los derechos humanos de las mujeres. Aquí, nos centramos principalmente en cuestiones fiscales y su impacto en las mujeres, al tiempo que reconocemos que las mujeres se ven afectadas de manera diferente por los flujos de comercio e inversión, tratados y prácticas.

Impacto de los regímenes tributarios sobre las mujeres

Hasta ahora, el cuerpo de trabajo principal que explora el impacto de los regímenes tributarios en las mujeres se ha centrado en los abusos de impuestos de sociedades en el área de responsabilidad corporativa. El abuso de impuestos de sociedades a menudo se trata como un problema de cooperación internacional, ya que las corporaciones son responsables de pagar impuestos en múltiples jurisdicciones. Los estados también son responsables de establecer sistemas tributarios nacionales que recauden suficientes ingresos a nivel nacional para financiar sus servicios públicos y sus MDS y obligaciones en derechos humanos. Este es un paso necesario para resolver las desigualdades estructurales subyacentes que impiden la realización de los derechos de las mujeres.

Los sistemas tributarios progresivos son de importancia crítica. El énfasis en los impuestos directos (p. ej., en las ventas de bienes y servicios) tenderá a afectar más a las mujeres que a los hombres debido a sus posiciones en la sociedad; una mayor proporción de los ingresos de las

mujeres se toma en impuestos directos al consumo. Por ejemplo, las mujeres tienden a ser más marginadas económicamente y son responsables de los gastos del hogar que incurren en el impuesto al valor agregado. En comparación, los impuestos sobre los ingresos corporativos e individuales son una fuente de ingresos más progresiva porque se ajustan a la capacidad de pago del contribuyente.

El abuso de impuestos de sociedades es uno de los drenajes más significativos en los presupuestos públicos. Afecta de manera desproporcionada a las personas ya desfavorecidas en los países de ingresos bajos y medios, que dependen más en gran medida de los impuestos de sociedades. En promedio, los países en desarrollo dependen del impuesto de sociedades en el 16%⁶² de la movilización de ingresos públicos, en comparación con el 8,9% en los países de la OCDE.⁶³ Los estados pueden utilizar los ingresos de los impuestos de sociedades para apoyar los derechos humanos, incluido el derecho a la salud, educación y protección social. Los impuestos de sociedades también ayudan a redistribuir el ingreso entre hombres y mujeres: la mayoría de los accionistas corporativos son hombres debido a su participación desigual en la propiedad de activos, y los hombres están representados de manera desproporcionada en el primer cuartil de personas que perciben ingresos en el trabajo del sector corporativo.

Los estados bien gobernados dependen de los ingresos para garantizar un aparato de políticas, legislación y regulación basado en derechos, y garantizar el acceso efectivo a la justicia. De manera similar, los impuestos sobre la riqueza y el tipo marginal de impuesto sobre la renta con umbrales crecientes también son progresivos, ya que redistribuyen el ingreso y proporcionan réditos para los servicios públicos.

Estudio de caso 6

Colombia: el derecho a tener un período sin pagar impuestos

Las políticas fiscales justas son fundamentales para la agenda de igualdad de género. La tributación progresiva incluye reducir la dependencia del IVA y los impuestos a las ventas, y terminar con las prácticas tributarias perjudiciales, los flujos financieros ilícitos y los cambios regresivos a los sistemas globales que facilitan la evasión fiscal. Sin embargo, el abuso fiscal rampante por parte de algunas CT socava el potencial de abordar otras injusticias económicas a través de un sistema tributario efectivo. Algunos gobiernos, muchos en el Sur global, son incapaces de resistir; otros, a menudo en el Norte global, son más cómplices.

En 2016, los productos de higiene para mujeres se clasificaron como "artículos de lujo" y estaban sujetos a una tasa de IVA estándar. Esto violó la CEDAW como una práctica discriminatoria: los tampones y las toallas sanitarias se usan de forma continua y exclusiva por parte de las mujeres.

Además, las mujeres en Colombia tienen menos acceso al mercado laboral; cuando están empleados, su salario es, en promedio, un 20% más bajo que el de los hombres. Un recargo del 19% sobre tampones y toallas sanitarias representó una grave amenaza para el empoderamiento económico de las mujeres y la justicia de género.

En diciembre de 2016, los socios de Christian Aid CEDETRABAJO y Tax Justice Network (TJN) lanzaron la campaña 'Menstruación Libre de Impuestos' (traducida libremente como "el derecho a tener un período sin pagar impuestos"). Su objetivo era generar conciencia pública sobre la injusticia del sistema tributario para con las mujeres y para empujar a los políticos a comprometerse con un sistema tributario justo y sensible al género con reformas en curso.

La movilización social intensa trajo dos grandes logros. En 2017, el Congreso aprobó una reforma fiscal en la que los productos de higiene como los

tampones y las toallas sanitarias estaban exentos del IVA general y, por el contrario, estaban sujetos a una tasa reducida del 5%. En ese momento, esta reducción benefició directamente a 13 millones de mujeres en Colombia, con un ahorro anual de alrededor de £ 80 millones solo en toallas sanitarias.

En 2019, en respuesta a una petición presentada por CEDETRABAJO y TJN, el Tribunal Supremo decidió que incluso la tasa del 5% infringía los derechos constitucionales y fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres, y eliminaba los impuestos sobre los tampones y las toallas sanitarias.

El fallo de la Corte Suprema de Colombia debe servir de ejemplo a otras jurisdicciones.

Sin embargo, así como las desigualdades en los regímenes tributarios nacionales, la desigualdad puede surgir del abuso de las empresas al sistema tributario internacional. El "abuso fiscal corporativo" se puede definir como prácticas fiscales que son contrarias a la letra o el espíritu de las leyes fiscales nacionales o internacionales. Incluye prácticas fiscales que siguen la letra de la ley, pero son injustificables en términos de sus impactos negativos en los derechos humanos.⁶⁴ A partir de esta definición, surge un espectro de prácticas fiscales abusivas: desde el fraude fiscal absoluto, el cambio de ganancias, los incentivos fiscales injustificados, hasta las reducciones de tasas perjudiciales. Las transacciones ilegales y abusivas tienden a concentrarse abrumadoramente en el país de bajos ingresos o en el país anfitrión de una operación corporativa más amplia. En las jurisdicciones de ingresos más altos –donde normalmente se basan las empresas transnacionales– y en los países de conducto, la misma transacción tiende a considerarse legal y cumple con las leyes fiscales locales que no reconocen las obligaciones extraterritoriales.

Otra área del abuso fiscal es la facturación comercial falsa. En 2014, el 87% de las salidas financieras ilícitas se debió a la fraudulenta **facturación comercial falsa** por parte de las empresas.⁶⁵ Esta forma de evasión fiscal representa una gran pérdida para los países en desarrollo, estimada en entre \$us 539,4 mil millones y \$us 843,9 mil millones por año. Esto se considera una estimación de alto rango, ya que podría haber otras explicaciones para algunos desajustes en los datos del comercio internacional, como las diferentes convenciones en el registro del comercio internacional. Sin embargo, la evidencia de un estudio de caso sobre el comercio entre Finlandia y Rusia

muestra cómo la facturación errónea comercial común es realmente.

“Según la Aduana finlandesa, [en el contexto de] sus operaciones especiales en esta década, en promedio el 80-90% de las entregas inspeccionadas estaban sujetas a doble facturación o falsificación del código de productos. En los casos de doble facturación, el valor declarado en los documentos falsificados promediaba apenas una quinta parte del valor real del envío. Las Aduanas rusas han informado que el 60% de los envíos que llegan a Rusia desde Finlandia están provistos de facturas dobles”.⁶⁶

Si se gravan con un promedio global de solo el 15%, estas actividades ilegales producirían entre \$us 93 mil millones y \$us 126 mil millones por año para los países de ingresos bajos y medios, ingresos vitales cuando intentan cumplir las MDS y garantizan que se defiendan los derechos humanos.

Junto con la evasión y elusión de impuestos de sociedades, muchas empresas se benefician de **incentivos fiscales injustificados**, estabilización fiscal o acuerdos de precios anticipados que reducen aún más los recursos disponibles para financiar los derechos humanos. Según una estimación, \$us 138 mil millones al año se pierden a través de los incentivos fiscales que los gobiernos de los países en desarrollo ofrecen a las grandes empresas.⁶⁷

Pueden haber justificaciones de derechos humanos para otorgar incentivos fiscales al sector privado, como la reducción de las brechas salariales y la provisión de cuidado entre mujeres y hombres, la protección del poder adquisitivo de los hogares más pobres o incluso la inversión en tecnologías de cero carbono. Sin embargo, la gran mayoría de los incentivos fiscales vigentes en la actualidad no son transparentes y carecen de una justificación económica o social más amplia. En cambio, plantean obstáculos significativos para el escrutinio público y la participación democrática básica.⁶⁸

Abusos a los derechos humanos relacionados con el comercio y la inversión

El impacto de las prácticas de comercio e inversión en las mujeres se ha destacado como un área importante de coherencia política para el desarrollo. El Norte global está impulsando cláusulas para la protección de los inversores y cláusulas de solución de controversias entre inversores y estados en acuerdos de asociación económica y tratados de inversión bilateral.

Con demasiada frecuencia, estos sitúan los intereses de las CT por encima de los derechos humanos de las personas en los países en desarrollo, especialmente las mujeres, las

personas de grupos minoritarios o marginados y las personas con discapacidades. Christian Aid ha expresado su opinión sobre la necesidad de integrar el género en los sistemas tributarios. Durante las últimas negociaciones de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), afirmamos que:

"[Es] necesario integrar las consideraciones de género en todos los niveles de investigación, política y defensa de la justicia fiscal. Perder este aspecto significaría perder la oportunidad de abogar por sistemas tributarios más justos para todos".⁶⁹

En 2015, la Tercera Conferencia Internacional sobre Financiación para el Desarrollo trató de abordar la cuestión crítica de cómo se financiarían las MDS. Sin embargo, no abordó las reformas normativas y sistémicas que permitirían a los países en desarrollo movilizar sus propios recursos internos. En cambio, las instituciones financieras internacionales como el FMI y el Banco Mundial continúan estableciendo una agenda de política global que prioriza la disciplina fiscal y reduce la carga impositiva para las empresas que buscan cerrar la brecha: la importancia de invertir en los países en desarrollo. Esto contribuye a un entorno macroeconómico que no conduce a la realización de los derechos humanos.

Estudio de caso 7

Las transferencias internacionales de activos erosionan los ingresos fiscales en Nepal

La venta de NCell en Nepal –desde TeliaSonera con sede en Noruega hasta Axiata, con sede en Malasia– demuestra los resultados fiscales potencialmente injustos de las transacciones internacionales. TeliaSonera, una de las principales empresas europeas de telecomunicaciones, decidió vender su participación del 60,4% de NCell a Axiata por \$us 1,030 mil millones. Esta acción era propiedad de compañías holding en San Kitts y Nevis y los Países Bajos. Otra empresa, Visor, era propietaria del 19% de NCell a través de SEA Telecom Investments BV, con sede en los Países Bajos. Axiata adquirió las participaciones de TeliaSonera y Visor bajo Reynolds Holdings (una participación total del 80%) por \$us 1,365 mil millones.

Las autoridades nepalesas impusieron un impuesto a las ganancias de capital del 25% sobre el aumento del valor de la participación de TeliaSonera. Sin embargo, TeliaSonera respondió a la Oficina de Grandes Contribuyentes publicando un aviso público que indicaba que estaba libre de todas las obligaciones de pago al gobierno de Nepal. Su informe de 2016 indicó que la venta de NCell en Nepal se completó el 11 de abril de 2016. Sin embargo, TeliaSonera consideró que la transferencia de activos no había tenido lugar en Nepal; argumentó que el comprador y el vendedor estaban ubicados en los Países Bajos, lo que no impone impuestos a este tipo de transferencias.

El Comité de Cuentas Públicas de Nepal impugnó esta cuestión, al igual que el Ministerio de Finanzas. TeliaSonera declaró que "cualquier impuesto que se aplique a la transacción debe pagarse en Noruega, un país que tiene un acuerdo de doble imposición con Nepal en el que Nepal ha renunciado a su derecho a aplicar impuestos a favor de Noruega".

TeliaSonera interpretó el tratado como aplicación a esta transferencia indirecta, en la cual los Países Bajos, una jurisdicción intermediaria, fue utilizado

como paraíso fiscal para transferir activos de una compañía a otra, aunque el propietario final de la compañía holding holandesa estaba en Noruega. No está claro si el tratado Noruega-Nepal se aplica en este caso. Incluso si lo hace, es profundamente desfavorable para Nepal, representa un ejemplo sorprendente de incoherencia de políticas en un momento en que la cooperación fiscal internacional y el desarrollo de la capacidad fiscal de los países en desarrollo ocupa un lugar destacado en la agenda global.

El impuesto se mantiene impugnado. Algunos de los fondos han sido pagados por el nuevo propietario de Axiata en pagos de dividendos retenidos por el gobierno nepalí, aunque Axiata está tratando de reclamar éstos.

Tales prácticas corporativas afectan indirectamente a las mujeres, y la pérdida de ingresos afecta la capacidad del gobierno nepalí para cumplir con los derechos humanos de las mujeres. El cargo fiscal total sobre la venta de acciones de las dos sociedades holding es de \$us 344 millones: el equivalente al presupuesto anual de salud de Nepal.

Como declaró el Parlamento Europeo en enero de 2019: "La liberalización comercial tiene un impacto diferenciado en función del género dentro y fuera de Europa".⁷⁰

Todos los países e instituciones supranacionales deben comprometerse a:

- promover la igualdad de género en todas las políticas
- establecer mecanismos específicos en su política comercial para hacer cumplir los derechos humanos y laborales de las mujeres
- seguimiento del impacto de género en sus preferencias comerciales.

Puntos clave de acción: mejorar los mecanismos de reparación por el abuso de impuestos sobre sociedades

Los gobiernos necesitan:

- fortalecer la capacidad de las administraciones tributarias para detectar abusos de impuestos sobre sociedades, hacer cumplir efectivamente el código tributario y garantizar soluciones cuando sea apropiado.

- mejorar la transparencia fiscal para permitir que los titulares de derechos e interesados comprendan el impacto de la legislación fiscal, las políticas y las prácticas corporativas en la realización de los derechos humanos y la igualdad de género.
- fortalecer la capacidad investigativa de los comités de cuentas parlamentarias para abordar los abusos fiscales, y reforzar otros poderes de investigación y responsabilidad parlamentarios.
- fortalecer las protecciones legales para los denunciantes de abusos fiscales y los protectores de derechos humanos en el campo de los abusos fiscales, en particular los defensores de los derechos humanos de las mujeres.
- alentar la supervisión judicial de los impactos en los derechos humanos de las políticas de impuestos sobre sociedades, y garantizar el acceso a la justicia para aquellas personas –especialmente las mujeres– a quienes se les niegan sus derechos humanos con el pretexto de la escasez de recursos.
- asegurar que las víctimas de abuso fiscal tengan acceso a una reparación legal extraterritorial donde la sede de la empresa no se encuentra en la jurisdicción donde se produjeron los abusos fiscales. Deben tomarse medidas afirmativas para garantizar que las mujeres y los hombres tengan igual acceso a la reparación.
- aumentar las multas para los peores infractores reincidentes y garantizar que dichas empresas estén sujetas a sanciones que castiguen y disuadan efectivamente tales abusos.⁷¹
- Excluir a los abusadores de impuestos seriales de los procesos de contratación pública, incluidas las compras, las inversiones públicas y las subvenciones del sector público.
- cooperar de manera proactiva con los mecanismos regionales y de protección de los derechos humanos en las investigaciones sobre abusos de derechos humanos relacionados con los impuestos sobre sociedades.
- Asegurar reformas fiscales con perspectiva de género para evitar impuestos discriminatorios, especialmente los relacionados con productos utilizados principalmente o exclusivamente por mujeres y otros géneros marginados.

Las corporaciones necesitan:

- Tomar medidas, de manera progresiva, mensurable y en diálogo con todas las partes relevantes, para mejorar el impacto en los derechos humanos de su comportamiento fiscal en todas sus operaciones globales, prestando especial atención a los aspectos de género.
- cooperar plenamente con las administraciones tributarias, especialmente en los países de bajos

ingresos, a través de la divulgación positiva y proactiva y las prácticas de trabajo cooperativo.

- mejorar la transparencia fiscal al informar, país por país, todos los impuestos y otras transacciones financieras en todas las jurisdicciones donde operan, incluso cuando no están obligados por ley a hacerlo.
- reducir progresivamente el uso de cualquier incentivo fiscal que no haya sido divulgado públicamente, no haya sido acordado por la legislatura o no esté disponible para los competidores.
- abstenerse de hacer cabildeo a favor de un tratamiento fiscal preferencial o extra estatutario (p. ej., a través de acuerdos entre el estado y el inversor) y eliminar cualquier restricción existente específica de la empresa sobre la capacidad de los gobiernos para aplicar sus leyes fiscales nacionales.
- ser completamente transparentes y evitar el cabildeo en apoyo de las reglas fiscales o cambios de tasas que sean contrarios al interés público y la realización de los derechos humanos, particularmente en relación con la igualdad de género.

Tema V: Experiencias de las mujeres en el acceso a reparaciones efectivas y en la defensa de los derechos

Para garantizar que las mujeres puedan acceder a reparaciones significativas, su agencia y voz colectiva deben ser apoyadas. Proporcionar oportunidades de financiamiento más directas para las bases de organizaciones de derechos de las mujeres (WRO) es la clave para lograr un cambio sostenible a largo plazo. Es esencial para empoderar a las mujeres y proporcionarles los recursos que les informen sobre las reparaciones efectivas y les faciliten el acceso a ellas. Las WRO están a la vanguardia del cambio social positivo; esto incluye impulsar políticas económicas progresistas, así como todos los aspectos de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.⁷² Sin embargo, siguen teniendo crónicamente un bajo nivel de financiamiento debido a las modalidades de financiamiento y los requisitos de cumplimiento de los donantes que no se ajustan a la naturaleza compleja, desafiante y a largo plazo de su trabajo.⁷³ Además, las WRO sufren de la suposición de que promover la igualdad de género es únicamente su responsabilidad. Todos los sectores de la sociedad tienen la responsabilidad de impulsar la sensibilidad de género y los mecanismos apropiados.

La MDS 16 tiene como objetivo promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles para el 2030. Esto incluye metas que no se pueden alcanzar sin “garantizar el acceso equitativo a la justicia para todos” (meta 16.3), y “toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles” (meta 16.7).

Dicho enfoque requiere tener en cuenta los aspectos de género de la justicia y los procesos de toma de decisiones relacionados. La CEDAW ha identificado que las leyes y prácticas que tratan a las mujeres y los hombres de manera diferente constituyen una discriminación. Además, puede existir una barrera de género para las medidas correctivas si un marco trata a mujeres y hombres por igual, cuando en realidad necesita tomar medidas positivas para asegurar el acceso de las mujeres u otros grupos marginados. Por lo tanto, creemos que el enfoque debe estar en la igualdad de resultados para todos los géneros, independientemente de los marcadores sociales y los niveles de vulnerabilidad.

Estudio de caso 8

Interseccionalidad y derechos humanos en Bolivia

En 2015, la Alianza de Mujeres Indígenas Bolivianas presentó su primer informe paralelo al Comité de la CEDAW.

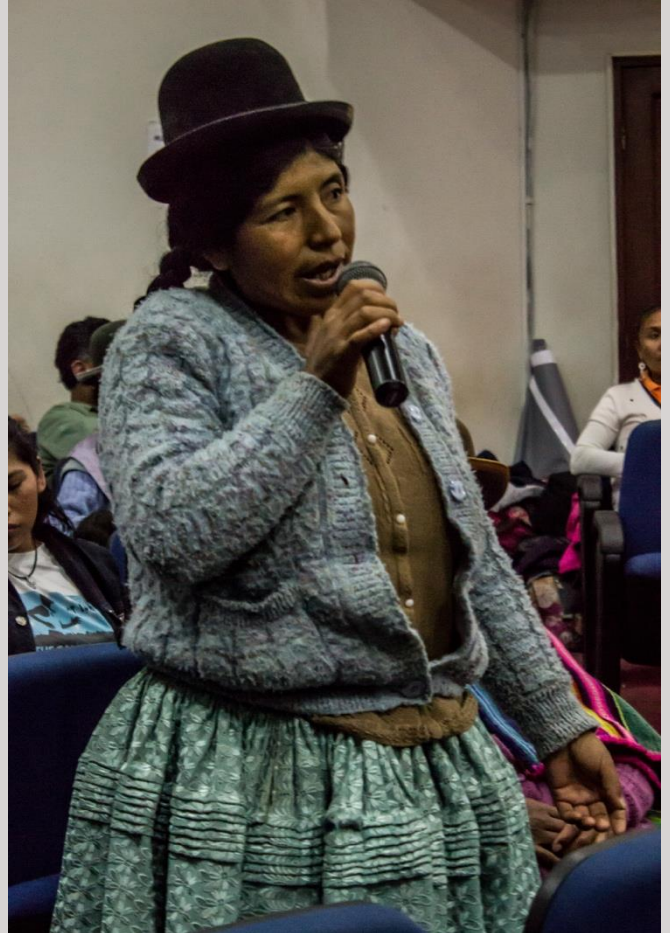
Este fue un paso sin precedentes para desafiar la retórica del gobierno boliviano sobre género e igualdad. Destacó los continuos abusos a los derechos humanos que enfrentan las mujeres indígenas de Bolivia, en el hogar y mediante su exclusión de los procesos políticos. También abordó la falta de acceso a los servicios básicos, la justicia y la tierra, y la creciente incidencia del feminicidio.

Desde entonces, la alianza ha preparado un nuevo informe, basado en el extenso trabajo de todos sus miembros, que se reunieron en varias ocasiones en 2018 para preparar su documento. En diciembre de 2018, más de 100 mujeres se unieron, representando a todas las organizaciones de la alianza, incluidas muchas de las comunidades de la región de la Amazonia. Presentaron el informe como parte del Foro Nacional de Mujeres Indígenas.

Este último informe va más allá del original de 2015. Exige que el estado sea responsable por las violaciones de derechos humanos contra las mujeres indígenas y otros pueblos indígenas.

El informe se centra en las violaciones de los derechos humanos y otros impactos negativos de un modelo de desarrollo "extractivo". Argumenta que los megaproyectos –minería, gasoductos, procesamiento de azúcar, construcción de carreteras– no han beneficiado a los pueblos indígenas. En cambio, las comunidades locales han experimentado una mayor presión en sus territorios, dañando sus medios de vida y aumentando su vulnerabilidad.

El informe paralelo presenta evidencia de estos abusos: ocho estudios de caso demuestran violaciones graves de derechos humanos. Un caso específico se relaciona con dos represas hidroeléctricas propuestas, Chepete y Bala, en el Parque Nacional Madidi. Christian Aid Bolivia trabaja con varios proyectos locales para



construir medios de vida resilientes y apoyar organizaciones dedicadas a las comunidades y su entorno.

"Con la mega represa de Chepete Bala, seremos desplazados, no tendremos dónde vivir ni comida para nuestros hijos. Desapareceremos con el bosque".

Ruth Alipaz, defensora de los derechos de las mujeres indígenas

Un informe de 2018 producido por el Índice Corporativo de Derechos Humanos (ICDH) encontró que la mayoría de las CT que evaluaron no respetaban los derechos humanos o no implementaban los PREDH. Incluso los informes positivos deben tomarse con una pizca de sal. Por ejemplo, a Vale S/A le fue bien en la evaluación de los mecanismos de resolución y reclamación de ICDH. Sin embargo, como veremos en los estudios de caso a continuación, las víctimas de desastres ambientales causados por Vale, BHP y sus subsidiarias aún tienen dificultades para acceder a las reparaciones adecuadas. Las mujeres, en particular, han luchado para acceder a programas de mitigación o recibir reparaciones por sus pérdidas económicas. Las pérdidas ambientales y el efecto en sus medios de vida no se han cuantificado adecuadamente.

¿Qué normas y procedimientos deben implementarse para un enfoque de género en el acceso a reparaciones efectivas?

La Declaración de Nairobi sobre el Derecho de las Mujeres y Niñas a una solución y reparación⁷⁴ declara que todas las políticas y medidas relacionadas con las soluciones y las reparaciones deben guiarse por los principios de “[n]o discriminación por razón de sexo, género, etnia, raza, edad, afiliación política, clase, estado civil, orientación sexual, nacionalidad, religión y discapacidad”. Esto también implica el pleno “[c]umplimiento de las normas internacionales y regionales sobre el derecho a una solución y reparación, así como de los derechos humanos de las mujeres y niñas”.⁷⁵ Además, afirma: "Poner fin a la impunidad mediante procedimientos judiciales por delitos contra mujeres y niñas es un componente crucial de las políticas de reparación y un requisito según la ley internacional".⁷⁶

La declaración también deja en claro que “la naturaleza fundamental de la lucha contra la impunidad exige que todos los programas de reparación deben abordar la responsabilidad de todos los actores, incluidos los actores estatales, los

gobiernos extranjeros y los organismos intergubernamentales, los actores no gubernamentales, como los grupos armados, las empresas multinacionales y los buscadores e inversores individuales”.⁷⁷

Estudio de caso 9

Desastres de represas mineras en Brasil

El desastre de Mariana – “No comemos oro ni hierro”

El Movimiento de Afectados por las Represas (MAB)⁷⁸ es un socio de Christian Aid que se enfoca en los efectos de las compañías mineras y las represas construidas y mantenidas por compañías como Vale S/A.

Vale es la compañía minera más grande de las Américas. Se dice que es el mayor productor mundial de níquel y fue la segunda empresa más negociada en la Bolsa de Nueva York en 2014. En 2017, pagó BRL4,721 mil millones (alrededor de \$us 1.453 mil millones) en dividendos a 236,000 accionistas de todo el mundo.

Esto asume una nueva importancia ahora que Vale ha sido identificado como responsable de un incidente en 2015 que involucra a Samarco, una de sus subsidiarias.

La represa de Mariana, en Minas Gerais, se utilizó para contener los desechos mineros. Fue operado por Samarco, una empresa conjunta entre Vale y BHP Billiton. En 2015 la presa colapsó, dejando 18 muertos y un desaparecido; contaminó el río cercano y causó pérdidas ambientales masivas que han afectado los medios de vida locales. Desde entonces, Vale ha firmado un acuerdo con la oficina del fiscal federal y ha creado la Fundação Renova, una organización sin fines de lucro responsable de implementar y gestionar la reconstrucción, reparación y restauración local.

La Fundação Renova afirma que su objetivo es "restablecer y restaurar las comunidades y los recursos afectados por el colapso, y reemplazar o compensar lo que no se puede restaurar o remediar, siempre de manera eficiente, confiable, transparente y ética".

Revisiones independientes sugieren que la realidad es muy diferente. Algunas organizaciones se han quejado de que Vale



todavía no ha pagado los daños, que inicialmente se estimaron en \$ 48 mil millones, pero que se habían negociado a \$ 680 millones en 2018. En total, 375 familias afectadas por la tragedia aún están esperando ser reubicadas.⁷⁹ En enero de 2019, algunos medios de comunicación informaron que las autoridades habían llegado a un acuerdo con Vale y BHP, estimado en alrededor de \$ 1.8 mil millones.⁸⁰

Alrededor de 300 mujeres que se vieron directamente afectadas por el desastre de Mariana siguen buscando compensación, hasta ahora, en vano.

La tragedia golpeó a diferentes miembros de la comunidad y afectó sus situaciones de diferentes maneras. En muchos casos, empeoró las desigualdades preexistentes y las consecuencias negativas de las actividades mineras en sus vidas.

Las mujeres han sido afectadas de manera diferente en comparación con los hombres, quienes a menudo han tenido más éxito en la búsqueda de una compensación y han sido reconocidos como víctimas de la tragedia. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada porque su género y su función social y su posición hacen que sea más difícil para ellas solicitar una compensación con éxito.⁸¹ El MAB informa que solo el 30% de las solicitudes de compensación de mujeres víctimas se han cumplido, mientras que los hombres tienen una tasa de éxito del 50%.

Las mujeres no solo fueron las más afectadas por el desastre de Mariana: ahora son las que más sufren los impactos ambientales y económicos en curso y su efecto en sus medios de vida.

El desastre de Brumadinho, una falta generalizada de responsabilidad

Menos de cuatro años después, estalló otra represa controlada por Vale en Minas Gerais.⁸² Causó más de 300 víctimas y dejó a 264 personas sin hogar. Afectó gravemente los medios de vida de 3,800 personas y afectó el acceso a agua potable a casi 200,000.

Los impactos sociales, económicos y ambientales completos aún no están claros;⁸³ sin embargo, muchas organizaciones y redes, incluido el MAB, están pidiendo un proceso penal. Los fiscales a cargo del caso del desastre de Mariana han argumentado que Vale y su socio de la empresa

conjunta BHP Billiton sabían de la amenaza potencial y decidieron no hacer nada al respecto. Preguntas similares se han planteado después del desastre de Brumadinho.

El MAB ha estado coordinando el movimiento para buscar las reparaciones adecuadas para los desastres de Mariana y Brumadinho. También ha organizado una considerable resistencia contra los abusos de los derechos humanos perpetrados por otras corporaciones. Por ejemplo, se ha asociado con la Universidad Federal de Río de Janeiro para crear el Observatorio Socioambiental de Presas, que mapea todas las represas y los conflictos relacionados en Brasil.⁸⁴

En todos estos contextos, las mujeres desempeñan un papel clave como defensoras. Sin embargo, se enfrentan a retos que son específicos de su género. Éstos incluyen:

- Falta de reconocimiento por la comunidad
- Estereotipos patriarcales que podrían evitar que las mujeres asuman roles de liderazgo
- hostilidad, hostigamiento y represión
- violencia doméstica o amenazas de violencia como consecuencia de su activismo
- la carga de cuidado no pagado relacionada con niños pequeños u otros miembros de la familia
- agresión sexual e intimidación en lugares públicos
- el no reconocimiento de los interlocutores en las negociaciones, incluidas las empresas y las autoridades públicas
- calumnia y difamación.

Puntos clave de acción: hacia la diligencia debida de las empresas y los derechos humanos en el Tratado vinculante sobre las Empresas y los Derechos Humanos

En 2013, el ex Representante Especial de la ONU sobre empresas y derechos humanos, John Ruggie, declaró:

"La era de la responsabilidad social empresarial declaratoria (RSE) ha terminado. Ya no es suficiente que los gobiernos actúen como si la promoción de iniciativas de RSE los eximiera de alguna manera de sus obligaciones de gobernar en este dominio y de hacerlo en interés público. Ya no es suficiente que las empresas afirmen que respetan los derechos humanos;

deben saber y demostrar que lo hacen. Y ya no es suficiente para los titulares de derechos simplemente albergar la esperanza de que los gobiernos y las empresas cumplan con sus respectivas obligaciones; tienen derecho a reclamar reparación por los daños causados”.

Según la Asociación para el Cambio de Christian Aid, las mujeres realizan el 60% del trabajo del mundo, pero reciben solo el 10% de sus ingresos totales. La desigualdad y la discriminación contra las mujeres es una causa fundamental de la violencia de género. Sus consecuencias incluyen la pérdida económica, el aislamiento social y la marginación, la pérdida de educación y la pérdida de oportunidades para la participación social y política. Da lugar a sufrimientos psicológicos y físicos e incluso a la muerte. Todo esto perpetúa el ciclo de la pobreza.⁸⁵

La consulta de múltiples socios del Grupo de Trabajo de la ONU de 2017 sobre los temas de perspectiva de Género a los PREDH⁸⁶ se dirigió a:

- incrementar la sensibilización a todos los socios sobre la necesidad de adoptar una perspectiva de género
- desarrollar orientación de género para ayudar a los estados y empresas comerciales con recomendaciones prácticas sobre lo que significa proteger, respetar y reparar los derechos de las mujeres en un contexto empresarial en línea con los PREDH
- reunir a varias agencias, instituciones, organizaciones y actores que trabajan en el campo para explorar continuamente formas de empoderar a las mujeres que están en riesgo o han sido afectadas negativamente por los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas.

La guía tiene como objetivo integrar una perspectiva de género en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos y normas relacionadas. La llamada establece que:

*“para cumplir efectivamente con sus respectivos deberes y responsabilidades de derechos humanos según los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH), los estados y las empresas comerciales deben prestar especial atención a las experiencias únicas de las mujeres y la discriminación estructural o las barreras que ellas enfrentan”.*⁸⁷

Esta llamada fue oportuna y abordó un problema que a menudo es invisible. Sin embargo, las normas voluntarias no son suficientes.

Cuando se produce un daño a los derechos humanos relacionado con el género, se requiere una reparación plena,

efectiva y proporcionada. En el contexto de las prácticas fiscales perjudiciales, la reparación efectiva podría incluir:

- compensación mediante el pago total de impuestos atrasados y medidas administrativas fiscales regulares
- restitución (es decir, garantizar que dichos fondos se reinviertan efectivamente en la protección de los derechos humanos)
- garantía que las empresas no cometan tales abusos en el futuro
- reparaciones para los afectados por el abuso fiscal donde se puedan demostrar los impactos directos.

El Grupo Intergubernamental de composición abierta de las Naciones Unidas sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos⁸⁸ está discutiendo dos propuestas: un proyecto de tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos, y un proyecto de protocolo opcional al tratado.

Si bien el proyecto de tratado se enfoca solo en empresas multinacionales y otras empresas comerciales con un carácter transnacional, el proyecto de protocolo extendería las disposiciones relevantes del tratado a todas las demás formas de empresa comercial. El proyecto de tratado establece que "todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes e interrelacionados", y defiende "los principios de no discriminación, participación e inclusión y autodeterminación".⁸⁹

El proyecto de tratado tiene el potencial de vincular los PREDH y la ley internacional vinculante de los derechos humanos. Esto es crucial si nos tomamos en serio el proporcionar a las comunidades e individuos afectados las reparaciones efectivas.⁹⁰

Sin embargo, las negociaciones del tratado se han descarrilado. Los documentos filtrados sugieren que la Unión Europea tiene la intención de retirarse de las negociaciones del proyecto de tratado vinculante.⁹¹ Amigos de la Tierra afirman que la UE ha estado obstruyendo las negociaciones desde el principio.⁹² Los Estados Unidos y Australia se han comportado de manera similar.⁹³ Por otro lado, Ecuador y Sudáfrica se encuentran entre varios países en desarrollo –que son los más afectados por las prácticas corporativas desiguales– que apoyan el tratado.

El proyecto es directo en cuanto a los deberes de los estados de respetar, promover, proteger y cumplir con las obligaciones de derechos humanos. El verdadero problema radica en las implicaciones para las CT, incluida la posible pérdida de ingresos para sus países anfitriones, que suelen estar en el Norte global.

El artículo 2 del proyecto de tratado establece que su objetivo es "garantizar el acceso efectivo a la justicia y la reparación a las víctimas de violaciones de derechos humanos" y "promover la cooperación internacional en este sentido". Sin embargo, no reconoce la personalidad jurídica internacional de las empresas, lo que se considera un impedimento para la plena aplicación de la ley internacional de los derechos humanos.⁹⁴ Muchas organizaciones de la sociedad civil han exigido el establecimiento de obligaciones directas para las empresas y la inclusión de responsabilidad penal para las empresas y los individuos. También solicitaron que el tratado garantice una protección efectiva en las zonas afectadas por conflictos, incluidas las zonas ocupadas.

Los comentaristas han señalado la necesidad de disposiciones de protección para los defensores de derechos humanos, incluidos los defensores de los derechos humanos de las mujeres, como actores clave para la responsabilidad corporativa. Muchos han declarado que el tratado debe abordar los riesgos específicos de género.

Como se demostró anteriormente, los desequilibrios de poder profundamente arraigados entre los géneros han resultado en un legado de problemas como el acoso sexual, el acoso emocional o psicológico, un menor porcentaje de empleo formal para mujeres y niñas y las vergonzosas diferencias salariales de género, que a su vez se perpetúan por los sistemas económicos que apoyan estas injusticias.

No podemos permanecer al margen, como simples observadores de un sistema que sistemáticamente discrimina a las mujeres y apunta a los defensores de los derechos humanos.

Si no aprovechamos la oportunidad para enfrentarnos a esta injusticia, nos convertimos en culpables. Es primordial que tomemos una posición y pidamos a nuestros gobiernos y organismos supranacionales que apoyen la adopción de un Tratado vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Al hacerlo, debemos exigir que el tratado no contenga estándares que sean más bajos que los incorporados en los PREDH. Las definiciones del tratado deben ser consistentes con los términos en los PREDH y sus normas correlacionadas, tales como la Guía de Género para los PREDH.⁹⁵

Conclusión

Las consecuencias de la crisis financiera de 2008 se siguen sintiendo, más de 10 años después. Ha acentuado el estrés fiscal en países de todo el mundo, con graves consecuencias para los derechos humanos en algunos casos. Impulsados por

la descripción de la escasez de recursos públicos, los gobiernos de cada región han reducido sus contribuciones financieras a las protecciones básicas de los derechos humanos, a veces con severidad. El empleo decente, el acceso a la justicia, la educación, la protección social, la salud y varios otros derechos humanos han sufrido profundos recortes, y los más desfavorecidos son los más afectados por estos "ajustes fiscales".⁹⁶

La austeridad se ha convertido en la nueva normalidad en varios países, una situación casi incuestionable, a la que algunos afirman que no hay alternativa. Como resultado, los gobiernos no tienen más opción que recurrir a la inversión del sector privado como una forma de financiar las MDS. Cada vez es más difícil distinguir los intereses de los gobiernos de los intereses de las CT y otros actores privados poderosos. Esto conduce a una serie de cuestiones sobre derechos humanos que deben ser adecuadamente reguladas y dotadas de recursos.

Además del análisis exhaustivo de género de las prácticas corporativas existentes, en relación con los PREDH y la legislación internacional relacionada con los derechos humanos, recomendamos:

1. **Para efectos de la ley internacional de los derechos humanos, las empresas deben ser tratadas como entidades individuales.** El PREDH 23 proporciona esto, incluso cuando las leyes se aplican sobre la base de una entidad legal separada. Esto cambia la forma en que analizamos las cuestiones de responsabilidad y los niveles efectivos de toma de decisión.

La jurisprudencia del Reino Unido muestra cómo se pueden presentar reclamos de derechos humanos contra una sede corporativa cuando se puede demostrar razonablemente su control efectivo. A diferencia de las reglas corporativas, los principios de derechos humanos no tratan a las corporaciones como entidades separadas. El PREDH 23 afirma que "todas las empresas comerciales tienen la misma responsabilidad de respetar los derechos humanos dondequiera que operen". Esta responsabilidad se extiende a las relaciones comerciales que involucran financiamiento, cadenas de suministro y empresas conjuntas, entre otras, al tiempo que reconoce que las empresas pueden tener diferentes grados de influencia en tales situaciones.

Recomendamos que la Guía de Género para los PREDH exija medidas para garantizar la implementación efectiva del PREDH 23, reforzando la posición de que las corporaciones son entidades individuales.

2. **La evasión fiscal y los abusos relacionados deben regularse como infracciones directas de los**

derechos humanos de las mujeres. Creemos que las actividades de las CT pueden tener impactos particularmente negativos en los derechos humanos de las mujeres. Cuando las empresas dependen de mano de obra barata y pagan menos en impuestos o en costos de seguridad social, están abusando de los derechos de las mujeres al reducir los ingresos disponibles y pagar salarios más bajos. Según los PREDH, esto incluye la facilitación de abusos a los derechos humanos, lo cual es especialmente relevante para los financistas, banqueros, abogados, contadores y otros proveedores de servicios de las CT. Por ejemplo: "Los impactos en los derechos humanos de quienes asesoran y facilitan el abuso de impuestos de sociedades deben equitativamente evaluarse e informarse públicamente" (los PREDH 19 y 23). Además, Kate Donald y Rachel Moussié argumentan que las "[c]orporaciones... dependen de la mano de obra barata de las mujeres dentro de las cadenas de suministro globales para aumentar sus ganancias, mientras que evitan impuestos y beneficios de seguridad social que podrían pagar por los servicios públicos y apoyar el trabajo de cuidado no remunerado".⁹⁷

Recomendamos que la Guía de Género exija que los estados identifiquen y regulen otros impactos directos o no mediados por el estado en los derechos de las mujeres, como la evasión de impuestos y el abuso.

- 3. Todos los actores estatales y no estatales deben apoyar el desarrollo y garantizar la ratificación e implementación del Tratado Legalmente Vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos.** Creemos que los PREDH no son suficientes. También necesitamos un Tratado vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos para crear un marco legal más sólido que pueda ayudar a regular temas como el uso y los derechos a la tierra, los impactos ambientales, el acceso equitativo a mecanismos de reparación y la representación equitativa en la fuerza laboral.

Recomendamos que los estados apoyen, adopten y provean la implementación adecuada de un Tratado legalmente vinculante sobre Empresas y Derechos Humanos que no se ajuste a estándares más bajos que los incorporados en los PREDH, y que tenga definiciones compatibles con los mismos términos utilizados en los PREDH. También recomendamos que el tratado tenga en cuenta las dimensiones de género en las prácticas corporativas al incorporar en su disposición la Guía de Género para los PREDH y/o reconocer su carácter legalmente vinculante.

ANEXO: Visión general de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

Este Anexo proporciona una descripción general de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PREDH). Las propias Naciones Unidas las definen como normas voluntarias que proporcionan una hoja de ruta hacia un futuro en el que las empresas y las comunidades viven en armonía. Los PREDH se componen de tres pilares y 31 reglas. Esas reglas se pueden dividir en principios fundacionales y principios operativos. A continuación se muestra un resumen de estas reglas.

Pilar I - El Deber del Estado de proteger los derechos humanos

- A. Principios Fundacionales
 1. Los estados deben proteger contra los abusos a los derechos humanos dentro de su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas comerciales.
 2. Los estados deben establecer claramente la expectativa de que todas las empresas comerciales domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción respeten los derechos humanos en todas sus operaciones.
- B. Principios Operativos
 3. Los estados deben hacer cumplir las leyes que tengan por objetivo exigir a las empresas comerciales que respeten los derechos humanos, garantizar las leyes aplicables y brindar una orientación eficaz a las empresas.
 4. Los estados deben tomar medidas adicionales para proteger contra los abusos de los derechos humanos cometidos por empresas comerciales que son propiedad de o están controladas por el Estado, o que reciben apoyo y servicios importantes de las agencias estatales.
 5. Los estados deben ejercer una supervisión adecuada para cumplir con sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan o legislan para empresas comerciales.
 6. Los estados deberían promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas comerciales con las que realizan transacciones comerciales.

7. Los estados deben ayudar a garantizar que las empresas comerciales que operan en áreas afectadas por conflictos no estén involucradas con tales abusos.
8. Los estados deben garantizar que las instituciones estatales que conforman las prácticas comerciales conozcan y cumplan con las obligaciones de derechos humanos del Estado.
9. Los estados deben mantener un espacio adecuado de políticas internas para cumplir con sus obligaciones de derechos humanos cuando persigan objetivos de políticas relacionadas con las empresas.
10. Los estados, cuando actúan como miembros de instituciones multilaterales que se ocupan de cuestiones relacionadas con las empresas, deben tratar de respetar los derechos humanos y su cumplimiento.

Pilar II - La responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos

A. Principios Fundacionales

11. Las empresas comerciales deben evitar infringir los derechos humanos de los demás y deben abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos con los que están involucradas.
12. Las empresas comerciales deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
13. Las empresas comerciales deben evitar causar o contribuir a los impactos adversos en los derechos humanos, y tratar de prevenir o mitigar los impactos adversos en los derechos humanos.
14. Las empresas comerciales deben respetar los derechos humanos independientemente de su tamaño, sector, contexto operativo, propiedad y estructura.
15. Las empresas comerciales deben disponer de políticas y procesos adecuados a su tamaño y circunstancias.

B. Principios Operativos

16. Las empresas comerciales deben expresar su compromiso a través de una declaración de política.
17. Las empresas comerciales deben llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan sus impactos adversos en los derechos humanos.
18. Las empresas comerciales deben identificar y evaluar cualquier impacto adverso real o potencial en los derechos humanos con el que puedan estar involucradas.
19. Las empresas comerciales deben integrar los resultados de sus evaluaciones de impacto en las funciones y procesos internos relevantes y tomar las medidas adecuadas.
20. Las empresas comerciales deben hacer seguimiento de la eficacia de su respuesta.

21. Las empresas comerciales deben estar preparadas para comunicar sus impactos en los derechos humanos externamente.
22. Las empresas comerciales deben proporcionar o cooperar en su reparación a través de procesos legítimos.
23. Las empresas comerciales deben cumplir con todas las leyes aplicables, respetar los principios de derechos humanos y tratar los abusos graves a los derechos humanos como un problema de cumplimiento legal.
24. Las empresas comerciales primero deben tratar de prevenir y mitigar a aquellos que son más severos o donde la respuesta tardía los haría irremediables.

Pilar III - Acceso a Mecanismos de Reparación

A. Principio Fundacional

25. Los estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, a través de medios judiciales, administrativos, legislativos u otros medios apropiados, que los afectados tengan acceso a mecanismos efectivos de reparación.

B. Principios Operativos

26. Los estados deben tomar las medidas adecuadas para garantizar la eficacia de los mecanismos judiciales nacionales al abordar los abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas.
27. Los estados deben proporcionar mecanismos de reclamo no judiciales efectivos y apropiados, junto con las reparaciones judiciales, para reparar el abuso de los derechos humanos relacionados con la empresa.
28. Los estados deben considerar formas de facilitar el acceso a mecanismos efectivos de reclamo no basados en el estado que se ocupan de los daños a los derechos humanos relacionados con las empresas.
29. Las empresas comerciales deben establecer o participar en mecanismos efectivos de reclamos a nivel operativo para individuos y comunidades que puedan verse afectados negativamente.
30. La industria, las múltiples partes interesadas y otras iniciativas de colaboración deben garantizar que se disponga de mecanismos de reclamo efectivos.
31. Los mecanismos de reclamo no judiciales deben ser legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basado en el compromiso y el diálogo.

Referencias

- ¹ M. Kohonen, R. Sarin, T. Boerrild y E. Livingston. Creating a Human Rights Framework for Mapping and Addressing Corporate Tax Abuses (a ser publicado).
- ² K. Donald, y R. Moussié, 2016. Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights, 109 *IDS Policy Briefing*, p. 3.
- ³ David Weissbrodt y Muria Kruger, Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights, 97 Am. J. Int'l L. 901 (2003), disponible en: https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1247&context=faculty_articles.
- ⁴ Ver, por ejemplo, el informe de políticas compilado por Trocaire titulado Making a Killing, disponible en: <https://www.trocaire.org/news/making-killing-policy-report>.
- ⁵ Ver: <https://www.opensocietyfoundations.org/voices/what-s-changed-and-what-hasn-t-rana-plaza-nightmare>
- ⁶ Harvey, D., 2005. A Brief History of Neoliberalism. Oxford: Oxford University Press.
- ⁷ Leite, M. 2013. (M)Othering: Feminist Motherhood, Neoliberal Discourses and the Other. *Studies in the Maternal*, 5 (2): 1-23.
- ⁸ Molyneux, M. 2006. Mothers at the Service of the New Poverty Agenda: Progresal/Oportunidades, Mexico's Conditional Transfer Programme. *Social Policy & Administration*, 40 (4): 425-449.
- ⁹ Leite, 2013.
- ¹⁰ Craske, N. 2003. Gender, Poverty and Social Movements. In: Chant, S. y N. Craske. *Gender in Latin America*. London: Latin America Bureau al 47.
- ¹¹ Para más información, ver: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/GenderConsultation30.11.17.pdf>.
- ¹² Christian Aid Irlanda ha producido dos informes que abordan estos temas. La tierra importa: despojo y resistencia, disponible en: <https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2016-03/land-matters-dispossession-and-resistance-case-studies-nov-2015.pdf>, Comprometiéndose con el proceso de paz en Colombia: Reflexiones del programa de Christian Aid, disponible en: https://www.christianaid.ie/sites/default/files/2018-11/engaging-with-the-peace-process-in-colombia-reflections-from-christian%20aids-programme_0.pdf. Christian Aid Irlanda también presentó una respuesta al Esquema de trabajo del Plan nacional de acción de Irlanda sobre empresas y derechos humanos, disponible en: <https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/ourrolesandpolicies/int-priorities/humanrights/nationalplanonbizandhr/Christian-Aid-Ireland.pdf>.
- ¹³ Para más información, ver: <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/wghrandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>
- ¹⁴ Naciones Unidas, 'The Sustainable Development Goals Report 2018', Junio 2018, disponible en: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2018/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2018-EN.pdf>.
- ¹⁵ Departamento para el Desarrollo Internacional, 'Leave no one behind: Our promise', 10 de enero de 2017, disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/leaving-no-one-behind-our-promise/leaving-no-one-behind-our-promise> ingresado en 19.01.2019.
- ¹⁶ Asamblea General de la ONU, 'Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development – Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015', A/Res/70/1
- ¹⁷ Asamblea General de la ONU, 'Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development – Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015', A/Res/70/1
- ¹⁸ Naciones Unidas, 'The Sustainable Development Goals Report 2018', Junio 2018, p. 17
- ¹⁹ Sociedad Sueca para la Conservación de la Naturaleza, 2011. Murky Waters: The environmental and social impacts of shrimp farming in Bangladesh and Ecuador, disponible en: http://nijerakori.org/wp-content/uploads/2016/03/murky_waters-The-environmental-and-social-impacts.pdf.
- ²⁰ Ver: <https://www.ndtv.com/india-news/sexual-violence-is-holding-back-the-rise-of-indias-economy-report-1859711>.
- ²¹ Ver: http://www.nishithdesai.com/fileadmin/user_upload/pdfs/Research%20Papers/Prevention_of_Sexual_Harassment_at_Workplace.pdf.
- ²² Ver: <https://indianexpress.com/article/india/executives-to-maids-women-across-india-face-the-dangers-of-sexual-violence-and-harassment-5233583/>.
- ²³ Para más información, ver: <https://www.convercent.com/blog/indias-posh-act>.
- ²⁴ Ver, por ejemplo, Ending Supply-Chain Slavery: Is Asia Ready? Disponible en: <https://asiafoundation.org/2019/02/27/ending-g-supply-chain-slavery-is-asia-ready/> y el informe de Prendas Contaminadas disponible en: https://drive.google.com/file/d/1ixp7QunDHOkOwJstndfaeBpQHBh_-Bmq/view.
- ²⁵ El Instituto Danés de Derechos Humanos, 2018, Women in business and human rights: A mapping of topics for state attention in United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights implementation processes, al 27, disponible en: <https://www.humanrights.dk/publications/women-business-human-rights>.
- ²⁶ Simmons & Simmons, 2018. Human Rights Defenders' Fact Sheet: United Nations Principles on Business and Human Rights Human Rights Due Diligence, disponible en: <http://www.simmons-simmons.com/en/news/2018/june/the-firm-makes-a-global-impact-on-the-capacity-of-human-rights-defenders>.
- ²⁷ Simmons & Simmons. Human Rights Defenders Toolbox produced for Peace Brigades International, disponible en: <http://www.elexica.com/en/legal-topics/dispute-resolution-commercial/120618-human-rights-defenders-toolbox>.
- ²⁸ Comité de la CEDAW, Recomendación General No. 28 de la Obligaciones Fundamentales de los Estados Partes bajo el Artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, disponible en: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/cedaw-c-2010-47-gc2.pdf>.
- ²⁹ Ibid. al 19.
- ³⁰ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Recomendación General No. 34 sobre los derechos de las mujeres rurales, al 11, disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_7933_E.pdf.
- ³¹ Foro de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, 2018, Mesa Redonda sobre la Diligencia Debida en Derechos Humanos sensible a género, disponible en: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/GenderRoundtableDueDiligence.pdf>
- ³² Vea: Leite, M. 2019. Pluralizing Discourses: Gender and Multinationals. *Journal of International Women's Studies*, 20 (3): 116-138.
- ³³ FAO (2015)
- ³⁴ Cf. por ejemplo The European Times, Sierra Leona.
- ³⁵ Transparencia Internacional (n.d.).
- ³⁶ Otros abusos contra los derechos humanos similares han sido perpetrados por otras CT en Sierra Leona, lo que implica que la falta de marcos apropiados de responsabilidad conduce a la impunidad. Por ejemplo, un informe de Swedwatch titulado 'No Business, No Rights' disponible en: <https://swedwatch.org/en/regions/africa-south-of-the-sahara/swedfund-fmo-lacked-responsibility-leaving-project-without-exit-strategy/>, muestra cómo las comunidades locales se vieron afectadas por el proyecto Addax Bioenergy. Afirma que "cuando los proyectos relacionados con la tierra fracasan o se estancan, a las comunidades locales a menudo les queda poco en qué confiar y enfrentan graves riesgos de derechos humanos ... las promesas hechas a las comunidades locales para empleos y mejores vidas rara vez se cumplen". El caso de Addax es interesante porque en ese momento se consideraba un excelente ejemplo de un proyecto que realizó una sólida DDDH (ESHAIA) antes de ingresar. El primer informe sobre Addax producido en 2013 reconoció eso, pero también vio que faltaba la perspectiva de género, con resultados devastadores.
- ³⁷ Ibid al 6.
- ³⁸ Ibid. al 11.
- ³⁹ Simmons & Simmons, 2018. Human Rights Defenders' Fact Sheet: United Nations Principles on Business and Human Rights Human Rights Due Diligence at 3.6.
- ⁴⁰ Ibid.
- ⁴¹ Ver, por ejemplo, http://corporatejustice.org/eccc-position-paper-mhrdd-final_june2018_3.pdf.

- ⁴² Si bien hemos utilizado el lenguaje de las MDS y las prioridades establecidas por el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas, creemos que, en lugar de hablar sobre el empoderamiento de las mujeres, deberíamos hablar sobre cómo establecer las condiciones propicias para el auto-empoderamiento.
- ⁴³ United Nations Economic and Social Council. (2017). *Progress towards the Sustainable Development Goals: Report of the Secretary-General*, E/2017/66. New York: United Nations, p. 8.
- ⁴⁴ Ibid.
- ⁴⁵ Utilizaremos el enfoque de interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw, que implica analizar qué tipo de mujeres se benefician con esas políticas (blancas, urbanas, educadas, etc.) y arrojar luz sobre los diferentes niveles de vulnerabilidad experimentados por los diferentes grupos de mujeres.
- ⁴⁶ Benedito, A. 2009. Igualdade de diversidade no trabalho da mulher negra: superando obstáculos por um meio do trabalho decente. Masters Dissertation. Universidade Presbiteriana Mackenzie, disponible en: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/1241>.
- ⁴⁷ Ibid.
- ⁴⁸ La Fundación Bench Marks a menudo investiga los abusos a los derechos humanos relacionados con las prácticas corporativas. Por ejemplo, en 2018 contribuyó a un informe producido por Swedwatch titulado 'Carrying the Costs' disponible en: <https://swedwatch.org/en/regions/africa-south-of-the-sahara/atlas-copco-sandvik-address-human-rights-risks-south-africas-platinum-mines/>. El informe trazó un mapa de los abusos a los derechos humanos y los riesgos presentes en las operaciones mineras de platino en Sudáfrica. Se enfoca particularmente en dos CT suecas que venden equipos a la industria del platino de Sudáfrica, Sandvik y Atlas Copco. El informe es un seguimiento de un informe anterior, pero esta vez se basa en 600 entrevistas en áreas afectadas por la minería. El aspecto de género es bastante frecuente. El informe recomienda que Atlas Copco, Sandvik y otras compañías que proveen equipos de minería al sector minero de platino de Sudáfrica utilicen su influencia para alentar a los clientes a abordar los impactos adversos sobre los derechos humanos. En los casos en que es necesario aumentar la influencia, esto se puede hacer, por ejemplo, forjando asociaciones con otros proveedores para las compañías mineras u otras partes relevantes que puedan influir en la situación".
- ⁴⁹ Esta historia de caso fue compartida originalmente por Mmathapelo Thobejane, una supervisora comunitaria de la aldea de Ditwebeleng.
- ⁵⁰ OCDA, 2014. Unpaid care work: the missing link in the analysis of gender gaps in labour market outcomes, disponible en: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf.
- ⁵¹ DFID, 2018. Strategic Vision for Gender Equality: A Call to Action for Her Potential, Our Future, disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/689939/Strategic-visiongender-equality.pdf.
- ⁵² Para más, ver: <https://www.unglobalcompact.org/>.
- ⁵³ Ibid.
- ⁵⁴ Para más, ver: <https://www.empowerwomen.org/en/weeps/about>.
- ⁵⁵ Ver: <https://www.empowerwomen.org/en/weeps/about>.
- ⁵⁶ Ver: <https://weps-gapanalysis.org/>.
- ⁵⁷ Ver: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>.
- ⁵⁸ Sahay, R. and M. Cihak. 2018. Women in Finance: A Case for Closing Gaps. IMF Staff Discussion Note. Washington, DC: IMF, disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/09/17/women-in-finance-a-case-for-closing-gaps-45136>.
- ⁵⁹ Ver: <https://www.catalyst.org/knowledge/2012-catalyst-census-fortune-500-women-executive-officers-and-top-earners>.
- ⁶⁰ Grupo de Pesquisas em Direito e Gênero. 2017. RELATÓRIO FINAL: Guia Exame de Mulheres na Liderança, São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, disponible en: https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/relatorio_guiia_exame_final.pdf
- ⁶¹ Raday, 2014.
- ⁶² IMF Spillovers in international corporate taxation. mayo 2014. p7, fig 1.
- ⁶³ OCDA Estadísticas de ingresos en: <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/revenue-statistics-highlights-brochure.pdf>.
- ⁶⁴ Aunque está explícitamente enmarcada en términos de derechos humanos, esta definición sigue de cerca los tipos de prácticas fiscales potencialmente abusivas establecidas en el FMI, 2014, así como la Asociación Internacional de Abogados sobre Abusos de Impuestos, Pobreza y Derechos Humanos 8 (oct. 2013), http://www.ibanet.org/Tax_Abuses_Poverty_and_Human_Rights_Report.aspx. La preocupación por el "espíritu y la letra de la ley" también está en línea con las Directrices de OCDA para Empresas Multinacionales. La definición también se basa en la Declaración de Katmandú sobre Flujos Financieros Ilícitos y Derechos Humanos, que define explícitamente los Flujos Financieros Ilícitos en términos del daño causado por los IFF, ver: <https://financialtransparency.org/wp-content/uploads/2018/08/Kathmandu-Declaration.pdf>, párrafo 4.
- ⁶⁵ Ver: <https://www.gfintegrity.org/report/illicit-financial-flows-to-and-from-developing-countries-2005-2014/>.
- ⁶⁶ Simon-Erik Ollus and Heli Simola: Russia in the Finnish Economy. Sitra (The Finnish Innovation Fund) 2006, p. 43.
- ⁶⁷ Ver: http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/give_us_a_break_-_how_big_companies_are_getting_tax-free_deals_2.pdf.
- ⁶⁸ IBP, 'Evaluating Tax Expenditures' <https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/evaluating-tax-expenditures-framework-for-civil-society-english-2018.pdf>.
- ⁶⁹ Christian Aid. 2014. Taxing Women and Men: Why Gender is Crucial for a Fair Tax System, disponible en: <https://www.christianaid.ie/sites/default/files/2016-03/taxing-men-and-women-gender-analysis-report-jul-2014.pdf>
- ⁷⁰ Parlamento Europeo, 2019, Gender Equality and Trade – At a Glance, disponible en: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/633163/EPRS_ATA\(2019\)633163_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/633163/EPRS_ATA(2019)633163_EN.pdf).
- ⁷¹ Ver IBA, pg. 136.
- ⁷² Htun, M. and Weldon, L.S., 2014. Progressive policy change on women's social and economic rights, disponible en: <https://malahtun.files.wordpress.com/2015/03/2014-htun-weldon-un-paper.pdf>.
- ⁷³ Womankind Worldwide, 2017. Standing with the changemakers: lessons from supporting women's movements, disponible en: <https://www.womankind.org.uk/docs/default-source/default-document-library/standing-with-the-changemakers.pdf?sfvrsn=0>.
- ⁷⁴ En la Reunión internacional sobre el derecho de mujeres y niñas a interponer recursos y obtener reparaciones, celebrada en Nairobi del 19 al 21 de marzo de 2007, defensores y activistas de los derechos de las mujeres, así como sobrevivientes de violencia sexual en situaciones de conflicto, de África, Asia y Europa, Centro, Norte y Sudamérica, emitió la Declaración de Nairobi que está disponible en: https://www.fidh.org/IMG/pdf/NAIROBI_DECLARATIONeng.pdf.
- ⁷⁵ Ibid.
- ⁷⁶ Ibid.
- ⁷⁷ Ibid.
- ⁷⁸ Para más información, ver: <https://www.mabnacional.org.br/>.
- ⁷⁹ Ver: <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/28/brazil-dam-collapse-samarco-fundao-mining>.
- ⁸⁰ Para más información, ver: <https://www.leadersleague.com/en/news/bhp-and-vale-reach-settlement-with-brazilian-authorities-over-samarco-dam-disaster>.
- ⁸¹ Ver: <https://www.mabnacional.org.br/noticia/mulheres-resist-ncia-do-rio-doce>.
- ⁸² Para más información, ver: <https://www.theguardian.com/world/2019/jan/26/hundreds-feared-dead-brazil-dam-collapse-releases-mud-tide>.
- ⁸³ Vea una discusión similar y los enlaces al proyecto de tratado vinculante de la ONU sobre empresas y derechos humanos en: <https://www.business-humanrights.org/en/reflections-on-the-zero-draft-of-the-proposed-legally-binding-treaty-on-business-and-human-rights#c184769>.
- ⁸⁴ Ver: <http://www.observebarragem.ippur.ufjr.br/>.
- ⁸⁵ Ending Violence against Women and Girls Programming Essentials, UN Women, junio 2013.
- ⁸⁶ Ver: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/GenderConsultation30.11.17.pdf>.
- ⁸⁷ Ibid.
- ⁸⁸ Ver más en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G14/064/48/PDF/G1406448.pdf?OpenElement>.
- ⁸⁹ Ver el proyecto de tratado en: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/DraftLBI.pdf> y el proyecto de protocolo opcional en: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>.
- ⁹⁰ Backer, L. 2015. Moving Forward the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Between Enterprise Social Norms, State Domestic Legal Orders, and the Treaty Law That Might Bind Them All. *Fordham International Law Journal*, 38 (2): 457-542.

⁹¹ Para más, ver: <https://www.business-humanrights.org/en/leaked-document-reveals-eus-decision-to-withdraw-from-proposed-un-binding-treaty-negotiations>.

⁹² Ver: <http://www.foeeurope.org/EUdoubleagenda>.

⁹³ Ver: <https://www.faiobserver.com/world-news/un-treaty-business-human-rights-brumadino-dam-collapse-news-15215/>.

⁹⁴ Ver el resumen de políticas del South Centre n. 56 - "Estableciendo los pilares para hacer cumplir las obligaciones corporativas

de derechos humanos derivadas de la ley internacional", disponibles en: https://www.southcentre.int/wp-content/uploads/2018/10/PB56_Setting-the-pillars-to-enforce-corporate-human-rights-obligations-stemming-from-international-law_EN.pdf.

⁹⁵ Ver: <https://www.business-humanrights.org/en/experts-reflect-on-the-zero-draft-of-the-legally-binding-treaty-on-business-and-human-rights#c178009>.

⁹⁶ Nicholas Lusiani y Sergio Chaparro (2018) Assessing Austerity: Monitoring the Human Rights Impacts of Fiscal Consolidation, CESR. http://www.cesr.org/sites/default/files/Austerity-Report-Online2018.FINAL_.pdf.

⁹⁷ K. Donald, y R. Moussié, 2016. Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights, 109 *IDS Policy Briefing*, p. 3.

Contáctenos

Christian Aid

35-41 Lower Marsh

London SE1 7RL

020 7620 4444

info@christian-aid.org

christianaid.org.uk



England and Wales registered charity number. 1105851 Scotland charity number. SC039150 UK company number. 5171525 Registered with The Charity Commission for Northern Ireland NIC101631 Company number NI059154 Republic of Ireland Charity Commission number 20014162 Company number 426928. England and Wales charity no. 1105851 Scotland charity no. SC039150 UK company no. 5171525 Christian Aid Ireland The Christian Aid name and logo are trademarks of Christian Aid © Christian Aid