



GÉNERO EN LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: ¿DÓNDE ESTAMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS?

REFLEXIONES DESDE PERÚ, TAILANDIA Y UGANDA

NOTA PRÁCTICA – FEBRERO 2023

GÉNERO EN LOS PLANES DE ACCIÓN NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: ¿DÓNDE ESTAMOS Y HACIA DÓNDE VAMOS?
REFLEXIONES DESDE PERÚ, TAILANDIA Y UGANDA

Autores: Salma Houerbi y Juan José Verhelst, Instituto Danés de Derechos Humanos

Agradecimientos: Esta nota práctica ha sido elaborada por Salma Houerbi y Juan José Verhelst con los aportes y el asesoramiento de los colegas del Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) Nora Götzmann, Daniel Morris, Elin Wrzoncki, Álvaro Amaya y Fernando Porto de Sa. El DIHR desea dar las gracias a todos los entrevistados que han compartido sus puntos de vista sobre el proceso del PNA, así como a los revisores que han aportado sus comentarios sobre este informe.

Esta publicación ha sido posible gracias a una subvención para proyectos de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI). Las opiniones y posiciones reflejadas en esta publicación son las del DIHR.

Si desea más información sobre nuestra labor en materia de género, empresas y derechos humanos, póngase en contacto con
Salma Houerbi salh@humanrights.dk
Nora Gotzmann nog@humanrights.dk

e-ISBN: 978-87-7570-150-6

Foto de portada: Isaac Caffaina, unsplash.com

Diseño: Michael Länger

Traducción: María del Pilar Duplat

© 2023 Instituto Danés de Derechos Humanos
Institución Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca
Wilders Plads 8K, DK-1403 Copenhagen K
Teléfono +45 3269 8888
www.humanrights.dk

Siempre que dicha reproducción sea para uso no comercial, esta publicación, o partes de ella, pueden reproducirse si se citan los autores y la fuente.

En el Instituto Danés de Derechos Humanos intentamos que nuestras publicaciones sean lo más accesibles posible. Utilizamos fuentes de gran tamaño, líneas cortas (sin guiones), texto alineado a la izquierda y un fuerte contraste para lograr la máxima legibilidad. Para más información sobre accesibilidad, haga clic en www.humanrights.dk/accessibility

TABLA DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	4
	¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA NOTA PRÁCTICA?	4
	1.1 ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA NOTA PRÁCTICA?	4
	1.2 METODOLOGÍA	4
	1.3 CONTENIDO DE ESTA NOTA PRÁCTICA	5
	1.4 ¿POR QUÉ ES NECESARIO PRESTAR MÁS ATENCIÓN AL GÉNERO EN LOS PNA?	5
2	PNA DE PERU	8
	2.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN PERÚ	8
	2.2 REFERENCIAS SOBRE GÉNERO EN EL PNA PERUANO	9
	2.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL PNA PERUANO	10
3	PNA DE TAILANDIA	16
	3.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN TAILANDIA	16
	3.2 REFERENCIAS AL GÉNERO EN EL PNA TAILANDÉS	17
	3.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL PNA TAILANDÉS	18
4	PNA DE UGANDA	21
	4.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN UGANDA	21
	4.2 PRINCIPALES REFERENCIAS AL GÉNERO EN EL PNA UGANDÉS	21
	4.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PNA UGANDÉS	22
5	PRINCIPALES RETOS Y LECCIONES APRENDIDAS	26
6	GLOSARIO DE GÉNERO	31

1 INTRODUCCIÓN

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE ESTA NOTA PRÁCTICA?

Esta nota práctica examina cómo se incorpora el género en los procesos de los Planes Nacionales de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA), a partir de los casos de Perú, Uganda y Tailandia. Los objetivos de la nota práctica son:

1. Compartir las experiencias de las partes interesadas en la integración del género en los procesos de los PNA.
2. Destacar los retos y obstáculos que impiden una mayor integración del género en los PNA y compartir las lecciones aprendidas sobre cómo superar estos retos.

1.1 ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA NOTA PRÁCTICA?

La nota práctica pretende ser un recurso útil para:

1. Los encargados de la formulación de políticas y los funcionarios públicos que dirigen o participan en el proceso de elaboración e implementación de los PNAs.
2. Los actores que deseen abogar por la inclusión de la perspectiva de género en los PNA, incluidas las instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil, los sindicatos, las empresas y actores internacionales.

1.2 METODOLOGÍA

Esta nota práctica se centra en las experiencias de los PNA de Perú, Uganda y Tailandia. La selección de estos países para recopilar información sobre la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PNA se ha basado en tres criterios clave. En primer lugar, los tres países han elaborado recientemente sus PNAs y, por consiguiente, la información está más disponible y actualizada. En segundo lugar, la selección proporciona diversidad en la representación geográfica. En tercer lugar, existía evidencia inicial de que se habían mantenido conversaciones sobre cuestiones de género durante los procesos de estos tres PNA.

Las principales fuentes de datos en las que se basa esta nota práctica son las siguientes:

1. Breve reseña de los PNA de Perú, Uganda y Tailandia.
2. Una revisión documental de una selección de informes, estudios y casos prácticos sobre género en el contexto de las empresas y los derechos humanos (“BHR”, por sus siglas en inglés).
3. Entrevistas con informantes clave implicados en los procesos de elaboración de los PNA de Perú, Uganda y Tailandia.

Se realizó una revisión documental de los PNA, los documentos políticos y los informes elaborados por organizaciones no gubernamentales (ONG) con el fin de identificar pruebas de la integración, o la falta de integración, de la perspectiva de

género en los procesos de los PNA de los países seleccionados. Las entrevistas semiestructuradas complementarias se centraron en documentar las buenas prácticas e identificar las lecciones aprendidas sobre la integración del género en los procesos de los PNA. En total, entre enero y junio de 2022, se realizaron 16 entrevistas telefónicas con expertos relevantes y partes interesadas clave (Tailandia: 7, Perú: 3, Uganda: 5). Los informantes procedían de diversas organizaciones regionales y nacionales de la sociedad civil (OSC) y organizaciones gubernamentales e intergubernamentales.

1.3 CONTENIDO DE ESTA NOTA PRÁCTICA

Esta nota práctica consta de cuatro secciones. Las tres primeras se centran en la construcción e implementación del PNA y examinan la experiencia de cada país en la integración de la perspectiva de género en su PNA. Cada sección i) presenta los antecedentes del PNA y describe las referencias clave en materia de género identificadas al revisar su contenido; ii) resume los aprendizajes compartidos por los actores entrevistados; y iii) esboza las oportunidades y falencias en relación con la integración del género en el PNA. La sección final de la nota práctica ofrece una síntesis de las reflexiones sobre las lecciones aprendidas en todos los países y expone los puntos clave para tener en cuenta, que pueden ser relevantes para los agentes implicados en futuros procesos de elaboración de PNA, con el objetivo de generar PNA más sensibles a la incorporación del enfoque de género.

Al abarcar un número relativamente limitado de países de muestra, esta nota práctica no es ni una evaluación de la calidad de los PNA ni una revisión sistemática de la integración de la perspectiva de género en el proceso, el contenido y la aplicación de los PNA. Más bien, el análisis proporciona información sobre los obstáculos y los factores que favorecen la integración de la perspectiva de género en los procesos de los PNA. En última instancia, el objetivo es identificar tendencias en los planteamientos de los países, extrayendo lecciones que puedan ser relevantes en distintos contextos y en diferentes fases del proceso. Esperamos que las enseñanzas extraídas de estas primeras experiencias sirvan de base para el aprendizaje y la mejora de las prácticas a medida que los países avanzan en los procesos de elaboración de sus PNA.

1.4 ¿POR QUÉ ES NECESARIO PRESTAR MÁS ATENCIÓN AL GÉNERO EN LOS PNA?

Un PNA es un documento político en el que un Estado articula las prioridades y acciones que adoptará para apoyar la aplicación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU).¹

Si bien tanto los procesos de los PNA como las dinámicas de género son específicos de cada contexto, la falta general de atención al género en los PNA está cada vez más documentada. Por ejemplo, un estudio realizado en 2018 por el Instituto Danés de Derechos Humanos (DIHR) destacó la ausencia de un enfoque integral de género en los PNA, así como deficiencias específicas en materia de género en los ámbitos del empleo, los recursos naturales, los servicios esenciales, la inversión y el acceso a mecanismos reparación.²

La omisión de una atención integral al género en los PNA constituye un motivo de preocupación, sobre todo porque las mujeres y las personas LGBTI suelen encontrarse entre las partes interesadas afectadas de forma desproporcionada por los efectos negativos de las actividades empresariales. Además, en los procesos de los PNA rara vez se analizan las relaciones de género y como estas contribuyen a experiencias diferenciadas en contextos específicos. Esto significa que, en las consultas de los PNA, en la priorización de temas y en las medidas de implementación pueden pasarse por alto importantes dinámicas de poder, estereotipos de género, la división del trabajo en función del género y la discriminación sistémica.

Por ejemplo, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en formas de trabajo precarias, informales o eventuales dentro del mercado laboral. A menudo, son vulnerables al acoso sexual y a la violencia en el lugar de trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo el 49,4 % de las mujeres hicieron parte de la fuerza de trabajo global en 2017. Así, la participación de las mujeres es un 26,7% inferior a la de los hombres.³ Además, a pesar de la reducción de la brecha de género en la mayoría de las regiones del mundo, se estima que las mujeres siguen ganando en promedio el 77% de lo que ganan los hombres.⁴ Por poner otro ejemplo, en lo que respecta a los conflictos de tierra, las leyes y prácticas discriminatorias directas e indirectas a escala nacional pueden provocar el desplazamiento de mujeres sin que haya una adecuada compensación, o la invasión de tierras indígenas y comunales por proyectos empresariales.⁵

Los daños documentados en el lugar de trabajo que afectan a las personas LGBTI incluyen la discriminación en la selección, contratación, retención, promoción, remuneración y pago de prestaciones; así como condiciones discriminatorias como la falta de vivienda, el acoso y la violencia de género.⁶ Aunque es posible que se les preste menos atención, también existen patrones distintivos de impactos adversos sobre los derechos humanos de las personas LGBTI relacionados con las empresas fuera del lugar de trabajo. Entre ellos se incluye acciones como las llamadas “terapias” de conversión y las campañas de marketing, que buscan violentar específicamente a las personas LGBTI. La violencia, la discriminación y la desigualdad en la prestación de servicios relacionados con los derechos humanos pueden implicar a agentes privados, por ejemplo, en los ámbitos de la educación, la salud, la vivienda, el agua y el saneamiento, así como la discriminación en el acceso a bienes de consumo y otros servicios.⁷

Con frecuencia, estos riesgos e impactos se agravan aún más cuando el género se cruza con otras formas de discriminación basadas en otras categorías, como la edad, la etnia, la casta, la sexualidad y el estado serológico respecto al VIH-SIDA. Si estas cuestiones y relaciones de género no se abordan explícitamente en los PNA, existe el riesgo de que los PNA perpetúen y normalicen las desigualdades de género existentes y la discriminación sistémica a la que se enfrentan las mujeres y las personas LGBTI en las sociedades.

Llamando la atención sobre estos desafíos silenciados en la intersección de las actividades de género y empresariales, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (“UNWG”, por sus siglas en inglés) publicó una guía de género para Estados y empresas en 2019. Esta guía aboga por prestar una atención específica a los derechos de las mujeres y las niñas en las PNA, con el fin de

abordar la discriminación estructural de género que subyace en los lugares de trabajo y las comunidades a nivel mundial.⁸ Es importante destacar que no sólo aboga por una mayor atención al género en el contenido de los PNA, sino también por garantizar la participación de las mujeres y las organizaciones de mujeres en su desarrollo. En cuanto a la discriminación contra las personas LGBTI, las Normas de Conducta para las Empresas, elaboradas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en 2017, proporcionan un marco autorizado sobre cómo las empresas pueden abordar los derechos LGBTI en el contexto de sus actividades y la aplicación de los PRNU.⁹

También es fundamental considerar el género en su contexto. En los países estudiados para elaborar esta nota práctica, por ejemplo, las leyes y actitudes sobre orientación sexual e identidad de género son diversas. En Uganda, por ejemplo, la homosexualidad está actualmente prohibida por ley. Por este motivo, centrarse en el “género” en el contexto de la PNA ugandesa ha significado abordar la situación de las mujeres y las niñas, en lugar de abordar el género de forma más exhaustiva. El análisis y los datos de las entrevistas incluidos en esta nota práctica reflejan esta situación, aunque no la respaldan. En Perú y Tailandia, tanto el PNA como los datos de las entrevistas adoptaron un enfoque más amplio del género y abarcaron cuestiones relacionadas con la situación de las personas LGBTI, así como de las mujeres y las niñas. Sin embargo, cabe destacar que ambos procesos tendieron a centrarse más en las desventajas y la discriminación atribuibles a la identidad de género, en lugar de cuestionar las dinámicas de poder en juego en las relaciones sociales de género.

En general, aunque los líderes políticos reconocen cada vez más la importancia del género en los procesos y el contenido de los PNA,¹⁰ y adoptan medidas al respecto, aún no se ha estudiado a fondo la cuestión de cómo debe abordarse el género en los PNA para contribuir a corregir las desigualdades estructurales. Podría decirse que es necesario comprender mejor las medidas adoptadas hasta la fecha para integrar la perspectiva de género en los PNA, con vistas a compartir las enseñanzas y poner de relieve los obstáculos y las buenas prácticas en los PNA en el futuro. La presente nota práctica pretende contribuir a este objetivo documentando los resultados de los procesos nacionales en tres regiones del mundo.





2 PNA DE PERU

2.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN PERÚ

El proceso del PNA en Perú se inició tras una visita del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos en 2017.¹¹ En 2018, el gobierno de Perú se comprometió a desarrollar un PNA en su Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos del 2018.¹² Esta acción fue encomendada al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Para ello, este Ministerio tuvo que llevar a cabo dos tareas: en primer lugar, se encargó de identificar una metodología que permitiera realizar un análisis exhaustivo de los retos actuales de las empresas y los derechos humanos en Perú. En segundo lugar, a partir de este análisis, el Ministerio lideró la redacción del PNA, garantizando al mismo tiempo una amplia consulta con todas las partes interesadas. Para cumplir lo anterior, el gobierno abrió una amplia consulta sobre la metodología y las cuestiones prioritarias que debían incluirse en el PNA. El proceso de redacción comenzó en 2019 y finalizó en 2021, y estuvo dirigido por la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia. Se tuvieron en cuenta más de 250 contribuciones de las partes interesadas. Además, se organizaron reuniones en distintas regiones del país. Los grupos focales de dichas consultas estuvieron conformados por afroperuanos, personas migrantes, defensores de derechos humanos, pueblos indígenas, personas LGBTI, personas mayores, personas con discapacidad y mujeres.¹³ Además, diversos actores participaron en diálogos a lo largo de la fase de desarrollo del PNA. Entre ellos, diversas instituciones estatales, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, empresas públicas y privadas y organizaciones de pueblos indígenas.¹⁴

Como resultado de estas consultas, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, junto con sus socios (incluidas universidades peruanas y organismos internacionales), llevó a cabo con éxito 22 análisis de 23 cuestiones clave relevantes en Perú. Los 22 estudios conforman La Línea Base Nacional (LBN) sobre empresas y derechos humanos.¹⁵ Uno de los estudios se centró en los derechos de las mujeres y otro en los derechos de las personas LGBTI.



Foto: Persnickety Prints

El PNA peruano (2021-2025) se publicó el 10 de junio de 2021.¹⁶ El PNA se centra en los sectores de la agroindustria, la minería, el petróleo y el gas, y la seguridad privada, y hace hincapié en las responsabilidades de los empresarios, sobre todo de las grandes empresas.¹⁷ El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se encarga de coordinar la implementación del PNA.

2.2 REFERENCIAS SOBRE GÉNERO EN EL PNA PERUANO

En cuanto a su contenido, el PNA hace especial hincapié en la desigualdad laboral y la violencia contra las mujeres. Algunas de las principales cuestiones tratadas son la desigualdad salarial, la violencia sexual y otras formas de acoso, y la conciliación de la vida familiar y laboral. El PNA incluye acciones para abordar estas cuestiones de derechos humanos con medidas como un mayor acceso a guarderías, contratos de trabajo más equilibrados y la prohibición de discriminación contra mujeres en estado de embarazo. En cuanto a las personas LGBTI, el PNA pretende atajar la discriminación rampante y el acceso insuficiente a un empleo estable.¹⁸ El PNA reconoce la discriminación histórica y estructural contra las personas LGBTI e identifica el lugar de trabajo como una oportunidad para remediar estos daños.¹⁹

El PNA peruano incluye seis acciones (9, 12, 56, 72, 75 y 78) sobre los derechos de las mujeres, de un total de 97 acciones en el plan. Estas seis acciones incluyen: una propuesta normativa para implementar servicios de cuidado infantil como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la expectativa de que el Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables rinda un informe anual sobre estos centros (acción 56); la implementación de un sello o certificación de igualdad de género para reconocer a las empresas que luchan contra la violencia de género y que crean condiciones para la inclusión efectiva de las mujeres en el mercado laboral (acción 75); el desarrollo de material de capacitación por parte del Ministerio de la Mujer dirigido al sector empresarial para sensibilizar sobre la importancia de incluir a las mujeres en el mercado laboral (acciones 78 y 12).

En cuanto a las personas LGBTI, el PNA reconoce la falta de un marco normativo sólido y específico para combatir la violencia y la discriminación contra este colectivo.²⁰ El PNA incluye seis acciones que mencionan específicamente a las personas LGBTI (9, 18, 26, 62, 72 y 92). Éstas consisten en: la obligación del Ministerio de Justicia de elaborar una propuesta normativa sobre el reconocimiento de la identidad de género de las personas transgénero en sus documentos oficiales (acción 18); el mandato al Ministerio de Justicia y al Ministerio de Trabajo de proponer reformas normativas para reconocer la protección jurídica de las personas LGBTI y el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social a las parejas del mismo sexo y a las personas LGBTI (acción 26); la inclusión laboral de las personas LGBTI en los criterios de evaluación de un sello o certificación de igualdad de género a cargo del Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables (acción 62); y la formulación de una guía por parte del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos sobre mecanismos de reparación en casos de violaciones de derechos humanos contra personas LGBTI en el contexto de actividades empresariales (acción 92).

2.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL PNA PERUANO

Proceso: participación de las partes interesadas y consultas

Todos los actores entrevistados elogiaron el proceso de participación que dio forma al PNA peruano, y señalaron el carácter altamente integrador, democrático y descentralizado del proceso. Las organizaciones de la sociedad civil entrevistadas consideraron que el proceso del PNA era una experiencia única en un país en el que, a menudo, las decisiones gubernamentales se toman de forma centralizada y con escasas consultas.

El proceso de consulta y participación fue dirigido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En 2019, tras consultar y debatir con representantes del gobierno, empresas, universidades, OSC y sindicatos de trabajadores, entre otros, el Ministerio aprobó la metodología para elaborar el PNA.

Esta metodología incluía el mandato explícito de incorporar una perspectiva de género en el proceso del PNA, lo que significaba reconocer el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres, al tiempo que se tenían en cuenta los roles de género y el reparto desigual del trabajo de cuidado. En el contexto del PNA peruano, la perspectiva de género significaba también tomar medidas especiales para promover la participación de las mujeres en el proceso de discusión y redacción del PNA.²¹

El proceso de diálogo y discusión se realizó a través de una Mesa Multiactor, en donde funcionarios del gobierno y representantes de OSC, empresas, academia y agencias de cooperación internacional compartieron sus percepciones y experiencias en el proceso de elaboración del PNA, además de proponer acciones, indicadores y metas. Además de su participación en esta mesa, todos los participantes pudieron comentar los borradores de los documentos para la Línea Base Nacional (LBN).²²

La Mesa Multiactor tenía un mandato claro para incorporar una perspectiva de género interseccional en su trabajo como resultado de la metodología mencionada, lo que es percibido por los entrevistados como clave para la promoción de un proceso de PNA sensible al género que logró movilizar a los actores estatales para escuchar e incorporar las voces y experiencias de las organizaciones de mujeres y de personas LGBTI.

Un entrevistado aclaró además que el mandato de la Mesa Multiactor también se deriva de un marco normativo preexistente que obliga a todos los agentes estatales a abordar las cuestiones de derechos humanos desde una perspectiva de género, a saber, la Política Nacional de Igualdad de Género²³ y el Plan Nacional de Derechos Humanos.²⁴

Los entrevistados también destacaron el papel desempeñado por las OSC para garantizar que el PNA peruano incluya los intereses y las voces de las mujeres y las personas LGBTI. En 2020, algunos actores de la sociedad civil crearon una “mini-plataforma” de género para mejorar la participación de las mujeres en el proceso del PNA, recoger testimonios de mujeres sobre cuestiones empresariales y de derechos humanos y facilitar la cooperación con mujeres líderes sociales.²⁵

A pesar de las encomiables medidas adoptadas para fomentar la consulta de las partes interesadas en el PNA, el proceso de participación de los más vulnerables se vio frenado por varios problemas relacionados con el impacto de la COVID-19. Muchas actividades de participación tuvieron que celebrarse en línea, lo que limitó su alcance, ya que el acceso a Internet sigue siendo irregular en las zonas rurales del Perú.

Uno de los entrevistados mencionó que, a pesar de los retos relacionados con el COVID-19, el Ministerio de Justicia, con el apoyo de las OSC y los donantes internacionales, pudo llevar a cabo con éxito conversaciones en diferentes regiones de Perú, centrándose en los grupos vulnerables y las comunidades desfavorecidas. Uno de los entrevistados destacó que posiblemente era la primera vez que el gobierno peruano daba abiertamente la palabra a las organizaciones sociales para debatir temas como la identidad de género y la discriminación laboral contra las mujeres.



El Ministerio de Justicia celebró quince sesiones de las mesas redondas multipartitas, veintidós diálogos regionales y once conversaciones a escala nacional; una de ellas versó exclusivamente sobre los derechos de las personas LGBTI y otra sobre los derechos de las mujeres.²⁶

Los entrevistados señalaron además que la formulación de la LBN y todo el proceso del PNA se basaron en un enfoque interseccional. Como explicó uno de los entrevistados, el Ministerio de Justicia logró un equilibrio entre la conducción de diálogos exclusivamente sobre los aspectos de género del PNA y la integración de la perspectiva de género en las demás prioridades temáticas. De ahí que en los distintos espacios de diálogo y consulta destacaran los debates en torno al género cuando se abordaban los derechos de los pueblos indígenas, la informalidad laboral

y otros temas. Como resultado, los documentos de la LBN tuvieron un fuerte enfoque interseccional en su desarrollo, abordando temas como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y la discriminación contra las personas trans.

Contenido: disposiciones relevantes de la LBN y el PNA en temas de género

Como ya se ha mencionado, la LBN incluyó un estudio sobre los derechos de las personas LGBTI y otro sobre los derechos de las mujeres. El estudio sobre las mujeres describe la PNA como una herramienta para mejorar su calidad de vida en Perú, un país donde las desigualdades sociales de género se alimentan constantemente en una sociedad patriarcal. La LBN analiza los principales problemas de derechos humanos a los que se enfrentan las mujeres en relación con cada uno de los tres pilares de los UNGP y formula recomendaciones sobre posibles acciones e indicadores para el PNA.²⁷

En cuanto la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, el estudio muestra una falta de supervisión efectiva del marco legal existente para proteger a las mujeres en el contexto de las actividades empresariales. Según el estudio, las políticas públicas en Perú no han tenido en cuenta al sector privado como actor importante y aliado en la aplicación de medidas de igualdad de género.²⁸

En relación con la responsabilidad de las empresas de respeto de los derechos humanos, la principal preocupación del estudio es la informalidad e ilegalidad laboral y sus impactos en los derechos de las mujeres. Según este documento, la informalidad laboral está asociada a mayores niveles de violencia de género y discriminación. De ahí que el estudio sitúe la lucha contra la informalidad, y el desarrollo de mecanismos de formalización, en el primer plano de las preocupaciones en torno al proceso del PNA, con especial atención al seguimiento y supervisión de las normas de igualdad de género en el sector empresarial.²⁹

En cuanto al acceso a mecanismos de reparación, el estudio destaca la persistencia de estereotipos de género en el sistema judicial y la excesiva atención que se presta a los casos de violencia doméstica. Aunque se trata de un tema crucial, la LBN subraya la necesidad imperiosa de desarrollar mecanismos de reparación para las violaciones de los derechos humanos de las mujeres relacionadas con las empresas.³⁰

En cuanto a las personas LGBTI, la LBN reconoce la falta de protección legal contra la violencia, la discriminación y la estigmatización en los entornos laborales. La legislación peruana no contempla una perspectiva LGBTI, lo que implica que las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas quedan a menudo fuera de los marcos de protección y reparación.³¹

Una de las principales características del contexto peruano, según la LBN, es la falta de información oficial sobre la situación de las personas LGBTI, lo que supone una importante barrera para la protección de sus derechos. La LBN aconseja la inclusión de un marco legal integral que reconozca la identidad de género, los derechos de seguridad social para las parejas del mismo sexo y las disposiciones antidiscriminatorias sobre la base de datos sólidos, como parte del deber estatal de protección.³²

En cuanto a la obligación estatal de respetar los derechos humanos, la LBN constató que no existen obligaciones concretas para el sector empresarial en relación con la protección de los derechos LGBTI. Algunas empresas han adoptado medidas específicas en relación con iniciativas del sector privado, como sellos y certificaciones, pero éstas no forman parte de un marco de conducta empresarial responsable.³³ En cuanto al acceso a mecanismos de reparación, el estudio constató que el sector empresarial no los ha puesto en marcha para los trabajadores LGBTI. La principal razón de esta ausencia es precisamente la falta de regulación legal en la materia. La incorporación de una perspectiva LGBTI no es obligatoria en el sistema judicial. La falta de comprensión de las necesidades específicas de esta población equivale a la perpetuación de la discriminación en servicios como la representación legal, que son fundamentales para acceder al derecho a la reparación y el resarcimiento.³⁴

Los entrevistados reconocieron positivamente la inclusión en el PNA de muchas de las conclusiones y recomendaciones de la LBN. Destacaron que el PNA se centra en gran medida en abordar la desigualdad en el lugar de trabajo y la violencia contra las mujeres. Se señaló que el PNA reconoce los principales problemas relacionados con las mujeres en el lugar de trabajo, como la desigualdad salarial, la violencia sexual y otras formas de acoso, y la conciliación de la vida familiar y laboral. Algunos de los entrevistados mencionaron también los compromisos asumidos por el gobierno para abordar algunas de estas cuestiones.

Además, los entrevistados señalaron que el PNA peruano pretende abordar la discriminación laboral generalizada contra las personas LGBTI, así como su acceso insuficiente a un empleo estable. Como explicó uno de los entrevistados, al comprometerse a mejorar la situación de las personas LGBTI, el PNA reconoce la discriminación histórica y estructural contra este colectivo y destaca la necesidad de elaborar una ley sobre identidad de género en el país. Por lo tanto, el proceso de elaboración de un PNA también puede dar lugar a acciones que vayan más allá del espectro de los derechos humanos y empresas, pues en algunos casos aborda las desigualdades estructurales que se dan en todos los ámbitos de la vida.

Aunque los actores entrevistados valoraron positivamente el contenido del PNA en materia de género, señalaron que dos elementos fundamentales quedaron fuera de su ámbito.

Por un lado, teniendo en cuenta el tamaño de la economía informal en Perú, los entrevistados lamentaron que los compromisos del PNA no se extiendan más allá de las actividades económicas reguladas por la ley. Según uno de los entrevistados, se trata de una oportunidad perdida, sobre todo teniendo en cuenta que las acciones para mejorar la situación de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTI que trabajan en la economía informal era una demanda prioritaria planteada por las partes interesadas. Se consideró además lamentable porque un gran porcentaje de la población no trabaja con contratos laborales formales, incluido un número considerable de mujeres y personas LGBTI, que tienen menos posibilidades de acceder al mercado laboral formal.

Por otro lado, el segundo elemento que quedó fuera del PNA, según las partes interesadas entrevistadas, fueron las actividades empresariales relacionadas con los servicios esenciales. Uno de los entrevistados se mostró de acuerdo con las ventajas del



PNA, pero lamentó que se centrara excesivamente en el lugar de trabajo y el entorno laboral, perdiendo así la oportunidad de abordar las consecuencias negativas de las actividades empresariales para los derechos de las mujeres y las personas LGBTI fuera del espacio de trabajo. Por ejemplo, el PNA no menciona específicamente la obligación de los proveedores de servicios esenciales, como hospitales y universidades, de evitar la discriminación contra pacientes o estudiantes LGBTI. Varios de los entrevistados coincidieron en que el PNA podría haber adoptado un enfoque más exhaustivo de las cuestiones de género en las actividades relacionadas con las empresas.

Implementación y seguimiento

Las partes interesadas entrevistadas destacaron los retos en la implementación, siendo algunos de los más destacados el impacto de COVID-19, la transición política como consecuencia de un gobierno recién elegido, la excesiva centralización de la supervisión y la falta de recursos económicos y humanos suficientes.

En cuanto al COVID-19, muchos esfuerzos gubernamentales tuvieron que dirigirse a superar la crisis. Como dijo uno de los entrevistados, aunque los derechos humanos fueron un tema fundamental en el proceso de recuperación, parece que los derechos humanos en el sector empresarial no fueron tan importantes como hacer frente a las pérdidas económicas. Esto tuvo efectos de género porque, como mencionó uno de los entrevistados, los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI tienden a perder importancia para los gobiernos en tiempos de crisis y agitación política.

La transición política también tuvo un efecto importante en el proceso de aplicación. El gobierno actual entró en funciones en julio de 2021, apenas un mes después de que la administración saliente adoptara el PNA mediante Decreto Presidencial, lo que dejó muy poco espacio para el debate y la adaptación del nuevo gobierno. Según uno de los entrevistados, la situación se percibió como una imposición por parte del gobierno recién elegido, lo que se tradujo en una voluntad política limitada para respaldar la aplicación del PNA.

Al reflexionar sobre los obstáculos a la aplicación del PNA peruano con perspectiva de género, uno de los entrevistados señaló la necesidad de aumentar la concienciación en materia de género entre todos los agentes encargados de cumplir y aplicar los diversos objetivos del PNA. Esto se consideró especialmente relevante dada la rotación de personal debida al cambio político, tanto en los ministerios como en los

cargos de liderazgo político. Según un entrevistado, esto significaba que la formación en conceptos de género tenía que empezar de nuevo. Los entrevistados percibieron que había que volver a explicar a los dirigentes políticos recién elegidos los avances realizados en materia de género con el gobierno anterior.

Además de lo anterior, un entrevistado mencionó la insuficiente asignación presupuestaria y la falta de recursos humanos para la ejecución del PNA. El entrevistado señaló que el Ministerio de Justicia sólo cuenta con unas pocas personas que trabajen en la aplicación del PNA y ninguna de ellas tiene una sólida experiencia en cuestiones de género.

Otro obstáculo para la aplicación, según los entrevistados, es la excesiva centralización del seguimiento y la aplicación. Aunque los diálogos en el proceso de discusión y redacción del PNA fueron colectivos y tuvieron un enfoque regional, el proceso de aplicación ha estado centralizado y no mucha gente de las regiones conoce el contenido del PNA. Los esfuerzos por “democratizar el conocimiento del PNA”, en palabras de uno de los entrevistados, han sido liderados principalmente por organizaciones sociales.

Es importante mencionar que, en abril de 2022, el Ministerio de Justicia aprobó una guía para la implementación de la PNA que regula cinco instancias diferentes de aplicación (i) Mesa Multiactor del PNA; ii) Comité Multiactor del PNA; iii) Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA; iv) Grupo Técnico de Trabajo de Pueblos Indígenas y; v) Grupo Técnico de Asuntos Laborales para el PNA. Ninguno de estos grupos contempla una instancia específica para la participación de organizaciones de mujeres o grupos LGBTI. Sin embargo, la directriz sí incluye la perspectiva de género como uno de sus pilares.³⁵

A partir de septiembre de 2022, el gobierno peruano ha llevado a cabo seminarios regionales con las autoridades locales para articular las disposiciones y acciones del PNA como parte de la primera etapa del proceso de descentralización del PNA.³⁶



3 PNA DE TAILANDIA

3.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN TAILANDIA

El gobierno de Tailandia inició el proceso del PNA en 2016 a raíz de una recomendación del Examen Periódico Universal ('UPR', por sus siglas en inglés) de Suecia aceptada por Tailandia.³⁷ El Departamento de Protección de Derechos y Libertades del Ministerio de Justicia dirigió su proceso de elaboración. Además, se creó un comité nacional compuesto por representantes del Ministerio de Justicia, otros ministerios del gobierno y la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Tailandia ("NHRCT", por sus siglas en inglés) para supervisar el proceso del PNA.³⁸

En 2017 y 2018, la Red tailandesa de BHR -una coalición de más de 70 expertos en derechos humanos para las empresas formada por líderes comunitarios, académicos y representantes de ONG- inició la elaboración de una LBN bajo la supervisión de la Fundación Manushya.³⁹ Las consultas se llevaron a cabo en cuatro subregiones de Tailandia e incluyeron el diálogo con comunidades marginadas en el contexto de BHR, así como con pueblos indígenas, defensores de los derechos humanos medioambientales, trabajadores migrantes, trabajadores formales e informales, activistas LGBTI, personas que viven con VIH/Sida, trabajadores sexuales, personas con discapacidad y personas mayores.⁴⁰

Aunque la LBN se llevó a cabo de forma independiente, el Gobierno la utilizó para elaborar el primer borrador del PNA tailandés, que se publicó en junio de 2018. Sin embargo, al examinar la versión cero, la Red Tailandesa de BHR descubrió que, si bien la LBN se utilizó para definir las cuatro áreas prioritarias, en términos de contenido general, los compromisos del borrador cero del PNA no contenían las recomendaciones formuladas en la LBN.⁴¹ En consecuencia, algunas OSC tailandesas se sintieron excluidas del proceso y enviaron una carta abierta al Ministerio de Justicia, al PNUD y al NHRCT expresando su preocupación por el proceso.⁴² Así, en diciembre de 2018 y febrero de 2019, se presentó un nuevo borrador del PNA a las OSC para que hicieran sus comentarios. Posteriormente, la versión final del PNA (2019-2022) se publicó en octubre de 2019.⁴³ Incluye las cuatro áreas prioritarias identificadas por las comunidades a través de la LBN:

1. Derechos y normas laborales.
2. Comunidades, tierra, recursos naturales y medio ambiente.
3. Defensores de derechos humanos.
4. Inversiones internacionales y empresas transnacionales.

En la actualidad, el Ministerio de Justicia es el encargado de aplicar el PNA. Más recientemente, Tailandia empezó a elaborar un segundo PNA (2023-2027), cuyo borrador se examinó en una audiencia pública celebrada en agosto-septiembre de 2022.⁴⁴

3.2 REFERENCIAS AL GÉNERO EN EL PNA TAILANDÉS

El PNA tailandés contiene compromisos dirigidos a reducir la desigualdad de género en cada una de las cuatro áreas prioritarias identificadas. En el ámbito del empleo, el PNA incluye compromisos para lograr la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Asigna al Ministerio de Trabajo la responsabilidad de eliminar la discriminación basada en el empleo, y le encomienda la realización de un estudio para evaluar si la Ley del Trabajo debe modificarse en consonancia con la Ley de Igualdad de Género.⁴⁵ Cuando se trata de que las empresas se comprometan con la igualdad de género, el PNA tailandés anima a las empresas a adoptar medidas contra el acoso sexual y a considerar nuevos medios para integrar a las mujeres en el lugar de trabajo.⁴⁶ Además, el Ministerio de Desarrollo Social y Seguridad Humana y el Ministerio de Justicia se encargan de difundir el conocimiento y la comprensión de la Ley de Igualdad de Género de 2015 y los mecanismos existentes en virtud de la ley entre todas las partes interesadas, incluidas las empresas.⁴⁷

En cuanto el acceso a mecanismos de reparación, el PNA tailandés incluye disposiciones sobre la adopción de recursos que tengan en cuenta las cuestiones de género para las víctimas de abusos de poder, de acuerdo con las normas internacionales.⁴⁸ Exige al Ministerio de Tierras que adopte políticas agrarias específicas de género. Por ejemplo, señalando que cuando haya consecuencias adversas para las mujeres y para las personas LGBTI, deben detenerse los desalojos como consecuencia de actividades empresariales. El PNA subraya además la importancia de consultar a las mujeres a la hora de abordar cuestiones relativas a la administración de los recursos naturales y la gestión medioambiental. En concreto, se compromete a integrar los puntos de vista de las mujeres de grupos étnicos minoritarios en la próxima revisión de un mecanismo de recurso utilizado actualmente por los Ministerios de Agricultura, Medio Ambiente e Interior, destinado a gestionar los efectos adversos de la extracción de recursos naturales.⁴⁹ Para mejorar la protección de las defensoras de los derechos humanos, la PNA encarga al Ministerio de Justicia,



al Ministerio de Defensa, a la Policía Real Tailandesa, a la Fiscalía General, a la Oficina del Tribunal de Justicia y al Ministerio de Asuntos Exteriores que lleven a cabo conjuntamente cursos de formación sobre cuestiones de género para los oficiales encargados de hacer cumplir la ley.⁵⁰

Por último, en el PNA el gobierno tailandés se compromete a derogar la Ley de Prevención y Supresión de la Prostitución de 1996 y a supervisar las normas laborales en la industria del entretenimiento siguiendo las recomendaciones del Comité de la CEDAW de la ONU.⁵¹

3.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL GÉNERO EN EL PNA TAILANDÉS

Proceso: participación de las partes interesadas y consultas

Al reflexionar sobre el proceso del PNA en Tailandia, los entrevistados reconocieron la amplia consulta que tuvo lugar en la fase inicial. Una organización de la sociedad civil que participó en el proceso desempeñó un papel clave para garantizar la amplia participación de las comunidades marginadas, las defensoras de los derechos humanos y otras comunidades afectadas, incluidas las mujeres indígenas.

Los entrevistados reconocieron como una buena práctica la disponibilidad de un fondo específico, proporcionado por el Estado, para apoyar la representación de las comunidades remotas en las consultas celebradas en la capital.

Además, los entrevistados indicaron que los agentes de la sociedad civil participaron especialmente en la definición de las prioridades del PNA desde una perspectiva de género. Por ejemplo, una coalición de ONG llevó a cabo un análisis de género de los PRNU en el contexto de Tailandia que demostró cómo puede integrarse el género en cada una de las áreas prioritarias identificadas en el borrador del PNA. Este análisis de género se presentó al comité de redacción y también fue utilizado por las OSC para influir en la integración del género en el PNA señalando omisiones específicas y posibilidades de mejora en cada área del PNA.⁵²

Reflexionando sobre otras buenas prácticas, un entrevistado señaló que la organización de consultas específicas con mujeres defensoras de los derechos humanos (“WHRD”, por sus siglas en inglés), incluidas líderes sindicales, defensoras de la tierra y del medio ambiente, miembros de comunidades afectadas, activistas contra la corrupción y periodistas, marcó un hito en el reconocimiento gubernamental del papel de las WHRD a la hora de plantear preocupaciones significativas sobre prácticas empresariales irresponsables en Tailandia como parte del proceso de los PNA.

Dos entrevistados celebraron que las áreas prioritarias recogidas en el PNA fueran identificadas por las **propias comunidades** a través de la LBN. Según ellos, la selección de los temas por parte de las comunidades fue una victoria clave, ya que indica que el proceso de consulta fue tan lejos que no sólo garantizó la participación de diversos grupos, sino que también se extendió a la expresión de las preocupaciones de los distintos grupos en el propio texto.

Contenido: disposiciones del PNA relativas al género

Al reflexionar sobre el contenido de la PNA en términos de género, los entrevistados acogieron con especial satisfacción el compromiso del Estado de implementar mecanismos de reparación sensibles al género. Consideraron que se trata de una oportunidad clave para superar las barreras a las que se enfrentan las mujeres y las minorías a la hora de acceder a la justicia por los daños a los derechos humanos relacionados con las empresas.

Los entrevistados compartieron perspectivas dispares sobre si las disposiciones sobre género incluidas en el PNA -un enfoque integrador en lugar de una sección separada sobre género en el PNA- eran suficientes para captar de forma exhaustiva todas las cuestiones relevantes a las que están expuestas las mujeres y las personas LGBTI. Un entrevistado señaló que el enfoque transversal adoptado permitía tomar el género como parámetro transversal en todas las áreas temáticas. Otro entrevistado consideró que el enfoque transversal era insuficiente, afirmando que la comprensión y la percepción aún embrionarias de las cuestiones relacionadas con el género por parte de las partes interesadas encargadas de elaborar y aplicar el PNA significa que existe el riesgo de que este enfoque conduzca a la omisión de las prioridades de género en la fase de implementación.

Reflexionando sobre las deficiencias del PNA, las partes interesadas entrevistadas señalaron que, a pesar de los intentos por incluir a todas las partes interesadas en las consultas, los intereses de las partes más vulnerables no se recogieron suficientemente en el contenido del PNA. Una de las principales preocupaciones planteadas por dos entrevistados fue que el PNA final seguía sin mencionar explícitamente a las trabajadoras sexuales, un grupo especialmente vulnerable en el contexto de Tailandia, con el riesgo de que se vieran expuestos a diversas violaciones de los derechos humanos. Del mismo modo, otro entrevistado calificó la ausencia de recomendaciones específicas dirigidas a los trabajadores migrantes como una oportunidad perdida, dado el número de trabajadores migrantes en la economía tailandesa, y señaló la especial vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes.

Uno de los entrevistados expresó su preocupación por el hecho de que el PNA no articule acciones para establecer medidas específicas de protección de las poblaciones vulnerables y no promueva ninguna acción afirmativa para proteger a las partes interesadas especialmente vulnerables a los impactos de las actividades empresariales. Por ejemplo, no se mencionan explícitamente los pueblos indígenas ni los derechos de las mujeres rurales e indígenas al acceso a la información y a la participación en los procesos de toma de decisiones, incluida la gestión de la tierra, los recursos naturales y el medio ambiente.

Implementación y supervisión efectivas

Los entrevistados coincidieron en que el avance del PNA ha sido lento y se ha visto frenado por una serie de problemas. Según un entrevistado, un problema fundamental son las ineficiencias existentes en el mecanismo de seguimiento del PNA, presidido por el Departamento de Protección de Derechos y Libertades del Ministerio de Justicia. Las lagunas en la supervisión se vieron amplificadas por el auge de la pandemia de

COVID-19 durante el periodo de implementación, lo que dificultó la actuación rutinaria de las administraciones estatales. En el contexto de un PNA estancado, es difícil hacer un seguimiento de los avances específicos en los objetivos relacionados con el género. Uno de los entrevistados mencionó la falta de seguimiento específico de los objetivos relacionados con el género y lo atribuyó principalmente a la ausencia de una asignación presupuestaria sensible al género para la aplicación. El mismo entrevistado señaló que se había asignado cierto presupuesto a la formación de los ejecutores del PNA en materia de presupuestos sensibles al género, pero que la actividad no se llevó a cabo a la luz de los retos mencionados.

Los entrevistados tenían opiniones encontradas sobre si el PNA de Tailandia había contribuido a mejorar la vida de las mujeres titulares de derechos y de las comunidades afectadas. Uno de los entrevistados expresó su decepción por los resultados del PNA para los más vulnerables en general, y para las mujeres y las personas LGBTI en particular. Según ellos, no se ha adoptado ninguna reforma significativa dirigida a las mujeres o a las personas LGBTI desde el lanzamiento del PNA. El entrevistado también expresó su preocupación por el creciente número de demandas estratégicas contra la participación pública (“SLAPPs”, por sus siglas en inglés) contra defensoras de los derechos humanos.⁵³

Reflexionando sobre la misma cuestión, uno de los entrevistados tenía una perspectiva diferente: señaló que tanto los PNA como las dinámicas de género son un constante “trabajo en curso” y sugirió que hay valor en los avances logrados sólo a través del proceso de consulta y desarrollo del propio PNA. Otro entrevistado señaló que el proceso del PNA tailandés había logrado desencadenar debates cruciales y poner las cuestiones de género (es decir, el reconocimiento de las defensoras de los derechos humanos, el debate sobre las trabajadoras sexuales) en las conversaciones que sustentan el desarrollo del PNA y sobre la mesa de los principales responsables políticos. El mismo entrevistado destacó que este tipo de debates fomentan la sensibilización sobre cuestiones de género y pueden conducir gradualmente a un cambio de comportamiento y de actitudes respecto a los estereotipos de género y las ideas erróneas.





4 PNA DE UGANDA

4.1 ANTECEDENTES DEL PNA EN UGANDA

El camino de Uganda hacia un PNA comenzó en 2016, tras el reconocimiento de una recomendación del UPR de Noruega.⁵⁴ El proceso del PNA en Uganda fue dirigido por el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social (“MGLDS”, por sus siglas en inglés), que estableció un comité de trabajo técnico, convocando a miembros de varios ministerios, departamentos y agencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y socios internacionales para el desarrollo, como la IDSE- Iniciativa para los Derechos Sociales y Económicos.⁵⁵

El contenido y la metodología del PNA se basaron en 11 consultas realizadas en todo el país entre marzo y octubre de 2019. El comité del PNA se fijó el objetivo de prestar especial atención a las personas vulnerables de las comunidades. Se consultó a más de 600 participantes de 99 distritos de 11 subregiones de Uganda.⁵⁶ También se celebraron reuniones específicas y exclusivas entre funcionarios gubernamentales y mujeres de la región minera de Kaabong y Moroto.

Tras las consultas y la investigación, los responsables del PNA resumieron y deliberaron sobre las ocho prioridades siguientes para orientar la formulación del PNA: i) tierra y recursos naturales; ii) medio ambiente; iii) derechos laborales; iv) transparencia de los ingresos; v) exenciones fiscales y corrupción; vi) prestación de servicios sociales por parte de agentes privados; vii) protección de los consumidores y acceso a vías de recurso; viii) y mujeres, grupos vulnerables y marginados.⁵⁷

El 31 de julio de 2021, Uganda publicó su primer PNA (2021-2025). El PNA analiza las ocho áreas prioritarias y, a continuación, se compromete a abordar los problemas de cada una de ellas. Aunque el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social es responsable de la aplicación efectiva del PNA, la fase de ejecución es una “responsabilidad compartida” entre el Gobierno, el sector privado y otros intervinientes.⁵⁸ El PNA menciona que deben realizarse revisiones periódicas para hacer un seguimiento de la aplicación de las intervenciones, los resultados y los efectos del cambio.

4.2 PRINCIPALES REFERENCIAS AL GÉNERO EN EL PNA UGANDÉS

Como se señala en la introducción de esta nota práctica, las referencias de género en el PNA de Uganda se refieren a la situación de las mujeres y las niñas, y no abordan la situación de las personas LGBTI. El PNA reconoce el daño diferenciado al que están expuestas las mujeres en el contexto de las actividades empresariales.⁵⁹ Comienza abordando cómo las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas han contribuido al aumento de la violencia sexual y de género.⁶⁰ También destaca los problemas relacionados con el género en sectores específicos como el extractivo o el agrícola. En concreto, menciona las condiciones especialmente

inseguras para las mujeres que trabajan en el sector minero.⁶¹ Asimismo, subraya que las mujeres constituyen la mayoría de los asalariados agrícolas y que éstos se encuentran entre los que menos ganan de la economía.⁶² También señala la mayor vulnerabilidad de las mujeres como víctimas de la trata de personas, de los impactos medioambientales generados por las actividades empresariales (especialmente en relación con la seguridad alimentaria y del agua) y en la propiedad de la tierra. Además, reconoce a las mujeres en situación de discapacidad como una categoría particular de personas vulnerables.⁶³

El PNA asume compromisos específicos de género en los ámbitos del derecho a la tierra, la protección de los defensores de los derechos humanos, el consentimiento libre, previo e informado (“FPIC”, por sus siglas en inglés), el acceso a vías de recurso y la inclusión en el lugar de trabajo. Los compromisos con perspectiva de género recogidos en el PNA son los siguientes:

- Promulgar leyes que tengan en cuenta las cuestiones de género para proteger a los defensores de los derechos humanos
- Promover la formación sensible al género de los inversionistas en tierras
- Promover el programa de sellos de igualdad de género y otras acciones de inclusión laboral en coordinación con las empresas
- Garantizar que las empresas apliquen mecanismos internos de reclamación sensibles al género
- Fortalecer el marco jurídico para los mecanismos de reparación sensibles al género
- Proporcionar servicios de asistencia jurídica subsidiados a los grupos vulnerables, incluidas las mujeres
- Promover el conocimiento de los derechos humanos en las empresas para las mujeres y otros grupos vulnerables
- Desarrollar un marco político para la adquisición de tierras, la compensación y el reasentamiento centrado en los grupos vulnerables, incluidas las mujeres
- Garantizar consultas significativas sobre el FPIC aplicando una perspectiva de género.

4.3 LECCIONES APRENDIDAS SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PNA UGANDÉS

Proceso: participación de las partes interesadas y consultas

Los entrevistados reiteraron el nivel único de compromiso entre los garantes de derechos y las organizaciones de la sociedad civil, que dio forma al proceso de elaboración del PNA en Uganda. Todos los entrevistados reconocieron el enfoque participativo reforzado adoptado por el MGLSD, custodio del PNA. Los entrevistados



consideraron que la presencia de tres organizaciones con mandatos relacionados con la igualdad de género, a saber, la Comisión de Igualdad de Oportunidades, el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social y la Asociación de Abogadas de Uganda (FIDA, una ONG que trabaja para promover los derechos de las mujeres), fue un factor clave que favoreció la visibilidad de las cuestiones de intersección entre género y empresa, ya que su experiencia fue útil para garantizar que los aspectos de género no se olvidaran, sino que estuvieran fuertemente integrados en el proceso del PNA.

Uno de los entrevistados señaló la importancia de una planificación que tenga en cuenta las cuestiones de género y sea culturalmente adecuada para garantizar la eficacia de la divulgación comunitaria y la participación de las partes interesadas en el proceso. Las reuniones exclusivamente de mujeres celebradas como parte del proceso de consulta en las regiones mineras de Kaabong y Moroto se consideraron cruciales para fomentar un espacio seguro en el que las personas marginadas se reunieran y compartieran sus experiencias vitales. Según el mismo entrevistado, un factor clave del éxito de estas reuniones fue el esfuerzo realizado por quienes elaboraban el PNA para adaptar los horarios de las reuniones a los de las mujeres de la comunidad. Otra buena práctica mencionada fue que los organizadores de las consultas consiguieron recursos para garantizar la disponibilidad de traductores en las lenguas locales durante la consulta, lo que contribuyó a una participación significativa de las comunidades consultadas.

Sin embargo, hubo críticas al proceso de consulta. Una organización de mujeres de la comunidad, que no participó directamente en el proceso, señaló que el apretado calendario del proceso impedía que agentes como ellos participaran de forma significativa mediante actividades de promoción o investigaciones sólidas, basadas en datos y relacionadas con el género. Según esta organización entrevistada, tanto la brevedad del calendario como el sistema de financiación de estas consultas -en las que sólo podían participar organizaciones bien financiadas- iban en contra de la participación de organizaciones con pocos recursos en los debates de la consulta, y señalaron que a la mayoría de las consultas sólo asistían organizaciones bien financiadas y establecidas en el ámbito de los derechos humanos en las empresas (BHR).

Además, un entrevistado mencionó que hasta la fecha no hay rastro de ninguna consulta registrada con representantes de las poblaciones indígenas. Este entrevistado también señaló que los agentes del gobierno local seguían llevando la iniciativa en la mayoría de las consultas, y señaló que, aunque este enfoque es razonable, ya que los PNA son procesos gestionados por el Estado, plantea problemas en el sentido de que los titulares de derechos pueden no ser capaces de compartir información equivalente con los representantes del gobierno local, en comparación con otras partes interesadas de confianza, como las OSC.

Contenido

Todos los entrevistados destacaron los compromisos concretos del PNA para abordar cuestiones destacadas relacionadas con las mujeres y las niñas en el centro de la BHR. Entre ellos se incluyen la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral, el aumento de la provisión de recursos para los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, y el compromiso de desarrollar un marco político para la adquisición de tierras.

Una práctica elogiada por los entrevistados es la formulación de resultados que ya contaban con recursos para su implementación, relacionados la igualdad de género, en particular la eliminación del acoso sexual y el refuerzo de la protección social de los grupos vulnerables.

Según los entrevistados, el doble enfoque de la integración de la perspectiva de género en el PNA y de la adopción de un enfoque específico sobre cuestiones concretas relativas a las mujeres y los grupos vulnerables en un capítulo independiente ha demostrado su eficacia a la hora de destacar la atención prestada a las mujeres y las niñas en todo el análisis. El PNA ugandés reconoce la abundancia de cuestiones en torno al impacto desigual de las actividades empresariales sobre las mujeres y otros actores vulnerables (incluidos los derechos a la tierra y a un entorno seguro). Además, el PNA aborda y reconoce los riesgos asociados a las actividades empresariales para las partes interesadas más vulnerables, como las personas con VIH/SIDA, y los riesgos para las mujeres en el sector agrícola o las mujeres en la minería.



Foto: Chris Lutanga

Reflexionando sobre las deficiencias, uno de los entrevistados señaló que el PNA no abordaba suficientemente la carga que supone el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente si se tiene en cuenta que cada vez se reconoce más que la brecha de género en el trabajo de cuidado no remunerado tiene importantes repercusiones en la capacidad de las mujeres para participar activamente en el mercado laboral y en el tipo y la calidad de las oportunidades de empleo que se les ofrecen.⁶⁴

Implementación y seguimiento

Dado que el PNA ugandés no se adoptó y puso en marcha hasta agosto de 2021 (seis meses antes de que se recopilaran los datos para este documento), existen pocas reflexiones sobre su aplicación y seguimiento. Se necesita más tiempo para evaluar si el PNA aborda eficazmente la situación de las mujeres y las niñas en su implementación.

Al reflexionar sobre las dificultades previstas para aplicar el PNA con una perspectiva de género, todos los entrevistados indicaron que la falta de presupuesto y de recursos específicos constituirá un obstáculo. No obstante, se observó que la formación en materia de presupuesto con perspectiva de género impartida por la Comisión de Igualdad a todos los ministerios competentes encargados de la ejecución de los PNA tendrá un efecto positivo a la hora de garantizar que se tengan en cuenta los aspectos de género en la ejecución de los PNA.

5 PRINCIPALES RETOS Y LECCIONES APRENDIDAS

A partir de las experiencias mencionadas en los acápites anteriores sobre como los asuntos de género son tenidos en cuenta (o no) en la construcción y contenido de los PNA analizados, esta sección presenta reflexiones sobre cinco retos comunes y lecciones aprendidas, principalmente dirigida a los diferentes actores que buscan generar PNA más conscientes de las cuestiones de género.

1. Reforzar el contenido y la acción en materia de género en los PNA

En cada uno de los tres países analizados en esta nota práctica, observamos que los entrevistados mencionaron un aumento de los esfuerzos para garantizar que los PNA se centren en los principios de inclusión, no discriminación y transparencia. Se trata de avances positivos a la luz de análisis anteriores que señalaban la existencia de importantes lagunas y deficiencias en la atención prestada al género en los procesos y el contenido de los PNA.

Sin embargo, los entrevistados también señalaron que la atención prestada a garantizar la participación de las mujeres y otros grupos durante el proceso de elaboración de un PNA sigue siendo insuficiente para abordar los retos en la intersección de género y empresa. Si bien la atención a las cuestiones de género y la participación en la fase de desarrollo de un PNA son requisitos previos fundamentales para lograr PNA sensibles al género, garantizar la participación de las mujeres y las personas LGBTI en las consultas no basta para obtener resultados en materia de no discriminación e igualdad de género. Así pues, las perspectivas nacionales presentadas en esta nota práctica demuestran que es necesario seguir actuando sobre las cuestiones de género identificadas durante las consultas y traducirlas en compromisos tangibles durante la formulación de los PNA. Se trata de una perspectiva importante para los futuros procesos de los PNA que pretendan contribuir de forma significativa a abordar la discriminación y la desigualdad de género.

En relación con esto, en los tres países se puso de manifiesto la importancia de obtener resultados tangibles en las acciones relacionadas con el género. Esto pone de relieve que la falta de acción y de aplicación efectiva de las medidas relativas al género no sólo es un reto importante para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, sino que también corre el riesgo de socavar la confianza entre los titulares de obligaciones y los titulares de derechos que se ha ido forjando a lo largo del proceso de elaboración de los PNA, incluidas las consultas con las partes interesadas. Por cierto, esto subraya que los encargados de la formulación de políticas harían bien en dar más prioridad a la aplicación de las medidas de los PNA, incluidas las relacionadas con el género, y en prestar más atención a la información pública sobre los avances de los PNA.

2. Consultas con mujeres, personas LGBTI, sus representantes y expertos en cuestiones de género en todas las fases del PNA

Todos los entrevistados señalaron la importancia de celebrar consultas significativas con las mujeres y las personas LGBTI, sus representantes y los expertos en cuestiones de género, como parte del proceso del PNA. Entre las estrategias que surgen para apoyar la participación efectiva de las mujeres y las personas LGBTI se incluyen: i) proporcionar espacios dedicados y exclusivos para la deliberación sobre cuestiones y prioridades; ii) los plazos, procesos y agendas de las consultas deben adaptarse a las necesidades de las mujeres y las personas LGBTI (es decir, al considerar parámetros como el trabajo del hogar y responsabilidades del cuidado de la familia al organizar consultas); iii) los agentes estatales deben asignar fondos para garantizar la participación y representación de los propios titulares de derechos, de los grupos de derechos locales con escasos recursos y de las comunidades remotas mediante la coordinación con los agentes pertinentes de la sociedad civil, y iv) deben aprovecharse los conocimientos locales y regionales para garantizar una amplia representación. Las instituciones representativas y los expertos en cuestiones de género pueden incluir la NHRI, el ministerio del gobierno responsable de las cuestiones de género, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones académicas y los grupos de mujeres.



Estas reflexiones coinciden con investigaciones anteriores sobre el género en los PNA, y subrayan una vez más la importancia de realizar esfuerzos específicos y concretos para incluir y reflejar las opiniones de los distintos grupos de titulares de derechos en los procesos y consultas de los PNA. Curiosamente, las reflexiones de los entrevistados sobre la participación y la consulta se centraron principalmente en el propio proceso del PNA, más que en su estructura de gobernanza. Por lo tanto, la inclusión de las mujeres, las personas LGBTI y sus representantes en las estructuras de gobierno de los PNA podría ser un aspecto a tener en cuenta en futuras investigaciones y prácticas para lograr unos PNA más sensibles a las cuestiones de género.

3. Aumentar la conciencia de género de los responsables políticos encargados de los procesos de los PNA.

En los tres países, la información recopilada coincide en la necesidad de invertir más en el desarrollo de las capacidades de los garantes de derechos en materia de género y en la definición de un PNA que tenga en cuenta las cuestiones de género. Esto es especialmente importante para quienes dirigen los procesos de los PNA, como el comité directivo o los ministerios responsables. Aunque los PNA de los tres países reconocen explícitamente la necesidad de crear capacidad en materia de género entre los ministerios, los organismos competentes y los departamentos responsables del PNA, y se comprometen a ello, es útil evaluar si tales compromisos deberían formar parte integrante del ciclo de vida del PNA, en particular de la fase inicial, en lugar de ser únicamente un compromiso durante la fase de ejecución. Un enfoque proactivo y progresista para compartir las lecciones aprendidas en materia de género y reforzar la concienciación en una fase temprana (mediante la participación de expertos, la organización de talleres de concienciación sobre cuestiones de género, etc.) garantizaría que los responsables de la gestión del PNA, como los comités directivos, prestaran atención a las cuestiones de género a lo largo de todo el ciclo de vida del PNA, incluido el establecimiento del marco de gestión, la metodología y la redacción del contenido del PNA.

Otra área de atención en futuros procesos de PNA podría ser dar prioridad al aprendizaje y la capacitación de las principales partes interesadas del PNA en materia de presupuestos sensibles al género antes de acordar el presupuesto del PNA. Garantizar que quienes debaten la asignación de recursos de los PNA son conscientes de la dinámica de género garantizaría que la asignación de recursos se basa en un enfoque de integración de la perspectiva de género. En última instancia, esto garantiza la aplicación inclusiva de los objetivos del PNA.

4. Realización de análisis de género informado y más preciso

Con el fin de tener en cuenta eficazmente la perspectiva de género en los PNA, los entrevistados destacaron la importancia de llevar a cabo un análisis de género perfeccionado como parte de los procesos de los PNA. Dicho análisis es esencial para proporcionar información sobre las experiencias específicas de las mujeres y las personas LGBTI, así como sobre las relaciones de género y como estas afectan y se reflejan en el contexto de los derechos humanos de las mujeres. El análisis de género puede arrojar luz, por ejemplo, sobre la situación de las mujeres y las personas LGBTI

con respecto a los impactos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, y los diferentes efectos que las políticas pueden tener sobre ellas. Al captar el funcionamiento de las relaciones de género y los impactos específicos de género, un análisis de género exhaustivo también puede ser fundamental para orientar la priorización de las cuestiones en un PNA de forma sensible al género. Las conclusiones extraídas de estos tres ejemplos de países indican que debería fomentarse e incluirse en los PNA un análisis exhaustivo de las cuestiones de género, así como cualquier dato o investigación existente al respecto, con el fin de aportar información a documentos fundamentales como la PNA, los términos de referencia del PNA y los diversos productos intermedios generados en el desarrollo y la aplicación del PNA. Las investigaciones y prácticas futuras sobre el desarrollo de PNA sensibles al género podrían arrojar más luz sobre la forma en que los recursos existentes en materia de género pueden incorporarse de forma más significativa a los procesos de los PNA, así como sobre qué tipo de datos adicionales en materia de género es probable que se necesiten para elaborar un PNA verdaderamente sensible al género en un contexto nacional concreto.

5. Dedicar espacio y atención a cuestiones de género críticas y específicas del contexto

Los contextos de los tres países estudiados en esta nota práctica refuerzan el mensaje de que una atención significativa al género en los PNA, como a todas las demás cuestiones de derechos humanos fundamentales abordadas, debe ajustarse al contexto del país, sin perder de vista las normas internacionales de derechos humanos. En algunas jurisdicciones, la cuestión de género más importante puede ser la diferencia salarial entre hombres y



mujeres, en otras los derechos de las mujeres a la tierra o en otras la discriminación de las personas LGBTI en el lugar de trabajo. Dicho esto, y en consonancia con las conclusiones anteriores sobre la investigación en materia de género y PNA, la presente nota práctica también demuestra que es probable que muchas de estas cuestiones de género estén presentes en la mayoría de las jurisdicciones, aunque se desarrollen de forma diferente dependiendo del contexto.

Por ejemplo, en los tres países los entrevistados subrayaron la necesidad de que los PNA amplíen su alcance más allá del sector formal. Como reflejo del análisis anterior sobre género y PNA, esta consideración es crucial y tiene importantes implicaciones de género, ya que las mujeres y las personas LGBTI suelen representar un porcentaje desproporcionado de los trabajadores de la economía informal, desde los vendedores ambulantes y los trabajadores domésticos hasta los agricultores de subsistencia y los trabajadores agrícolas estacionales. Para fomentar la credibilidad abordando las cuestiones más destacadas, es importante que los procesos de PNA presten suficiente atención a la división del trabajo en función del género y a la economía informal. Para

ello, los responsables políticos pueden considerar la posibilidad de analizar los diversos cuellos de botella y vías potenciales para alcanzar los objetivos de trabajo decente en los contextos de sus economías locales y establecer incentivos para facilitar la transición a la formalidad tanto para los trabajadores como para las empresas.

Otro ejemplo que se desprende de los análisis de los tres países es que, con frecuencia, los PNA adoptan una visión limitada del género, es decir, se centran en las mujeres y las niñas. De este modo, los PNA pueden perpetuar involuntariamente los estereotipos de género y omitir la inclusión de todos los actores vulnerables en todo el espectro de género. Esto apunta a la necesidad de que los futuros PNA adopten un enfoque más integral del género, que preste especial atención a la situación de las mujeres y las niñas, pero también a los derechos de las personas LGBTI y al papel de las relaciones de género en los impactos de las actividades empresariales sobre los derechos de las mujeres y niñas.

Una conclusión fundamental es que la integración holística de la perspectiva de género en los procesos de elaboración de los PNA debe combinar un enfoque de “integración de la perspectiva de género” sin perder de vista la necesidad de dedicar un espacio y una atención específicos a las cuestiones de género más destacadas en cada contexto.

6 GLOSARIO DE GÉNERO

Sexo: 'Se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a los seres humanos como femeninos o masculinos. Estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambas, pero estas características tienden a diferenciar a los seres humanos como mujeres o como hombres'.⁶⁵

Género: 'Se refiere a las características socialmente construidas de mujeres y hombres, como normas, papeles y relaciones de y entre grupos de mujeres y hombres. Varía de una sociedad a otra y puede modificarse. El concepto de género incluye cinco elementos importantes: relacional, jerárquico, histórico, contextual e institucional. Aunque la mayoría de las personas nacen hombres o mujeres, se les enseñan normas y comportamientos apropiados, incluida la forma en que deben interactuar con otras personas del mismo sexo o del sexo opuesto en los hogares, las comunidades y los lugares de trabajo. Cuando las personas o los grupos no "encajan" en las normas de género establecidas, a menudo se enfrentan a la estigmatización, las prácticas discriminatorias o la exclusión social'.⁶⁶

Identidad de Género: 'La identidad de género se refiere a la experiencia de género innata, interna e individual de una persona, que puede corresponderse o no con su fisiología o sexo designado al nacer'.⁶⁷

Análisis de Género: 'Examen crítico del modo en que las diferencias en las funciones, actividades, necesidades, oportunidades y derechos afectan a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en un ámbito político, una situación o un contexto determinados'.⁶⁸

Sensibilidad al Género: 'Se refiere a los resultados que reflejan una comprensión de los roles y desigualdades de género y que tratan de fomentar la igualdad de participación y la distribución equitativa y justa de los beneficios. La sensibilidad de género se logra mediante el análisis de género y la inclusión de la perspectiva de género'.⁶⁹

Equidad de Género: 'La igualdad entre hombres y mujeres, o igualdad de género, se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niños y niñas. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a ser iguales, sino que sus derechos y oportunidades no dependerán de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de mujeres y hombres'.⁷⁰

Incorporación de la perspectiva de género: 'Una herramienta analítica y un medio para lograr resultados, no un objetivo en sí mismo. Implica tener en cuenta las necesidades y situaciones específicas de las personas de distinto sexo en el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las intervenciones'.⁷¹

Transformación de la perspectiva de género: 'Las iniciativas transforman la distribución existente de recursos y responsabilidades para crear una relación más igualitaria entre mujeres y hombres. La intervención puede dirigirse a mujeres y hombres o a un solo grupo.'⁷²

Interseccionalidad: 'Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruza con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación'.⁷³

NOTAS FINALES

- 1 Instituto Danés de Derechos Humanos, National Action Plans on Business and Human Rights Toolkit, 2017, p.11: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/dihr_icar_nap_toolkit_2017_edition.pdf
- 2 Instituto Danés de Derechos Humanos, La mujer en la empresa y los derechos humanos, 2018, p. 10: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/bhr_gender_mapping2018_web.pdf. Véase también Organización Internacional del Trabajo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias para las mujeres, 2017 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf.
- 3 El Instituto Danés para los Derechos Humanos, Mujeres en las Empresas y Derechos Humanos, 2018, p.12: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/bhr_gender_mapping2018_web.pdf
- 4 Ibid., p.16.
- 5 Corporate Justice Coalition, Land Intensive Corporate Activity: The Impact on Women's Rights, 2017. https://corporatejusticecoalition.org/wp-content/uploads/2017/11/Core_WomensRights_Final1.pdf
- 6 Lyons, A. & Christiancy, C. (2022). Reclaiming the Human Rights Foundations of the UN Standards of Conduct for Business on Tackling Discrimination against LGBT People. *Business and Human Rights Journal*, 7(1), 134–156. doi:10.1017/bhj.2021.
- 7 Ibid.
- 8 United Nations Working Group on Business and Human Rights, Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights, 2019, para. 3: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/146/08/PDF/G1914608.pdf?OpenElement>
- 9 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Standards of Conduct for Business, 2017 <https://www.unfe.org/Standards/>
- 10 See the gender breakdown section of global NAPs website
- 11 Instituto Danés de Derechos Humanos, Página web del Plan de Acción Nacional Global de Perú [Peru | National Action Plans on Business and Human Rights \(globalnaps.org\)](http://Peru|NationalActionPlansonBusinessandHumanRights(globalnaps.org)) y ver informe del grupo de trabajo en su misión en Perú [Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises on its mission to Peru: \(un.org\)](http://ReportoftheWorkingGroupontheIssueofHumanRightsandTransnationalCorporationsandotherBusinessEnterprisesonitsmissiontoPeru:(un.org))
- 12 Ibid.
- 13 Diakonia & DIHR, Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru, 2021, p.9: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf
- 14 Ibid., p.11.
- 15 El Instituto Danés para los Derechos Humanos, Página Web del Plan de Acción Global de Perú [Peru | National Action Plans on Business and Human Rights \(globalnaps.org\)](http://Peru|NationalActionPlansonBusinessandHumanRights(globalnaps.org))
- 16 Gobierno de Perú, Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021–2025), 2021: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2467575/>

- [National%20Action%20Plan%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%202021-2025.pdf](#)
- 17 Gobierno de Perú, Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021–2025), 2021: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2467575/National%20Action%20Plan%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%202021-2025.pdf>
 - 18 Ibid., p. 57.
 - 19 Ibid., p.57.
 - 20 Peru, National Action Plan on Business and Human Rights (2021–2025), 2021, p. 57. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2467575/National%20Action%20Plan%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%202021-2025.pdf>
 - 21 Perú, Metodología del Proceso de Elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Implementación del Lineamiento No. 5 del Plan Nacional de Derechos Himanos 2018–2021), 2019: [Metodología-del-PNA-Empresas-y-Derechos-Humanos-Mesa-Multiactor.pdf.pdf \(www.gob.pe\)](#)
 - 22 Diakonia & DIHR, Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru, 2021, p.21: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf
 - 23 Perú, Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo No 008-2019-MIMP),2019: [Publicacion Oficial - Diario Oficial El Peruano \(www.gob.pe\)](#)
 - 24 Perú, Plan Nacional de Derechos Humanos (2018–2021), 2018: [PLAN-NACIONAL-2018-2021.pdf.pdf \(www.gob.pe\)](#)
 - 25 Diakonia & DIHR, Civil Society Participation in the Development of a Business and Human Rights National Action Plan in Peru, 2021, p.23: https://apidiakoniase.cdn.triggerfish.cloud/uploads/sites/4/2021/09/A4_Peru_Civil-society-participation_EN_V4.pdf
 - 26 Peru, Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (2021–2025), 2021, p. 30: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2467575/National%20Action%20Plan%20on%20Business%20and%20Human%20Rights%202021-2025.pdf>
 - 27 Perú, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Derechos de las mujeres. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021–2025, 2021. [Peru_Derechos-de-las-mujeres-Informe-de-DLB-del-PNA-2021-2025.pdf \(globalnaps.org\)](#)
 - 28 Ibid., p. 29.
 - 29 Ibid., p. 88.
 - 30 Ibid., pp. 121–124.
 - 31 Peru, Ministry of Justice and Human Rights, Derechos de las personas LGBTI. Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021–2025, 2021. [Peru_Derechos-de-las-personas-LGBTI-Informe-de-DLB-del-PNA-2021-2025.pdf \(globalnaps.org\)](#)
 - 32 Ibid., p. 36.
 - 33 Ibid., p. 47.
 - 34 Ibid., p. 63.
 - 35 Perú, Guía para el funcionamiento de espacios de coordinación multiactor para implmentación del PNA, 2002: [Guía de funcionamiento de espacios de](#)

- [coordinación multiactor para la implementación del PNA 2021-2025.pdf.pdf \(www.gob.pe\)](#)
- 36 Perú, nota de prensa: Ministerio de Justicia Impulsa plan sobre empresas y derechos humanos en la región Cusco, 2022: [Ministerio de Justicia impulsa plan sobre empresas y derechos humanos en la región Cusco - Noticias - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Gobierno del Perú \(www.gob.pe\)](#)
- 37 Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022), p. 18: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>; UPR Info, Recommendations received by Thailand (Recommendation 158.49 by Sweden), 2016: <https://www.upr-info.org/en/review/thailand>
- 38 Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022), p. 18: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>
- 39 Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022), p. 19: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>
- 40 Fundación Manushya, Evaluación nacional de referencia independiente de las OSC sobre empresas y derechos humanos, 2019: <https://www.manushyafoundation.org/bhr-cso-nba-thailand>
- 41 Comunicado de prensa del 23 de Agosto de 2018 morning to push back on weak zero draft NAP: 'We are not quiet; you're just not listening', disponible en: <https://www.manushyafoundation.org/post/morning-press-conference-we-are-not-quiet-you-are-just-not-listening>
- 42 Empower Foundation et al., Open Letter, 2017: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2018/08/open-letter-bhr-thailand.docx-eng.pdf>
- 43 Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022): <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>
- 44 International Commission of Jurists, [Thailand: Government and companies must effectively implement commitments under the National Action Plan on Business and Human Rights](#), 2022: <https://www.icj.org/thailand-commitments-on-business-and-human-rights/>
- 45 Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022), p. 43: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf>
- 46 Ibid.
- 47 Ibid.
- 48 Ibid., p. 45.
- 49 Ibid., p. 94.
- 50 Ibid., p. 111.
- 51 Comité de la CEDAW, Observaciones finales sobre los informes periódicos sexto y séptimo combinados de Tailandia. CEDAW/C/THA/CO/6-7, Julio 24, 2017: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/228/03/PDF/N1722803.pdf?OpenElement> ; Tailandia, 1er Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos (2019–2022), p. 37: <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-thailand-en.pdf> ; Comité de la CEDAW, Concluding observations on the combined sixth and seventh periodic reports of Thailand. CEDAW/C/THA/CO/6-7, July 24, 2017, para 27: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/228/03/PDF/N1722803.pdf?OpenElement>.

- 52 Fundación Manushya: Aplicación de la perspectiva de género a los UNGP en el contexto de Tailandia, 2019: https://www.manushyafoundation.org/_files/ugd/a0db76_a35a586811f243f8ba679d9270f21dd2.pdf
- 53 La Organización de la Sociedad Civil Watchdog ha supervisado más de 450 SLAPPs en ocho años (extracto de entrevista)
- 54 UPR Info, Recommendations received by Uganda (Recommendation 115.135 by Norway), 2016; UPR Info, Recommendations received by Thailand (Recommendation 158.49 by Sweden), 2016: <https://www.upr-info.org/en/review/uganda>.
- 55 Uganda, El Plan Nacional de Acción sobre las Empresas y Derechos Humanos, 2021, p.1: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/08/uganda_approved-national-action-plan-on-business-and-human-rights_august-2021.pdf
- 56 Ibid., p.4.
- 57 Ibid., p.5.
- 58 [Ministry of Gender, Labour and Social Development, The National Action Plan on Business and Human Rights, p.6](#)
- 59 Uganda, El Plan Nacional de Acción sobre las Empresas y Derechos Humanos, 2021, p.22: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/08/uganda_approved-national-action-plan-on-business-and-human-rights_august-2021.pdf
- 60 Ibid., p.2.
- 61 Uganda, Plan Nacional de Acción sobre las Empresas y Derechos Humanos, 2021, p.22: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2021/08/uganda_approved-national-action-plan-on-business-and-human-rights_august-2021.pdf
- 62 Ibid., p.20.
- 63 Ibid., p.21.
- 64 OCDE, Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, 2014: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf
- 65 Instituto Europeo de la igualdad de Género (EIGE), Glosario & Tesoro, 2022: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1361>
- 66 Organización Mundial para la Salud, Género y Salud Preguntas y Respuestas, 2021: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/gender-and-health>
- 67 Ibid.
- 68 Instituto Europeo de la igualdad de Género (EIGE), Glosario & Tesoro, 2022: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143>
- 69 PNUD, Guía de Herramientas en Sensibilidad de Género para las Comunicaciones Nacionales, 2015, p.7: <https://www.undp.org/publications/gender-responsive-national-communications>
- 70 Ibid., p.6
- 71 DIHR, 'Gender pointers': inspiration for integrating gender in RBC & Oceans interventions, 2021
- 72 Better Work Jordan, Gender Strategy (2019-2022), 2018: [Jordan-Gender-Strategy.pdf \(betterwork.org\)](#)
- 73 Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), Glosario y Tesoro, 2022: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>

