

**INSTITUTO DANÉS
DE DERECHOS
HUMANOS**

DIMENSIONES DE GÉNERO EN EL ACCESO A MECANISMOS NO JUDICIALES DE RECLAMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS

DOCUMENTO
ANALÍTICO SOBRE
LAS INSTITUCIONES
NACIONALES DE
DERECHOS HUMANOS
Y LOS PUNTOS
NACIONALES DE
CONTACTO DE LA OCDE
EN AMÉRICA LATINA,
BASE EN LA EXPERIENCIA
DE COLOMBIA Y PERÚ



Autores

Natalia Rodríguez Malagón, Leonidas Wiener Ramos y Alvaro Amaya Villarreal

Agradecimientos

Los autores agradecen la revisión y comentarios de las siguientes personas: Sandra Rodríguez Rojas, Diana Pardo Delgado, Mayibe Ardila Ariza y los miembros del Comité Editorial de la Defensoría del Pueblo de Colombia; Alicia Abanto Cabanillas, Diana Carolina Portal Farfán, Andrea Marcela Paliza Olivares y Patricia Tipian Mori de la Defensoría del Pueblo de Perú; María Catalina Gaviria Bravo, del Punto Nacional de la OCDE de Colombia; Lisbeth Loja Arroyo y Alexander Salvador Silvestre del Punto Nacional de Contacto de la OCDE de Perú, y; Elin Wrzoncki y Daniel Morris Instituto Danés de Derechos Humanos.

Mayo 2022

Diagramación, diseño e ilustración: Leonardo Parra Puentes.

e-ISBN 978-87-7570-085-1

© 2022 Instituto Danés de Derechos Humanos

Wilders Plads 8K

DK-1403 Copenhagen K

Phone +45 3269 8888

www.humanrights.dk

Siempre que dicha reproducción sea para uso no comercial, esta publicación, o partes de ella, puede ser reproducido si se citan el autor y la fuente.

En el Instituto Danés de Derechos Humanos procuramos que nuestras publicaciones sean tan accesibles como sea posible. Usamos un tamaño de fuente grande, alineación del texto sólo a la izquierda y un contraste fuerte para una mayor legibilidad.



Unión Europea

La producción de este informe ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva del Instituto Danés para los Derechos Humanos y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea ni de sus socios implementadores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Esta publicación fue cofinanciada por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI). Su contenido es de exclusiva responsabilidad del Instituto Danés de Derechos Humanos.



CONTEXTO DEL PROYECTO

La construcción de este documento se realiza en el marco del proyecto “Fortalecimiento de mecanismos estatales no judiciales de acceso a reparación en materia de empresas y derechos humanos (INDH y PNC OCDE) en Colombia y Perú” que tiene como objetivo fortalecer las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (INDH) y los Puntos de Contacto Nacionales de la OCDE (PNC) en Colombia y Perú, en su rol de facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no judicial relacionados con abusos de derechos humanos en contextos de actividades empresariales.

Este proyecto identifica una oportunidad importante para el fortalecimiento del acceso a reclamación en derechos humanos y empresa a partir del rol de las INDHs y los PNC. Las INDH tienen un papel importante en el apoyo que se les pueda dar a las personas afectadas negativamente por las actividades empresariales, de tal manera que puedan acceder a una reparación efectiva. Por su parte, de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Estados adherentes deben establecer un PNC encargado de promover las Líneas Directrices y gestionar las denominadas “instancias específicas”. Adicionalmente, conscientes de las posibles sinergias entre las INDH y PNC, la Alianza Global de INDH (GANHRI) y la OCDE han firmado un Memorando de Entendimiento para promover una mayor colaboración entre las instituciones. Este proyecto materializa esa colaboración con el objetivo de mejorar el acceso a reclamación por parte de titulares de derechos afectados por las actividades empresariales.

El presente proyecto es financiado a través del Proyecto de “Conducta empresarial responsable en América Latina y el Caribe” - CERALC, implementado conjuntamente por la ACNUDH, la OIT y la OCDE y financiado por la Unión Europea, e implementado por el Instituto Danés de Derechos Humanos (IDDH) junto con la Defensoría del Pueblo de Colombia, la Defensoría del Pueblo de Perú.

El proyecto incluyó una serie de reuniones de intercambio entre las INDHs y los PNCs de Colombia y Perú, alrededor de varios temas relacionados con sus procesos de atención de quejas u otras actividades destinadas a facilitar el acceso a mecanismos de reclamación no judicial. Los temas

abordados fueron: derechos laborales, derechos de los pueblos indígenas, incorporación de la perspectiva de género, derechos ambientales y reparaciones. El presente documento recoge el resultado de una de estas sesiones, así como el análisis de fuentes primarias y secundarias la respecto.

A través de este documento se materializa el análisis de las prácticas actuales de cada una de las instituciones mencionadas, mediante entrevistas con actores estratégicos y revisión documental. Además, los aprendizajes del proyecto se compartirán a nivel regional con otras INDH y PNC de la región de América Latina y el Caribe.

CONTENIDOS

LISTADO DE SIGLAS	7
INTRODUCCIÓN	9
1. CONTEXTO INTERNACIONAL Y REGIONAL	13
1.1. DERECHOS DE LAS MUJERES A NIVEL GLOBAL Y REGIONAL	13
A. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	14
B. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN CONTEXTOS EMPRESARIALES EN AMÉRICA LATINA	15
1.2. DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA	18
A. MARCO NORMATIVO Y DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	18
B. BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA	21
C. ESTADO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN COLOMBIA	22
1.3. DERECHOS DE LAS MUJERES EN PERÚ	25
A. MARCO NORMATIVO Y DE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PERÚ	25
B. BRECHAS DE GÉNERO EN PERÚ	26
C. ESTADO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN PERÚ	28
2. EXPERIENCIAS DE LAS INDHs Y PNCs EN TEMAS DE GÉNERO Y REMEDIO NO JUDICIAL EN CONTEXTOS EMPRESARIALES	34
2.1. COLOMBIA	34
A. PUNTO NACIONAL DE CONTACTO OCDE DE COLOMBIA	34
B. DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE COLOMBIA	35
2.2. PERÚ	36
A. PUNTO NACIONAL DE CONTACTO OCDE	36
B. DEFENSORÍA DEL PUEBLO	37
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	45

LISTADO DE SIGLAS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
CPEM	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
IDG	Índice de Desigualdad de Género
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INDH	Instituto Nacional de Derechos Humanos
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNA	Plan Nacional de Acción
PNC	Punto Nacional de Contacto de la OCDE
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
REDESCA	Relator/a sobre Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

INTRODUCCIÓN

Los impactos generados en contextos de actividades empresariales no son neutrales al género (Bourke-Martington & Umlas, 2018, p. 8; Instituto Danés de los Derechos Humanos, 2020; Leite & Kohonen, 2019; Naciones Unidas, 2019) y, por ende, requieren medidas específicas para que la aplicación de este marco de acción proteja y garantice los derechos de las mujeres, las niñas y las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI+). Las operaciones de empresas no son ajenas a las dinámicas de género y relaciones de poder y estas pueden perpetuar condiciones de inequidad que afectan a estas poblaciones en particular (Naciones Unidas, 2019).

En el marco del principio de no discriminación e igualdad de género comprendido en el derecho internacional de derechos humanos y en la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), es imprescindible la incorporación de la perspectiva de género dentro de las acciones que las empresas deben cumplir para garantizar el respeto de los derechos humanos. Esto incluye la realización de la debida diligencia empresarial en derechos humanos con enfoque de género y la rendición de cuentas frente al respeto de los derechos humanos, incluyendo la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres, como parte del respeto a los derechos humanos por parte de las empresas (Naciones Unidas, 2019).

En el marco de Naciones Unidas se han expresado preocupaciones específicas relacionadas con el impacto de empresas y derechos humanos alrededor de los derechos a la salud y la seguridad particularmente en el marco de la salud sexual y reproductiva, y el acoso sexual y violencia basada en género en los lugares de trabajo; los derechos laborales, particularmente en las cadenas de suministro a nivel global, conocidas por una alta segregación y segmentación ocupacional; la libertad de asociación y los riesgos diferenciados de las mujeres que participan en sindicatos y grupos comunitarios por la defensa de sus derechos; y la sobrecarga de los trabajos domésticos y de cuidados en las mujeres, para los que se han impulsado estrategias particulares para el reconocimiento, reducción y redistribución de los mismos (UN Forum on Business and Human Rights, 2108)¹.

¹ Esta información también se complementa con las diferentes consultas hechas a nivel global en la materia disponibles en el siguiente enlace: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/gender-lens-ungps>

Paralelo a ello, se han desarrollado estándares recientes, en materia de las dimensiones de género en el marco de empresas y derechos humanos, como el documento [“Perspectivas de Género de los Principios Rectores de Naciones Unidas”](#) o las [“Normas de Conducta para las Empresas con Miras a Hacer Frente la Discriminación Contra las Personas LGBTI”](#) de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, publicadas en 2018. Asimismo, se ha avanzado en la consolidación de orientaciones por parte de gobiernos, sector privado, academia y organizaciones internacionales que, sin lugar a duda, han expandido la discusión alrededor de estas temáticas, y resaltado los desafíos principales para que su implementación sea una realidad (UN Forum on Business and Human Rights, 2018)².

En esta medida, los mecanismos de reclamación no judicial en el contexto de empresas y derechos humanos no son ajenos a este contexto, por lo que deben incorporar medidas específicas para generar condiciones de igualdad en el acceso para las mujeres, y contribuir a que las soluciones y reparaciones que se puedan derivar cuenten con una vocación transformadora que reconozcan los roles de género, sesgos culturales, ejes de subordinación y desequilibrios de poderes en las afectaciones que se presenten dentro de las empresas mismas, como en sus zonas de operación y como parte de sus cadenas de suministro.

El género como punto de análisis ofrece reflexiones puntuales entorno a relaciones de poder, que describen las diferencias construidas socialmente entre hombre y mujeres (Bourke-Martington & Umlas, 2018), y que naturalmente han influido en las oportunidades y acceso a reclamación de la población, poniendo en desventaja a las mujeres y personas de identidades no binarias. De esta manera, el análisis de contexto se robustece a través de los hallazgos alrededor de las normas de género y relaciones de poder, estructuras políticas, sociales y económicas a través de las cuales la inequidad persiste, que alimentan y fortalecen la participación plena, y garantizan un entendimiento de impactos diferenciados en diferentes grupos poblacionales (Bourke-Martington & Umlas, 2018, p. 8) (Naciones Unidas, 2019). Adicionalmente, a partir de un análisis interseccional, las dimensiones de género exploran las intersecciones mismas con raza, ciclo vital, discapacidad o condición económica (Bourke-Martington & Umlas, 2018). Consecuentemente, los mecanismos de reclamación en asuntos de empresas y derechos humanos no deberían ser ajenos a este contexto y promover resoluciones o acciones que transformen esta realidad en procura de que los impactos adversos no reproduzcan, perpetúen y exacerbén las condiciones de desigualdad existentes.

Entorno a las experiencias de las mujeres en el acceso a un remedio efectivo y la defensa de los derechos, el 7º Foro de Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos (2018b) identificó desafíos alrededor de la falta de un cambio positivo en la vida de las mujeres como un grupo históricamente marginalizado cuya

² Esta información también se complementa con las diferentes consultas hechas a nivel global en la materia disponibles en el siguiente enlace: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/gender-lens-ungps>

realidad diaria no ha cambiado a pesar de muchos esfuerzos de desarrollo. El Foro resaltó obstáculos estructurales tales como la desigualdad en el acceso a educación entre hombres y mujeres, lo cual hace que las mujeres tengan niveles más bajos de alfabetismo y por consiguiente, menos conocimiento acerca de sus derechos y mecanismos de reparación. También se identificaron en el Foro aspectos relacionados con la falta de marcos legales y ambientes que promuevan la inclusión y la rendición de cuentas para proteger y promover los derechos de las mujeres a nivel nacional y local, la inaccesibilidad y alto costo de los mecanismos de remedio, la falta de un enfoque de género en los mecanismos de reclamación operacionales de las empresas, entre otros.

En línea con estos avances y desafíos, este documento profundiza las dimensiones de género de la situación regional en materia de derechos humanos y empresa, de manera particular a las mujeres³, a partir del marco normativo y contexto regional, y el caso particular de Colombia y Perú. De la misma manera, se presentan algunas de las experiencias y reflexiones que alrededor del tema comparten las Defensorías del Pueblo y los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE de ambos países.

3 El concepto de género va más allá de centrarse exclusivamente en las mujeres y las niñas dado que se trata de las relaciones entre personas de diferentes géneros con roles diferentes y ejercicio desigual de poder. También implica considerar las dinámicas y la discriminación asociada con la orientación sexual e identidad de género. Toda referencia a las “mujeres” en este documento debe entenderse que incluye a las niñas, así como a las mujeres transgénero e intersexuales.



1. CONTEXTO INTERNACIONAL Y REGIONAL

1.1. DERECHOS DE LAS MUJERES A NIVEL GLOBAL Y REGIONAL

La igualdad entre hombres y mujeres figura entre las garantías más fundamentales de los derechos humanos. La Carta de las Naciones Unidas establece entre sus objetivos el de *“reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana [y] en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”*, adicionalmente, se estipula que uno de los propósitos de las Naciones Unidas es el de fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales *“sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*.

Durante la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada en 1948, hubo un arduo debate acerca del uso del término *“todos los hombres”* en vez de un término neutro en cuanto al género, al final del debate se acordó emplear en su redacción los términos *“todos los seres humanos”* y *“toda persona”* para dejar fuera de cualquier duda que la Declaración Universal se refería a todos, tanto hombres como mujeres⁴.

4 Vease *“Los Derechos de la Mujer son Derechos Humanos”* de la Oficina del Alto Comisionado para la Paz de las Naciones Unidas, Pág 3-4.

A. Marco normativo internacional

La mayor parte de los sistemas y mecanismos nacionales, regionales e internacionales se han desarrollado e implementado a partir de un modelo masculino, sin embargo, gracias al movimiento internacional de mujeres por los derechos humanos, esta situación ha ido cambiando, las personas y organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres recurren, cada vez más, a los sistemas de derechos humanos para exigir compensaciones por las injusticias que aquejan a las mujeres⁵.

En los últimos años se ha acuñado el concepto de equidad de género dentro del derecho internacional de los derechos humanos. Este es un concepto dinámico y en constante desarrollo y es un aporte fundamental al análisis de la posición que las mujeres ocupan en la sociedad, en el plano económico, político, social y cultural.

La perspectiva de género en el marco de los derechos humanos y empresas responde al marco de igualdad de género y no discriminación, como principio fundamental del derecho internacional de los derechos humanos. Este se encuentra consagrado en diferentes agendas, estándares, instrumentos internacionales y regionales como:

- [El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#);
- [El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#);
- [La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW](#) (por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo;
- [La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer](#) (Belém Do Pará, Brasil 1994);
- [El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas](#).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer establece claramente el concepto de discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*⁶.

Por otra parte, en lo que respecta a los derechos *per se* de las niñas y adolescentes, es importante determinar que ellas cuentan con una protección adicional con base a su género y edad. Esta protección se materializa a través de, entre otras, de la [Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño](#), el artículo 19 de [la Convención Americana sobre Derechos Humanos](#), la [Declaración](#)

5 https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/ddhh%20desde%20una%20perspectiva%20de%20genero%20y%20pp.pdf

6 Artículo 1 CEDAW.

[Americana de Derechos y Deberes del Hombre](#), y el [Protocolo de San Salvador](#) en sus artículos relativos a los derechos de la niñez (CIDH & OEA, 2020).

En referencia al rol del sector privado como un actor en la implementación directa de medidas orientadas al respeto de los derechos humanos y la igualdad de género, se han generado marcos de acción a través de la articulación de órganos internacionales y el sector privado. A través de estos se han desarrollado lineamientos específicos para las empresas, en cuanto al respeto y promoción de los derechos humanos y la igualdad de género, como por ejemplo, la [Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos](#) y los [Principios de Empoderamiento de la Mujer establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#) con el objetivo de ofrecer lineamientos para las empresas en su labor de promoción de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

En el marco de género para los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos es importante señalar las directrices de género emitidas por el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en cuanto a la incorporación de acciones que aseguren una evaluación reactiva de género, medidas transformadoras de género y reparaciones transformadoras de género⁷. De manera particular a los mecanismos de reclamación extrajudiciales, la directriz de género incluye que: "Todos los criterios de eficacia de los mecanismos de reclamación extrajudiciales deben interpretarse teniendo en cuenta las cuestiones de género, habida cuenta especialmente del carácter cruzado de la discriminación que sufren las mujeres para acceder a esos mecanismos y para hacer valer las reparaciones que se les han otorgado como resultado de sus denuncias contra empresas." (Naciones Unidas, 2019, pág. 28).

B. Situación de las mujeres en contextos empresariales en América Latina

El estado de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes en contextos empresariales en América Latina refleja la manera diferenciada y desproporcionada en la que ellas experimentan los impactos adversos de las empresas, incluyendo temas relacionados a sus derechos laborales, junto con una mayor dificultad para acceder a la reclamación como resultado de las inequidades estructurales. Estas situaciones suelen ser exacerbadas por "*las formas cruzadas y múltiples de discriminación, diferentes mujeres pueden verse afectadas de manera diferente por las actividades empresariales a causa de su edad, color, casta, clase social, etnia, religión, idioma, nivel de alfabetización, grado de acceso a los recursos económicos, estado civil, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, residencia en una zona rural, situación migratoria o pertenencia a un pueblo indígena o minoría*" (UN Forum on Business and Human Rights, 2018).

7 El Grupo de Trabajo contempla dentro de las reparaciones transformadoras de género: i) ofrecer diversas reparaciones preventivas, correctoras y disuasorias, ii) recurrir a organizaciones de mujeres y a expertos sensibles al género para que determinen las reparaciones apropiadas, iii) combatir los abusos específicos y sistemáticos que afecten a las Mujeres; iv) proponer reparaciones que puedan cambiar las estructuras de poder discriminatorias y reducir la violencia contra las mujeres, entre otras.

De manera general, ONU Mujeres y Pacto Global han llamado la atención frente a áreas principales para la promoción de la igualdad en el sector privado a nivel global, pero que resultan muy relevantes en el contexto regional, resaltando la necesidad de trascender temas de la Responsabilidad Social Empresarial, o derechos laborales, a un análisis amplio e integral. De esta manera, se identifican riesgos particulares alrededor de los siguientes derechos (UN Forum on Business and Human Rights, 2018):

- **Derecho a la salud y seguridad:** En particular el caso de salud sexual y reproductiva, acoso sexual y violencias basadas en género en el lugar de trabajo.
- **Derecho al trabajo y derechos laborales:** En referencia a cadenas de suministro que evidencian brechas ocupacionales.
- **Derecho a la tierra y a un ambiente sano:** En relación con medios de vida que se pueden ver afectados por las actividades empresariales.
- **Libertad de asociación:** En relación con sindicatos y grupos de comunidades que se pueden ver afectados por las operaciones.

Asimismo, dos áreas de análisis han recibido mucha atención, y responden de manera directa a la situación de los países de la región: las cadenas de suministro globales y zonas afectadas por conflicto armado. Para el caso de cadenas de suministro a nivel global, ha sido de gran discusión el creciente acceso a empleos en muchos países en desarrollo, que ha dado una oportunidad a mujeres rurales y marginalizadas. Sin embargo, las condiciones laborales de estos empleos permanecen bajo el escrutinio público, por los riesgos específicos de explotación laboral de las mujeres, teniendo en cuenta el vínculo directo entre la discriminación de género y desigualdad, como fue resaltado por el Relator Especial para las formas contemporáneas de esclavitud (Bourke-Martington & Umlas, 2018). En este contexto, existe evidencia de los altos niveles de acoso y violaciones a los derechos laborales de las mujeres en las cadenas de suministro (Naciones Unidas, 2019).

Por su parte, en el tema de zonas afectadas por el conflicto armado, hay una reflexión creciente sobre el nexo entre conflicto, género y actividades empresariales (Bourke-Martington & Umlas, 2018). La invitación conlleva a la inclusión de la perspectiva de género en este contexto, de tal manera que se tenga en cuenta que el conflicto armado exacerba la discriminación basada en género por el riesgo de aumento de la explotación laboral, en medio de la situación de precariedad agudizada por la violencia. Así mismo, las mujeres están expuestas de una manera desproporcionada a la violencia sexual, en contextos de conflicto armado.

La CIDH (2019), en su más reciente informe temático en materia de empresas y derechos humanos ha resaltado el rol fundamental de los Estados en la garantía de los derechos humanos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales, en tanto que las amenazas a las mujeres se encuentran en un contexto de 1) prevalente discriminación y violencia de género en las sociedades, 2) desequilibrio de poder entre los actores empresariales y las mujeres, 3) omisiones del Estado en su obligación de protección, 4) impunidad de estos actos

y 5) falta de mecanismos de denuncia. De la misma manera, la CIDH hizo énfasis particular en la necesidad de incorporar de manera obligatoria la perspectiva de género en las actuaciones del Estado y los procesos de debida diligencia de las empresas, en ámbitos como 1) la gestión de la tierra y los recursos naturales, 2) la privatización de servicios esenciales para el disfrute de derechos humanos, 3) comercio e inversión, 4) acceso a reparaciones efectivas, 5) contextos de conflicto armado y justicia transicional, y 6) empleo y derechos laborales.

En materia de empleo y derechos laborales, la CIDH y la REDESCA resaltaron las brechas en el ámbito laboral entre hombres y mujeres (2019). Esta es una situación que responde además al contexto global de disparidad en el mercado laboral. En el año 2019, la OIT presentó su segundo informe sobre el rol de las mujeres en las empresas. Este informe, elaborado con información de empleadores de aproximadamente 13,000 empresas de diversas regiones del mundo, incluyendo América Latina y El Caribe, da cuenta de que el porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo ha venido aumentando de manera significativa, aunque las brechas de género siguen siendo importantes (OIT, 2019). Al respecto, en otro informe de la OIT, del 2018 se señala que la tasa media de participación global de las mujeres en el empleo se mantuvo en un 48,5 % mientras que la de los hombres alcanzó el 75%; esto representa 26,5 puntos porcentuales de brecha de género en la participación de ambos sexos en la fuerza de trabajo (OIT 2018, pág. 6).

Por su parte, siguiendo con el informe de OIT de 2019 mencionado, se puede identificar que la media de la tasa de participación laboral de la mujer en América Latina y el Caribe ha crecido a un ritmo más acelerado, superando incluso a la de Europa y Asia Central a principios de la década de 2000; con un aumento de 9,6 puntos porcentuales entre 1991 y 2018, de 42.1% a 51.7 % (OIT 2019, pág. 2)⁸.

Otro resultado a destacar es que cuanto mayor es el tamaño de la empresa, menos mujeres se encuentran vinculadas en los puestos directivos superiores y ejecutivos; así, más del 60 % de las grandes empresas, más del 59 % de las empresas medianas y el 52 % de las pequeñas indican que las mujeres desempeñan menos del 30 % de las funciones directivas de nivel superior (OIT 2019, pág. 51). Esto daría cuenta de las desigualdades en la promoción de mujeres a cargos directivos o ejecutivos en el escalafón corporativo. Al respecto, un dato interesante es que, a nivel mundial, en más del 78 % de las empresas los directores ejecutivos son hombres. A nivel regional, el porcentaje más elevado de empresas con una directora ejecutiva se encuentra en América Latina y el Caribe, donde alcanza casi un 30 %, superior a lo hallado en Europa y Asia Central (23,7 %), Asia y el Pacífico (20,2 %), África (17,2 %) y Oriente Medio y África del Norte (10,2 %) (OIT 2019, pág. 58).

Entre otros aspectos, la encuesta también muestra que las compañías en cuyos consejos de administración hay una directora general y una presidenta tienen

8 La Encuesta se realizó entre noviembre de 2017 y enero de 2018; la mayoría de las respuestas recibidas fueron de América Latina y el Caribe (37.2%), seguida por Asia y el Pacífico (20.2%), Europa y Asia Central (19.4 %), Oriente Medio y Norte de África (16.9 %) y África (10.9 %).

más probabilidades de que haya mujeres en los puestos directivos intermedios y superiores de áreas funcionales de la empresa (OIT 2019, pág. 67).

Entre las principales conclusiones del Informe de la OIT destacan: “las empresas con políticas de igualdad de oportunidades en el empleo y culturas inclusivas de género tienen mayor probabilidad de aumentar sus beneficios y su productividad (más del 60 %) y de mejorar su reputación, atraer y retener el talento con mayor facilidad y lograr cuotas de mayor creatividad e innovación (casi el 60 %)” (OIT 2019, pág. 14), y, “hay cada vez más pruebas por todo el planeta que demuestran que promover la diversidad de género entre los trabajadores, los cargos directivos y los consejos de administración de las empresas puede ser un acicate para estas y para las economías” (OIT 2019, pág. 34).

Sobre el tema salarial y según el Informe Ranking Par 2020, este indica que en Colombia la ley que explicita la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha estado vigente desde el 2011, pero que “sin embargo, la normativa no parece haber tenido el impacto que tuvo en Perú” y que, “México cuenta con una ley vigente para fomentar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todo ámbito incluido el económico, sin embargo, nunca se menciona explícitamente la garantía de la igualdad salarial. Como resultado de estas diferencias normativas, se tiene que, a nivel de Latinoamérica, el 34.9% de empresas del estudio, cuentan con una política de igualdad salarial; esta proporción asciende a 55.9% en el caso de Perú y desciende a 28.7% en Colombia y a 21.2% en México” (AEQUALES 2021, pág. 41).

En este contexto de desigualdad, la CIDH (2019) enfatizó la contribución de las mujeres sobre la efectividad, innovación y ganancias que tienen las empresas, además de su aporte a las economías nacionales. Así mismo, la CIDH menciona que ha recibido información “*sobre actividades empresariales que junto con la falta de protección del Estado abonan a perpetuar la discriminación y las violencias generalizadas contra las mujeres*” (2019, p. 165), que resultan en condiciones de trabajo inestables y dan lugar a abusos de sus derechos basados en su género. Adicionalmente, resaltó casos relacionados con afectaciones a los derechos de las mujeres en las condiciones de las trabajadoras de la industria de máquinas textiles, donde resaltan que las mujeres deben trabajar en condiciones peligrosas, precarias e insalubres, o la exigibilidad de la prueba de embarazo para su contratación. Finalmente, también hace alusión a la falta de representatividad de las mujeres en posiciones de liderazgo y dirección dentro de las empresas, por lo que tienen que someterse a formas de empleo inseguras, peligrosas e inestables.

1.2. DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA

A. Marco normativo y de política pública para la igualdad de género

El marco normativo en materia de equidad de género en Colombia responde a principios consagrados en la Constitución de 1991, en el marco de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (Artículo 13), la igualdad de derechos y deberes

de la pareja en las relaciones familiares y la no violencia doméstica (Artículo 42)⁹, y la participación adecuada y efectiva de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública (Artículo 40).

Adicionalmente, se han ratificado instrumentos internacionales de nivel global y regional que de acuerdo con el Artículo No. 93 de la Constitución Política de Colombia, se convierten en parte del bloque constitucional, tales como, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*, ratificada por el Decreto Ley 251 de 1981, y la Convención de Belém do Pará, ratificada a través de la Ley 248 de 1995.

De la misma manera, se destacan desarrollos normativos nacionales tales como:

- La Ley 581 de 2000, que reglamenta la participación de las mujeres en niveles decisorios,
- La Ley 731 de 2002 por la que se disponen normas para favorecer a la mujer rural,
- La Ley 823 de 2003 por la que se dictan normas para la igualdad de oportunidades de las mujeres,
- La Ley 1009 de 2006 que crea el Observatorio de Asuntos de Género,
- la Ley 1257 de 2008 para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, y su Decreto Reglamentario 4463 de 2011,
- La Ley 1413 de 2010 por la que se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales,
- La Ley 1475 de 2011 por la que se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, incluyendo las cuotas en conformación de listas a cargos de elección popular,
- La Ley 1448 de Víctimas y Restitución de Tierras aprobada en 2011, que incluye el enfoque diferencial y reconoce los riesgos particulares de las mujeres,
- La Ley 1639 de 2013, por la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido,
- La Ley 1542 de 2012 para la garantía de la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer, y
- La Ley 1761 que tipifica el feminicidio como un delito.

9 A la fecha, no se hace referencia a violencia doméstica sino a los desarrollos conceptuales realizados a través de la Ley 1257 de 2008 según la cual: “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (Artículo 2).

En materia de política pública para la igualdad de género se destaca la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres contenida en el [Documento CONPES 161](#), que dispone entre otros elementos el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Por su parte, el [Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”](#) que, por primera vez, incluye un capítulo específico de género denominado [“Pacto de equidad para las mujeres”](#).

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha emitido fallos emblemáticos en relación con los derechos de las mujeres. Se destacan, por ejemplo, en relación con temas laborales en los últimos años las siguientes sentencias: i) T-438 de 2020 sobre la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada que se desempeña en labores de servicio doméstico y pertenece a comunidad indígena, ii) T-239 de 18 relacionada con los límites al despido sin justa causa de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria la denunciante y iii) T-293 de 2017 sobre temas de igualdad y la no discriminación de género en el mundo laboral de la aviación comercial.

En el marco de derechos humanos y empresas a nivel nacional, el [Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas \(2014-2018\)](#), hizo mención al enfoque diferencial en el respeto a los derechos de los grupos étnicos, mujeres, niños, niñas, adolescentes, población LGTBI, personas en condición de discapacidad, movimientos sindicales y otros grupos minoritarios. Adicionalmente, [la versión más reciente del mismo \(2020-2022\)](#), hace mención a un enfoque con perspectiva de género basado en los derechos humanos, y con base en el documento de *Perspectiva de Género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos*. De esta manera, incorpora algunas acciones como: (i) la formulación e implementación de [lineamientos de género en sector minero energético](#); (ii) la implementación de iniciativas de paridad de género que vinculen a las mujeres y niñas desde la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales, junto con la Consejería Presidencial para la Competitividad y la Gestión Público - Privada, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), (iii) el asesoramiento técnico a las empresas privadas en la implementación de iniciativas de equidad de género desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, (iv) la implementación de una política de género por parte de Bancoldex, entre otras.

De la misma forma, el Estado ha adoptado medidas para la promoción de la participación de las mujeres en sus procesos de adquisición de bienes y servicios, dentro de los que se destaca la [Circular Externa 004 de 2020 de Colombia Compra Eficiente](#) en la que se invita a las entidades sujetas al estatuto de contratación estatal al Fortalecimiento de las mujeres colombianas en el Sistema de Compras estatales y contratación pública, y la [Ley 2069 de 2020](#) de emprendimiento económico, en la que se impulsa el emprendimiento en Colombia y establece un marco regulatorio que propicie el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, con el fin de aumentar el bienestar social y generar equidad.

B. Brechas de género en Colombia

Aunque las brechas de género en Colombia se han reducido, tal y como lo señala el Índice Global de la Brecha de Género, que para 2020 sitúa al país en la posición 22 con el 75.8%, los desafíos siguen siendo muchos.

Para empezar, según un estudio de las brechas de género en Colombia realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) y ONU Mujeres (2020), existen cambios demográficos alrededor de la actual organización social del cuidado, el proceso de envejecimiento y las pensiones no contributivas que plantean y perpetúan desafíos en cuanto a discriminaciones de género que se cruzan y acumulan. En esta medida, según el estudio en mención, la actual organización del cuidado basado en el trabajo no remunerado de las mujeres es insostenible, las inequidades de género en el proceso de envejecimiento y las discapacidades que surgen, hacen que las mujeres vivan más, tengan mayor probabilidad de requerir cuidados, y además, por desigualdades estructurales tengan menos recursos, y se requiere una cobertura universal de pensiones no contributivas, acompañadas de una atención integral que promueva un envejecimiento digno y activo.

De esta manera, el DANE, CPEM y ONU Mujeres (2020) resaltan varias necesidades. Primeramente, en el marco de la dimensión económica de la desigualdad, destacan la necesidad de generar más empleos de calidad para aprovechar el talento y potencial de las mujeres. En este sentido, se resaltan las brechas en la participación en el mercado laboral, que generan que las mujeres experimenten más desempleo, segregación e informalidad. Aunque en Colombia aumentó la tasa de participación de las mujeres en 6.7 puntos porcentuales, la brecha en la tasa de participación entre hombres y mujeres sigue siendo de 20.8 puntos porcentuales. Adicionalmente, casi 3 de cada 10 mujeres colombianas de 15 años y más no cuentan con ingresos propios, a diferencia de su contraparte los hombres, donde la diferencia es 1 de cada 10 hombres, y la tasa de desempleo de las mujeres es de 22.9%, en comparación con un 13.8% de los hombres. Estas cifras llevan a un panorama de feminización de la pobreza en el país toda vez que las mujeres tienen una probabilidad del 27.5% de no contar con un sustento económico. Esta probabilidad es tres veces mayor que la de los hombres (10.2%), y se incrementa en la zona rural con un 35.9%.

Adicionalmente, se ha destacado que existen desafíos en la desigualdad en la organización social del cuidado. Según el Estudio de las brechas de género en Colombia, el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado gira alrededor del 15% del PIB, y concluye que las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a los trabajos domésticos y de cuidado no remunerados (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). Esta desigualdad en la distribución de las tareas del hogar y de cuidados limita las oportunidades de las mujeres, y en el caso de las mujeres cuidadoras se observa una menor participación económica, menores ingresos y carencia de tiempo para educación, recreación, participación y cuidados.

Este contexto es importante a la hora de analizar el acceso a mecanismos judiciales y no judiciales efectivos por parte de las mujeres, dado que la brecha de género en el acceso a educación ha sido resaltada como uno de los grandes desafíos en el acceso a dichos mecanismos por parte de las mujeres y la defensa de sus derechos (UN Forum on Business and Human Rights, 2018b).

Finalmente, se resalta como la violencia contra las mujeres y las niñas es una expresión de la desigualdad y discriminación y que algunas normas sociales permiten, justifican y naturalizan la violencia contra las mujeres (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). Al respecto, 4 de cada 10 asesinatos de mujeres fueron cometidos en la vivienda y en el 54% de los casos de presunto delito sexual cometido contra mujeres menores de edad la persona agresora es un familiar (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020).

C. Estado de los derechos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales en Colombia

Dado que las actividades empresariales se dan en el marco de las brechas presentadas en el acápite anterior, los riesgos asociados al respeto y protección de los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes en el marco de las actividades empresariales pueden ser prevenidos, mitigados o exacerbados dependiendo de la buena gestión que se tenga en la incorporación del enfoque de género en la conducta empresarial responsable.

En el marco laboral, los desafíos siguen siendo muchos, y reflejan la necesidad de fortalecer las medidas que garanticen la debida diligencia empresarial en la garantía y respeto de los derechos al trabajo y condiciones laborales dignas, justas y equitativas de las mujeres. Para empezar, la brecha en la participación en el mercado laboral en Colombia entre hombres y mujeres sigue siendo significativa, aunque ha disminuido, pasando de 24.7 puntos a 20.8 en el período 2008 -2019 (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). De la misma manera, según estos datos existe una mayor disparidad en las zonas rurales, dado que la tasa general de participación en las zonas urbanas es de un 56.7% y en las rurales de 39.1%.

Aunque el nivel educativo ha sido un elemento muy importante para que las mujeres puedan ingresar al mercado laboral, persisten sesgos en las profesiones de su elección, basadas en estereotipos y expectativas sobre sus capacidades y posibilidades de desarrollo. En este sentido, las empresas tienen una responsabilidad enorme en la incorporación de procesos adecuados para la transformación de la cultura corporativa y la eliminación de sesgos, y la generación de procesos de selección que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres de sus entornos. Adicionalmente, el DANE, la CPEM y ONU Mujeres (2020) señalan como la participación laboral se ve afectada por la disyuntiva entre la maternidad y el desarrollo laboral de las mujeres, en temas no sólo de acceso al mercado laboral sino de permanencia y desarrollo. En este caso, el llamado a las empresas es a desarrollar procesos incluyentes de selección (UN Forum on Business and Human Rights, 2018), y garantizar medidas internas para promover la distribución

equitativa de las tareas del hogar en las familias de su personal (MinEnergía, 2019), garantizar medidas de apoyo como, guarderías y salas de lactancia, y opciones flexibles de trabajo que permitan balancear las tareas del hogar no remuneradas y las responsabilidades laborales (UNICEF, 2020), entre otras.

El estudio mencionado también da cuenta de la segregación laboral en el país (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020) según los datos presentados a continuación. Por ejemplo, el empleo doméstico, representa el 0.3% en los hombres y un 7% en las mujeres. Las mujeres y hombres tienen ocupaciones distintas basadas en las ramas de actividad. Por ejemplo, según el estudio, las mujeres participan principalmente en servicios comunales, sociales y personales, tales como el sector de la educación y la salud, que representa el 31.7% de las mujeres ocupadas, en comparación con el 11.7% de los hombres, y el sector de comercio, hoteles y restaurantes, que representan el 33.4% de las mujeres en comparación con el 10.6% de los hombres. Por otro lado, los sectores más comunes entre los hombres ocupados son la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (22.5%) en comparación con el 6.7% de las mujeres ocupadas. Caso similar se presenta en sectores como el de la construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones. Estas brechas ilustran desafíos importantes para que las empresas puedan establecer medidas que eliminen esta segregación y promuevan la participación de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

Es importante además resaltar la persistencia de la brecha salarial en Colombia como resultado de la continua inequidad (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). En Colombia, las mujeres reciben 12.1% menos que los hombres por concepto de ingresos laborales, de tal manera que las mujeres perciben un 87.9% del salario de los hombres, según los datos de la Gran Encuesta Integrada de hogares (GEIH) (DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). Similarmente, las mujeres sin escolaridad perciben un 37.5% menos los hombres, y las mujeres con estudios universitarios reciben un 18.8% menos que los hombres. Esta situación de desigualdad requiere de medidas específicas desde las empresas para garantizar la igualdad salarial en el país.

Por otro lado, es importante tener en cuenta las afectaciones desproporcionadas que los impactos de las empresas pueden generar en los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes en las comunidades donde se llevan a cabo las operaciones empresariales, teniendo en cuenta los desequilibrios de poder y discriminación estructural que ellas enfrentan en sus comunidades. En esta medida, se resalta por ejemplo, los impactos desproporcionados en las mujeres en la provisión de servicios básicos como agua, saneamiento y cocinas eficientes, dado que su ausencia hace que las actividades domésticas se hagan más difíciles y requieran mayor esfuerzo y tiempo (OMS y UNICEF, 2017 en DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020), o tengan afectaciones a la salud propia de las mujeres, como es el caso de las cocinas con leña (MinSalud, 2017 en DANE, CPEM & ONU Mujeres, 2020). Las empresas que operan en estos contextos deben evitar exacerbar estas inequidades.

De la misma manera, se ha evidenciado como las afectaciones ambientales tienen un impacto desproporcionado en las mujeres (Naciones Unidas, 2019), y por ende, los desafíos de país en materia de salvaguarda ambiental y gestión del cambio climático requieren de la incorporación del enfoque de género en sus decisiones y compromisos. Colombia ocupa el puesto 40 entre 184 países, con mayores emisiones de gases de efecto invernadero históricamente, y el quinto lugar en la región¹⁰.

Esta realidad se vincula con la labor de las mujeres defensoras de derechos humanos, como un grupo relacionado con las vulneraciones que sufren las mujeres por su pertenencia a comunidades afectadas por actividades empresariales, en cuanto se encuentran en una situación de vulnerabilidad y sufren formas específicas de violencia de género como violencia sexual, amenazas y discriminación (Defensoría del Pueblo, 2020). En Colombia la situación de las personas defensoras de derechos humanos es crítica. Según el informe anual sobre la situación de derechos humanos en Colombia de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) (2020) en 2019 de los 108 asesinatos documentados por su oficina, 15 fueron víctimas mujeres y dos de la población LGBTI. Según esta misma fuente, los asesinatos contra defensoras de derechos humanos se incrementaron en cerca del 50% en 2019 comparado con 2018. La Defensoría del Pueblo de Colombia ha documentado los riesgos experimentados por las defensoras de derechos humanos en el país a través de los últimos años. La entidad advirtió en su informe analítico al Congreso de la República de 2019, que de las Alertas Tempranas emitidas entre enero y septiembre de 2019, 27 identificaron riesgos y afectaciones contra mujeres y personas diversas en su labor de liderazgo y defensa de los derechos humanos (2020, p. 106). Así mismo, la Defensoría resaltó en su informe analítico al Congreso de la República de 2018 *“la persistencia del riesgo para la vida e integridad de líderes y defensoras de derechos humanos, sin que se evidencie una respuesta efectiva del Estado”* (Defensoría del Pueblo, 2018). Así mismo, las situaciones de violencias basadas en género han aumentado con las medidas de aislamiento preventivo en el marco de la emergencia sanitaria del COVID-19 (Defensoría del Pueblo, 2021).

Como esfuerzos para la incorporación del enfoque de género en las actividades empresariales en Colombia, se resaltan entre otros: 1) [la conformación del Grupo Temático Género, Empresas y Derechos Humanos](#) instalado el pasado 8 de abril de 2022 por la Fundación Ideas para la Paz (FIP) y la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) como un espacio multiactor para la promoción del enfoque de género en la conducta empresarial responsable para la transformación de las desigualdades de género en el ámbito empresarial y la promoción de acciones que contribuyan a la equidad, 2) la adopción de los [lineamientos de equidad de género del sector minero energético](#) (MinEnergía, 2019), con dimensiones tanto laborales como comunitarias, alrededor de la vinculación laboral de mujeres en el sector,

¹⁰ De acuerdo con el seguimiento del Instituto Mundial de Recursos del Banco Mundial (WRI).

una cultura de equidad de género en el sector, la articulación y coordinación interinstitucional e intersectorial, y la prevención de violencias contra las mujeres, 3) la expedición del [ABC de debida diligencia con enfoque de género del sector minero energético en diciembre de 2020](#) (MinEnergía, 2019), y 4) los esfuerzos de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en la implementación del sello EQUIPARES como iniciativa del gobierno nacional para [distinguir a las entidades públicas comprometidas con la equidad de género](#), y [apoyar a las empresas privadas en la materialización de la equidad de género en sus entornos](#).

1.3. DERECHOS DE LAS MUJERES EN PERÚ

A. Marco normativo y de política pública para la igualdad de género en Perú

Para los fines de este apartado, del marco jurídico nacional se señalarán aquellas normas que sancionan la discriminación hacia la mujer y promueven su igualdad con los hombres en los espacios laborales y públicos. La primera norma a destacar es la Constitución de 1993, que en su artículo 2.2, regula el derecho a la igualdad ante la ley y sanciona la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

A partir del marco establecido en la Constitución, se ha generado un marco legislativo en materia de igualdad de género¹¹, el que se ha construido en las últimas décadas y que encuentra su máxima concreción en la Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley 28983 de 2007, la cual a su vez permitió posteriormente la promulgación de la Política Nacional de Igualdad de Género en abril del 2019 (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP), primer instrumento de política nacional y multisectorial de Igualdad de Género que reconoce como problema público la discriminación estructural de las mujeres. Esta Política está asignada al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y la responsabilidad de su implementación está a cargo de 21 entidades públicas (17 Ministerios, incluidos programas, el Poder Judicial y 3 Organismos Autónomos), así como también es vinculante a los gobiernos de alcance subnacional (regionales y locales).

Otras normas aprobadas y que de manera específica sancionan la discriminación por género, son, por ejemplo, la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709 del 2018)¹². Para facilitar su aplicación, en 2018 se aprobó la “Guía que contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la organización empleadora para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones”. En el ámbito laboral Perú ratificó recientemente el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

Otros estándares a destacar son el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone de manera obligatoria para el gobierno nacional y los gobiernos

11 Un recuento de dicha normativa se encuentra en la Versión preliminar del informe de respuesta a la “Lista de cuestiones y preguntas relativa al noveno informe periódico del Perú” (CEDAW/C/PER/Q/9).

12 Su Reglamento se aprobó mediante Decreto Supremo 002-2018-TR del 08 de marzo del 2018.

regionales la creación de mecanismos para la Igualdad de Género (hasta el 2021 se habían creado dichos mecanismos en 18 sectores, 25 gobiernos regionales y 10 gobiernos locales). Asimismo, los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública (Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP de 2021), que establece disposiciones para la adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios.

Por otro lado, en el marco del Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021, se aprobó el Reglamento de Uso de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” (Resolución Ministerial 172-2018-MIMP); se promulgó la Ley para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP) y el Decreto Legislativo 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en el Código Penal. En esta línea, mediante Decreto Supremo N° 014-2019-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) creó el Servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo - “Trabaja sin acoso” y aprobó los “Lineamientos para el servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – “Trabaja sin acoso”¹³.

B. Brechas de género en Perú

En mayo del 2021 el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) publicó el informe “Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”, elaborado a partir de diversas fuentes de información¹⁴. Este Informe presenta el Índice de Desigualdad de Género (IDG), metodología desarrollada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que muestra las desigualdades entre hombres y mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y, mercado laboral. Los indicadores utilizados son: mortalidad materna, fecundidad adolescente, escaños en el parlamento, nivel de instrucción (educación secundaria y más), y participación en la fuerza laboral¹⁵. El IDG fluctúa entre 0 (no hay desigualdad en las dimensiones incluidas) a 1 (hay desigualdad completa). La puntuación media global en el Índice de Desigualdad de Género en

13 Mediante el Decreto Supremo 014-2019-TR y la Resolución Ministerial 222-2019-TR, respectivamente.

14 Tales como: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES), Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), IV Censo Nacional Agropecuario 2012, Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES), Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012 e información estadística proporcionada por los Ministerios de Salud, Educación, Economía y Finanzas, Interior, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Ministerio Público, entre otros.

15 Si bien el IDG constituye un indicador del avance logrado en algunas áreas, debe de ser tomado con cautela porque -por ejemplo- la estimación del IDG no considera las horas de trabajo doméstico no pagadas (generalmente realizadas por mujeres) o las diferencias salariales entre hombres y mujeres en empresas constituidas.

el Perú para el año 2019 se ubicó en 0,3859, valor bastante menor al observado en el año 2000 (0.526) (INEI 2021a, pág. 19), lo que estaría reflejando, básicamente, una mejora en la situación de las mujeres expresados en los cinco indicadores señalados. No obstante, debe tenerse en cuenta que el incremento en la cobertura educativa, por ejemplo, no significa una mejora en la calidad de dicha educación o que una mayor participación en la fuerza laboral no implica que esta se de en condiciones y con ingresos adecuados¹⁶.

El Informe “Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”, da cuenta de algunos importantes avances en la situación de las mujeres peruanas, en concordancia con los cambios globales en este campo, pero también describe las aún significativas brechas con los hombres, en diferentes espacios de la vida social, económica y política. A continuación, se presentan algunos de los aspectos más destacados de dicha publicación:

- **Autonomía en la toma de decisiones:** es un concepto que se refiere a la presencia de las mujeres en los diversos espacios deliberativos de los distintos niveles de los poderes del Estado. La participación de las mujeres peruanas en las legislaturas parlamentarias ha aumentado en las últimas dos décadas, lo que se debe en gran medida, a la ley de cuotas; no obstante, es más baja de lo que se establece en las leyes vigentes. La proporción de mujeres que integran el parlamento nacional en el último período congresal 2020-2021 es de 26,2%, 7 puntos más que la registrada en el 2000¹⁷. No obstante, a nivel de gobiernos locales, la participación de las mujeres (pese a un incremento en las últimas décadas) es ínfimo: 4.8% en el período 2019-2022 (INEI 2021a, págs. 33 y 35).
- **Autonomía económica,** se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Se considera la distribución y uso del tiempo, y la contribución de las mujeres a la economía mediante el trabajo no remunerado. Al año 2019, el 29,4% de las mujeres de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo esta proporción 2,5 veces más que los hombres (11,9%). En el 2019, la brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural donde el 43,5% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres representa el 12,7% (INEI 2021a, pág. 36).

16 De acuerdo al “Informe sobre Desarrollo Humano 2019 Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI”, publicado por el PNUD el 2020, la tabla del IDG indica que Europa y Asia Central tienen la menor desigualdad entre hombres y mujeres, con 0,276. África subsahariana tiene la mayor desigualdad, con 0,573; mientras que América Latina y el Caribe queda posicionada en el medio, con un puntaje de 0,383. Los índices de los países del mundo y su ubicación en el ranking mundial; figuran en la Tabla 5 del Informe mencionado (pág. 377).

17 En agosto de 2019 se promulgó la Ley 31030, que modifica normas de la legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos, que reguló de manera paritaria las listas a la Presidencia y Vicepresidencias de la República, y las listas de candidatos al Congreso de la República y al Parlamento Andino, estableciendo que sean ordenadas intercaladamente entre hombres y mujeres.

- **Trabajo familiar no remunerado:** el incremento de la participación económica de la mujer implica, también, el incremento de las horas que las mujeres dedican al trabajo total. Esto debido a que por los diferentes roles de género que persisten en una sociedad patriarcal como la peruana, las mujeres -por lo general- asumen como propias las tareas del hogar y el cuidado de los otros; los hombres (también en términos generales), dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo por ingresos y un tiempo marginal a las labores del hogar. Así, en un estudio realizado en el 2010 por el INEI, sobre el uso del tiempo (el más reciente sobre esta materia), se halló que las mujeres peruanas trabajaban en total 9 horas con 15 minutos más que los hombres a la semana. En promedio, las mujeres dedicaban 39 horas con 28 minutos al trabajo doméstico y los hombres, 15 horas con 54 minutos. En cambio, los hombres dedicaban, en promedio, más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres: 50 horas con 46 minutos y 36 horas con 27 minutos, respectivamente (INEI 2021a, pág. 39).
- **Educación:** en el Perú se ha avanzado de modo sustantivo hacia la paridad entre mujeres y hombres en lo que concierne al acceso a la educación. De acuerdo con la información disponible al año 2019, proporcionada por la Encuesta Nacional de Hogares-ENAH0, (INEI 2021a, pág. 74) a nivel nacional la cobertura de matrícula de las mujeres iguala o supera las tasas de matrícula de los hombres en los niveles: inicial, primaria y secundaria, lo cual significa que se llega a cumplir la meta de equidad de género. Sin embargo, se constatan importantes diferencias aún, por ejemplo, respecto a los niveles de analfabetismo. Así, de acuerdo a datos de 2019, el nivel de analfabetismo entre mujeres de 60 años y más ascendía a 25%, mientras que en los hombres del mismo grupo etario era de 7.5% (INEI 2021a, pág. 82). La desigualdad entre los sexos es especialmente crítica entre los que tienen como lengua materna una lengua nativa, donde la brecha llega a 17,9 puntos porcentuales a nivel nacional: 24.2% para mujeres y 6.3% para hombres (INEI 2021a, pág. 83).

C. Estado de los derechos de las mujeres en el marco de las actividades empresariales en Perú

A nivel nacional se cuenta con muy pocos datos sistematizados y oficiales relativos a las diferencias de género al interior de las empresas. No obstante, desde hace ya algunos años, la organización AEQUALES ofrece servicios para favorecer la igualdad de género a nivel empresarial. En el año 2020 publicó el “Ranking PAR 2020. Informe de resultados”, en el que participaron 910 organizaciones (778 empresas privadas) que involucran a 1,512,907 trabajadores y trabajadoras. Del total de empresas, 300 fueron de Colombia (38%), 211 de Perú (27%), 184 de México (24%) y 83 del resto de Latinoamérica (11%) (AEQUALES 2021, pág. 7).

Uno de los resultados que da cuenta el mencionado informe, es que - a nivel de Latinoamérica- en 23.9% de empresas la máxima autoridad es mujer; en Colombia en el 26% de empresas, en Perú en 21.3% y, en México en 29.4% (AEQUALES 2021, pág. 23). La encuesta presenta siete niveles de la jerarquía

ocupacional (exceptuando a los CEO), el primero de los cuales corresponde a la alta gerencia; el segundo a las gerencias y direcciones de área; el tercero a las subgerencias o jefaturas; el cuarto a coordinadores y analistas; el quinto a todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel; el sexto, de acuerdo a la naturaleza de la empresa pueden ser operarios de fábrica, de almacén y, el séptimo, el equipo de ventas o similares. Los resultados de la encuesta arrojan que sólo en Colombia la participación de hombres y mujeres es paritaria en casi todos los niveles, superando 40% de mujeres en todos los niveles excepto en la junta directiva donde la brecha sigue siendo bastante significativa (23% de mujeres). En Perú sólo se tiene un porcentaje superior al 40% de mujeres en el cuarto, quinto y séptimo nivel y en México sólo se tiene estas cifras en el tercer, cuarto y quinto nivel. En el nivel ocupacional 7, Perú destaca con un 60.4% de participación de mujeres, frente al 52.4% de lo registrado en Colombia y 22.8% de México (AEQUALES 2021, pág. 26).

Por su parte, en lo que respecta a datos sobre acoso sexual laboral, en Perú desde el año 2003, la ley obliga a las empresas del régimen laboral privado y público con 20 o más empleadas/os a establecer un comité de intervención frente al acoso sexual laboral. En este marco normativo, Perú es -de los 3 países considerados en el Ranking Par 2020- el que cuenta con el mayor número de empresas que tienen un protocolo de prevención de acoso/hostigamiento sexual laboral; en Colombia solo existen lineamientos y, en México la legislación al respecto, es reciente. A nivel de Latinoamérica, el 60.5% de las empresas que participaron en la medición afirman que han implementado protocolos, en Colombia el 49.3%, en Perú el 83.9% y en México el 52.2% (AEQUALES 2021, pág. 37).

De otro lado, el MIMP tiene a su cargo el Observatorio Nacional de la Violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, el cual acopia y consolida información de diferentes sectores. De acuerdo a esta fuente, entre el 15 de octubre del 2018 y el 31 de diciembre del 2020, el MTPE atendió 474 casos de hostigamiento sexual laboral (318 a través del servicio telefónico y 156 de manera presencial); en el 94% de los casos la denunciante fue mujer. Cabe anotar que el 79% de los casos registrados de hostigamiento sexual laboral corresponden al sector privado y 21% a entidades del sector público. Otro dato a destacar es que en el 72% de los casos denunciados, la persona que habría realizado el hostigamiento sexual poseía una mayor jerarquía laboral que la persona denunciante.

Las principales expresiones de hostigamiento sexual reportadas fueron: miradas obscenas, comentarios con connotación sexual, insinuaciones sexuales, acercamientos corporales, promesas expresas de un trato preferente (como por ejemplo mejorar su remuneración o estatus laboral). La situación de extrema vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas, se expresa en un Informe del Observatorio referido, que indica que “se ha reportado que luego del rechazo de las manifestaciones de acoso, se ha presentado trato hostil, siendo la víctima violentada psicológicamente y/o amenazada con ser despedida del centro de trabajo”.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), adscrita al MTPE, informó que -en el marco de la pandemia de la COVID 19- desde marzo del 2020 hasta febrero del 2021, se registraron 939 denuncias sobre acoso y hostigamiento sexual en los centros laborales. Debe tenerse en cuenta que esta información es únicamente referencial, puesto que el temor a represalias laborales en un contexto de precarización e inestabilidad laboral, puede estar actuando como un freno para las denuncias de este tipo.

Respecto al tema del hostigamiento sexual en las empresas, el MIMP señala que “a pesar de la magnitud del problema y el impacto que trae consigo el hostigamiento sexual, especialmente en las mujeres trabajadoras, aún no ha sido abordado en toda su dimensión en el ámbito laboral y continúa siendo un problema de escasa visibilidad para el conjunto de la sociedad” (MIMP, 2021).

Por su parte, en una Nota Informativa de la SUNAFIL (MTPE 2020) se señala que, durante el año 2020, se resolvieron 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual laboral y actos de hostilidad en los centros de trabajo. De ese total, el 98% se originaron por denuncias de los trabajadores, mientras que el resto fueron órdenes ejecutadas en operativos inopinados o sorpresivos a las empresas. Del total de los casos, el 23% obtuvo actas de infracción. En la misma Nota Informativa se señala que “las sanciones están dirigidas a las empresas que no cumplan con el procedimiento de atención, investigación y sanción de los casos, y varían según la gravedad de la infracción, pudiendo ser leves, graves o muy graves. Los montos varían según el tipo de empresa: Para una microempresa, la multa puede variar de 193.50 soles [USD 51] si la sanción es leve, hasta 2,924 soles [USD 774], si la infracción es muy grave”.

Es importante resaltar que recientemente el Perú ha ratificado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, mediante Resolución Legislativa 31415 publicada el 12 de febrero de 2022. En esa medida, a partir de esta ratificación, el gobierno peruano debe adecuar su legislación interna a fin de promover el disfrute del derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, lo cual es esencialmente importante para las mujeres por los niveles de acoso de los cuales son víctimas.

De otro lado, en lo que corresponde a la igualdad salarial, de acuerdo al Informe “Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres” recién citado, en las últimas décadas se ha verificado una disminución de las brechas entre hombres y mujeres en su participación económica, por el incremento sostenido de la participación económica de la mujer. Pese a ello, la tasa de actividad de los hombres mayores de 14 años en el año 2019 fue de 81.1% y la de las mujeres, de 64.5% (INEI 2021a, pág. 88).

Entre los asalariados, la presencia femenina es menor, pero mayor en los trabajos por cuenta propia y los de baja productividad, lo que significa que las mujeres están sobre representadas en los empleos mal remunerados. La desigualdad en el mercado laboral peruano se expresa también en que las mujeres ganan menos

que los varones, el equivalente al 73,1% del ingreso laboral masculino (INEI 2021a, pág. 87). Otro reciente estudio del INEI da cuenta de que, en Perú, en el año móvil julio 2020-junio 2021, el ingreso promedio de las mujeres fue 1,097,1 soles [USD 290] y el de los varones, 1,466,3 soles [USD 383]; esto implica una brecha de género en los ingresos de 369.2 soles [USD 98] (INEI 2021b, pág. 13).

En 2019 la Defensoría del Pueblo publicó un Informe que da cuenta de las brechas salariales por género, con datos del 2017. Al respecto, se señala: “en general, solo analizando la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres sin tomar en cuenta otras variables, esta alcanza un valor de 67.5% al 2017. Es decir, el salario percibido por los hombres es, en promedio, 67.5% más alto que el que reciben las mujeres. No obstante, al analizar las estimaciones por cada quintil de ingresos, se muestra que la brecha salarial entre mujeres y hombres disminuye conforme el ingreso va incrementando” (Defensoría del Pueblo, 2019a, pág. 26).

El Informe mencionado señala, además, que considerando un modelo en el cual las variables explicativas del salario del individuo -hombre o mujer- son: la edad, años de educación y área de residencia, se encontró que en el percentil 10 -más pobres- la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 94% y, en el percentil 90 -más ricos- la brecha es de 36.6%, constatándose que las mayores brechas de género en ingresos se aprecian entre los grupos de menores ingresos (Defensoría del Pueblo, 2019a, pág. 28).

El Informe de la Defensoría del Pueblo, recomienda al MIMP impulsar la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, con especial énfasis el objetivo prioritario que tiene como indicadores la disminución de la brecha salarial y la participación de las mujeres en el servicio civil, así como aprobar medidas que fomenten la designación de mujeres en cargos de toma de decisiones tanto en el sector público como privado. Recomienda, asimismo, al MTPE reforzar la supervisión y fiscalización de la Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, y al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) establecer incentivos tributarios que permitan la formalización de mujeres empresarias (Defensoría del Pueblo, 2019a, pág. 58).

Por su parte, en la temática de género y empresas, no se puede dejar de mencionar la situación de las mujeres que habitan en zonas rurales, y que son principalmente mujeres indígenas. Estas mujeres, tienen un rol fundamental en la promoción de la seguridad alimentaria de sus familias y sus comunidades (sean campesinas o nativas) y en el manejo de los recursos naturales (agua, los suelos, los bosques, plantas y animales). Al encargarse de las tareas del hogar, desarrollan un particular vínculo con el territorio circundante, lo cual se enmarca en su cosmovisión y procedencia étnica. En esa medida, determinadas actividades económicas como las extractivas, que son intensivas en el uso del territorio y sus recursos, generan impactos diferenciados sobre las mujeres que habitan en las zonas adyacentes.

Además, las mujeres son el grupo más excluido en los procesos de toma de decisiones para, por ejemplo, autorizar un proyecto minero u otro extractivo. Como indica el Informe Defensorial 185 “Participación de las mujeres en procesos de

diálogo para resolver conflictos sociales”, a partir de la revisión de 505 actas de 120 mesas de diálogo, suscritas entre septiembre de 2017 a septiembre de 2018, se pudo identificar que solo el 17.3% de los participantes eran mujeres (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 42). Por ello la Defensoría señala que las mujeres en los espacios de diálogo “no tienen una participación significativa y, por ende, se les priva de influir en las decisiones que allí se tomen, además de reforzar la subestimación de su capacidad y anular la construcción de su propio poder” (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 8).

Este nivel de exclusión de las mujeres también se replica para el caso de las mujeres indígenas en los procesos de consulta previa. De acuerdo a un Informe de la Defensoría de 2019, “Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú”, de un total de 45 procesos de consulta reportados, se pudo identificar que solo el 23% de los participantes de las comunidades consultadas eran mujeres en la etapa de diálogo de estos procesos (149 mujeres de un total de 645 participantes) (Defensoría del Pueblo 2019b, pág. 146)

Las mujeres rurales como las mujeres indígenas enfrentan mayores dificultades que los varones para participar en estos espacios de diálogo o procesos de consulta previa. Como señala la Defensoría, “las brechas de educación, el monolingüismo, las limitaciones en la interpretación de sus lenguas, y la falta de preparación para participar en estos espacios les afecta más en la medida que se les dificulta la comprensión de documentos técnicos y la exposición de sus propias ideas. Asimismo, tienden a una menor movilidad debido a las labores que realizan en el campo y en el hogar y, de acuerdo a sus costumbres, les cuesta más esfuerzo participar cuando la mesa de diálogo está ubicada fuera de su lugar de origen” (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 93).

Otro factor a tomar en cuenta para entender la inequidad de la mujer, tiene que ver con el rol preponderante que tienen los varones en las directivas comunales. De acuerdo al Censo 2017, de las 4,276 comunidades campesinas censadas, en 3,828 (90%) el cargo de presidente es ocupado por hombres y sólo 224 (5%) por mujeres. En cuanto a las comunidades nativas o amazónicas, de un total de 2,703 censadas, en 2,371 (88%) el cargo de presidentes es ocupado por varones y sólo en 102 (4%) por mujeres (Defensoría del Pueblo 2019b, págs. 114 y 115). Como una forma de corregir este problema, en 2019 se aprobó la Ley 30982 que modifica la Ley General de Comunidades Campesinas (Ley 24656 de 1987), que establece que la directiva comunal “debe incluir un número no menor de 30% de mujeres o varones en su conformación”. Todavía están pendientes medidas similares para mejorar la participación de las mujeres de las comunidades nativas.

En general, el Estado no ha realizado los esfuerzos suficientes para concebir los espacios de diálogo como una instancia que permita promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. De 14 ministerios que gestionan conflictos en el país, solo la Secretaría de Gestión Social y Diálogo de la Presidencia del Consejo de Ministros ha incorporado lineamientos en esa línea en la gestión de los conflictos sociales a su cargo, aunque tienen un carácter meramente declarativo (Defensoría del Pueblo 2020, pág. 89).

El recientemente aprobado Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA)¹⁸ no contempla medidas específicas sobre mejorar la participación de las mujeres en los espacios de diálogo o los procesos de consulta. Sí incluye actividades específicas para difundir el enfoque de género entre las empresas, a cargo del MIMP. Uno de estas acciones consiste en “coordinar con el sector empresarial la formulación de planes de capacitación en materia de buenas prácticas en igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral” (acción 12); “promover la conciliación de la vida familiar y laboral en centro de trabajo del sector público y privado” (acción 56); y “promover la igualdad de género y no discriminación al interior de las empresas” (acción 78), que se efectuará mediante acciones de comunicación y sensibilización sobre la temática de género.

Sobre este último punto, la promoción del enfoque de género en las empresas, resulta importante mencionar que, en el principal gremio empresarial del país, Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), se ha creado un Comité de Trabajo para la Promoción del Empoderamiento de la Mujer en el Sector Empresarial, que busca difundir entre las empresas prácticas de igualdad de género y reconocer a aquellas que las implementen¹⁹.

18 Ver el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025 en el siguiente enlace”: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>.

19 Fuente en: <https://www.confiep.org.pe/noticias/igualdad-de-oportunidades/accion-por-la-igualdad-asi-es-como-confiep-promueve-el-empoderamiento-de-la-mujer-en-el-sector-empresarial/>.



2. EXPERIENCIAS DE LAS INDHs Y PNCs EN TEMAS DE GÉNERO Y REMEDIO NO JUDICIAL EN CONTEXTOS EMPRESARIALES

2.1. COLOMBIA

A. Punto Nacional de Contacto OCDE de Colombia

El PNC reconoce la importancia de la inclusión de las dimensiones de género en los asuntos de conducta empresarial responsable. Aunque, dentro de su mandato y funcionamiento, no se identifican lineamientos específicos en la materia, la entidad destaca que su funcionamiento se gestiona en el marco del principio de igualdad y no discriminación de la Constitución Política de Colombia, y las disposiciones para la igualdad de género del gobierno nacional. Es importante mencionar que en el marco de la OCDE se viene realizando un ejercicio de balance sobre el estado de implementación de las Líneas Directrices, así como el trabajo de esa organización en materia de conducta empresarial responsable. Entre otros, dicho ejercicio permitiría

identificar los avances, logros y desafíos relacionados con las Líneas Directrices y su mecanismo de reclamación no judicial. En este proceso se han identificado potenciales temáticas que representarían desafíos futuros, como es el de la incorporación del enfoque de género en las Líneas Directrices²⁰.

B. Defensoría del Pueblo de Colombia

La Defensoría del Pueblo en Colombia cuenta dentro de su estructura organizacional establecidas en el marco de la Ley 24 de 1992 y el Decreto Ley 025 de 2014, con una Defensoría Delegada para los derechos de las Mujeres y Asuntos de Género²¹ creada en el 2014 a través de la Resolución 063, desde la cual se presta asesoría al Despacho del Defensor del Pueblo; asesora las propuesta legislativas; evalúan la situación de derechos humanos en Colombia, entre otras funciones, específicas al objetivo mismo de dicha Delegada. Sin embargo, es importante resaltar que esta dependencia no es parte del Grupo de Trabajo para la protección de los derechos humanos en el marco de las actividades empresariales, conformado a través de la Resolución No. 1142 de 2016.

Se destaca como parte de la gestión de esta Delegada los siguientes informes y publicaciones, entre otras:

- [Informe Defensorial: Panorama sobre las medidas de asistencia a víctimas de trata de personas del 2021,](#)
- [Boletín 2020. Situación de las mujeres y personas con Orientación e Identidad de Género Diversas, refugiadas y migrantes en Colombia,](#)
- [Boletín No. 1 Situación de las mujeres y personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas, migrantes y refugiadas en Colombia.](#)
- [Informe Defensorial sobre los riesgos colectivos de lideresas y defensoras de DDHH en Antioquia del 2022,](#)
- [Guía Defensorial para la Atención integral a las mujeres sobrevivientes de violencia sexual – 2020,](#)
- [Informe Defensorial de Violencias Basadas en Género del año 2019,](#)
- [Protegiendo La Diversidad,](#) Cartilla para la protección de personas con orientación sexual e identidad de género diversas con apoyo de ACNUR 2018,
- [Cuando Autoridad es Discriminación del 2018](#)

La Defensoría del Pueblo de Colombia resalta la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en el marco de derechos humanos y empresa, como un desafío en el sector público y en el sector privado²². Es así como destacan la

20 Según intervención de la entidad en espacio de intercambio el 16 de noviembre de 2021.

21 Acceso al micrositio de la misma a través del siguiente enlace: <https://www.defensoria.gov.co/es/delegadas/10/>

22 Según intervención de la entidad en espacio de intercambio el 16 de noviembre de

importancia de trabajar en la prevención de violencias basadas en género no sólo hacia las mujeres, sino hacia las personas con orientación sexual e identidad de género diversas²³. Para ello, consideran importante el reconocimiento de las dinámicas e impactos de las violencias basadas en género a efectos de fortalecer los ejercicios de prevención, porque muchas veces no se tiene el conocimiento frente a que son estas violencias y cómo se vulneran los derechos. Por esto es importante reconocerlas, prevenirlas e identificarlas.

Adicionalmente, en el caso de atención al público por parte de las empresas, la Defensoría del Pueblo de Colombia plantea que se requiere una reflexión frente al trato que se da a las personas LGTBI, sensibilizando al personal que atiende al público. En ese caso, en el contexto de las empresas, es importante incorporar medidas desde la atención y los protocolos de atención que incorporen las dimensiones de género.

La Defensoría del Pueblo de Colombia a través de la Defensoría Delegada para los derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, ha construido un modelo de atención y acompañamiento a nivel local por medio de profesionales especializados en el tema, denominado duplas de género. Las duplas aportan su experticia en el fortalecimiento de organizaciones de mujeres, así como en el acompañamiento de casos de violencia contra las mujeres y las niñas basada en el género.

Cabe resaltar que la Defensoría del Pueblo de Colombia cuenta con una [Política de Género](#) Institucional que dispone de lineamientos estratégicos que guían la transversalización e integración de la perspectiva de género en la acción defensorial, incluyendo aspectos relacionados a la cultura organizacional y los estilos de gerencia, los sistemas de información, la estructura interna; y las herramientas de planeación y atención.

Finalmente, la Defensoría del Pueblo de Colombia resalta algunos retos para facilitar el acceso a mecanismos de reparación, para revisar y exigir que se incorpore el enfoque de género de manera transversal. A través de distintas delegadas (e.g. la Defensoría Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género, y la Defensoría Delegada para los Derechos Colectivos y Medio Ambiente, entre otras delegadas) se han adelantado acciones para la transversalización del enfoque de género, junto con el apoyo experto y las acciones de promoción y divulgación.

2.2. PERÚ

A. Punto Nacional de Contacto OCDE

El PNC ha resaltado la importancia de implementar políticas públicas que impulsen la implementación del enfoque de género en las actividades empresariales. El tema de prevención, como se ha señalado, es sumamente importante, porque hay escasa información sobre qué iniciativas desarrollan las

23 2021.
Según intervención de la entidad en espacio de intercambio el 16 de noviembre de 2021.

empresas a través de sus gobiernos corporativos para introducir el enfoque de género en sus operaciones y evitar así impactos negativos sobre los derechos de las mujeres. A partir de ahí, resulta muy importante lo que pueden hacer los PNC para promover el enfoque de género en la debida diligencia aplicada por las empresas. Además, se resaltó la reforma que se va a realizar sobre las Líneas Directrices de la OCDE que incorporaría el enfoque de género, lo cual va a ser muy importante para el desarrollo de sus acciones.

B. Defensoría del Pueblo

En el marco de sus funciones constitucionales de defender los derechos de la persona y de supervisar el cumplimiento de las obligaciones de la administración estatal, la Defensoría del Pueblo desarrolla una parte importante de sus esfuerzos a fortalecer y promover la vigencia de los derechos de la mujer. Para dichos fines, cuenta con una Adjuntía para los Derechos de la Mujer, órgano de línea que tiene como función principal “fortalecer y promover la vigencia de los derechos de la mujer, así como contribuir a erradicar los actos de la administración estatal que evidencien discriminación hacia la mujer” (artículo 73 del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo).

Además, a través de esta Adjuntía se han establecido lineamientos para la atención de los casos individuales sobre afectaciones a los derechos de la mujer que se tramitan en las Oficinas Defensoriales y sus órganos desconcentrados en todas las regiones del país. También realiza acciones para que las empresas estatales y empresas prestadoras de servicios públicos (bajo el ámbito de supervisión de la Defensoría) cumplan sus funciones en materia de protección y defensa de los derechos de la mujer. Parte de las labores realizadas por esta Adjuntía consiste también en la elaboración de informes que abordan una serie de temáticas relacionadas con los derechos de la mujer, incluyendo temas relacionados con empresas y derechos humanos. Entre los informes más significativos sobre esta temática, se pueden mencionar los siguientes:

- Informe de Adjuntía N°007-2020-DP/ADM: El acceso a la justicia y medidas de protección durante el estado de emergencia.
- Informe Defensorial N° 185 (2020): Participación de las mujeres en procesos de diálogo para resolver conflictos sociales
- Documento de Trabajo N° 005-2019-DP/ADM: El impacto económico de la brecha salarial por razones de género.
- Informe Especial N°016-2020-DP: Importancia de la aplicación del enfoque de género en las medidas tomadas por el Gobierno durante el contexto de la COVID-19.
- Informe de Adjuntía N° 002-2019-DP/AMASPPI/PPI: Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú.

De igual modo, desde el año 2007, la institución supervisa anualmente el

cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el país, habiendo emitido numerosos reportes hasta la actualidad. En el año 2019 emitió un informe de Balance del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2007-2017 (Informe de Adjuntía N° 010-2019-DP/ADM). La Defensoría también viene supervisando el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Género.

Por último, en 2013 se creó la “Red de Género e Interculturalidad”, con la finalidad de incorporar el enfoque de género e interculturalidad en la formación y capacitación de las y los integrantes de la Defensoría del Pueblo y, así mejorar la atención a la ciudadanía. Esta Red fue formalizada normativamente en 2020, mediante Resolución Defensorial 004-2020/DP. Esta norma además creó la “Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad”, como un mecanismo de coordinación interna para la incorporación y seguimiento de los procesos de transversalización de estos enfoques en el desarrollo de las funciones y competencias de la Defensoría del Pueblo.

De igual manera, esta Red de Género e Interculturalidad se enfoca en realizar un análisis interseccional sobre los impactos diferenciados que pueden afectar a las mujeres de acuerdo a sus múltiples identidades. Además, de ello, cuando se aborda un caso donde sea necesario hacer ese tipo de análisis, se arma un trabajo en equipo con otras direcciones de la Defensoría, y además se reúnen con la víctima para tratar de brindar una solución integral que incorpore este análisis interseccional.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las conclusiones en relación con el análisis de las dimensiones de género y el acceso a mecanismos de reclamación no judicial en asuntos de empresas y derechos humanos en Colombia y Perú. De estas conclusiones se derivan algunas recomendaciones para los Estados, Instituciones Nacionales de Derechos Humanos y Puntos Nacionales de Contacto en América Latina, con el fin de seguir avanzando en la protección de los derechos de esta población y en especial en el acceso a la reclamación no judicial, y a una contribución para el acceso a la reparación, en los casos de vulneraciones de derechos humanos ocurridas en contextos empresariales.

Conclusiones	Recomendaciones
<p>1. Las brechas de género en América Latina siguen siendo muy preocupantes, y generan riesgos mayores y diferenciados para las mujeres, niñas y adolescentes, en el marco de las actividades empresariales, tanto en el contexto laboral corporativo, cómo en las comunidades donde operan los negocios, tal y cómo se refleja en los casos de Colombia y Perú. En este sentido se resaltan obstáculos estructurales en relación con la autonomía económica de las mujeres y sus derechos laborales en Colombia y Perú.</p>	<p>Los Estados de la región deben articular las medidas necesarias para que, en el contexto de las actividades empresariales, se refuerce la protección de los derechos de las trabajadoras así como de las mujeres en las zonas de operación de las empresas y en su cadena de valor.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se recomienda a las empresas que operan en la región tener en cuenta el contexto específico de inequidad estructural de las mujeres, y contemplar las dimensiones de género y medidas para prevenir, y mitigar los impactos diferenciados que se pueden presentar respecto de ellas en relación (incluida su área de influencia y la cadena de valor).

Conclusiones	Recomendaciones
<p>2. La inequidad histórica que experimentan las mujeres genera un desequilibrio de poder que limita el ejercicio de sus derechos para acceder y participar en igualdad de condiciones en las instancias donde se discuten afectaciones ocasionadas por actividades empresariales, y eventuales medidas de remedio. En este sentido se percibe tanto en Colombia como en Perú, que persisten barreras sociales, económicas y culturales para la participación de las mujeres en dichas instancias. Sumado a lo anterior se invisibilizan los impactos diferenciados que las actividades empresariales pueden tener sobre las mujeres.</p> <p>Es importante tener en cuenta que en determinadas comunidades rurales o indígenas persiste un sistema social patriarcal, en el cual las mujeres no ocupan posiciones de liderazgo. Esta circunstancia adiciona barreras de acceso a la reclamación no judicial de las mujeres indígenas y en zonas rurales, así como la resolución de los impactos que pueden sufrir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las INDHs de la región, en las peticiones o quejas relacionadas con derechos humanos y empresa, deben incorporar las dimensiones de género en sus procedimientos, así como identificar, de ser del caso, los impactos adversos experimentados de manera diferenciada y desproporcionada por las mujeres, a efectos de contribuir a la adecuada reparación de los mismos. En cuanto esto sea posible, la contribución a la reparación debe tener una vocación transformadora a efectos de procurar que las vulneraciones no vuelvan a ocurrir. • Los PNCs de la OCDE en América Latina, a la luz de la accesibilidad como criterio de equivalencia funcional, deben continuar operando bajo criterios que faciliten a los diferentes actores de la sociedad civil, incluyendo las mujeres, el acceso a su mecanismo no judicial de resolución de conflictos. Lo anterior teniendo en cuenta el contexto de exclusión histórica de las mujeres en la región. • A las INDHs de la región, tener en cuenta las brechas y los impactos diferenciados de género en el contexto de quejas o asuntos de derechos humanos y empresa, para que se promuevan acciones transformadoras orientadas a superar la desigualdad estructural de género, y ofrecer garantías de no repetición a través de sus recomendaciones. • A los PNCs de la región en las instancias específicas que sean aceptadas, tener en cuenta las cuestiones de género, y procurar dar recomendaciones, si a ello hubiese lugar, que contemplen las dimensiones de género.

Conclusiones	Recomendaciones
<p>3. La incorporación del enfoque de género en la debida diligencia empresarial en derechos humanos ha tenido desarrollos conceptuales, como lineamientos específicos para su adopción en los Principios Rectores de Naciones Unidas. Sin embargo, su apropiación e implementación rigurosa aún presenta grandes desafíos en la agenda de derechos humanos y empresas en Colombia y Perú, así como el resto de la región. De este modo, es necesario que se incorpore la perspectiva de género en la debida diligencia en los distintos sectores productivos tanto en el marco del derecho a trabajo decente (y con ello, condiciones laborales equitativas), como en el marco de todos los derechos de las mujeres, niñas y adolescentes de las comunidades en las que operan los negocios, según las brechas de género existentes en cada contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las INDHs y los PNCs pueden incorporar el enfoque de género en sus actividades de promoción, difusión o sensibilización de estándares en empresas y derechos humano, con el fin de familiarizar a actores estatales, empresariales y sociedad civil al respecto. <p>Para esto se recomienda tener como referencia para los procesos de socialización y apropiación de estándares sobre conducta empresarial responsable, entre otros, los lineamientos de Perspectiva de Género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.</p>
<p>4. Las Defensorías del Pueblo de Colombia y Perú evidencian una trayectoria amplia en el manejo de temas relacionados con los derechos de las mujeres, y cuentan con experiencia y conocimiento en el tema que contribuye de manera positiva a la igualdad de género en ambos países. En el caso de Perú, desde su Adjuntía de la Mujer, la Defensoría del Pueblo ha emitido numerosos informes que exponen la situación de los derechos de las mujeres desde diversas temáticas (mujer indígena, igualdad salarial, violencia contra la mujer), además de atender y derivar denuncias que llegan a su conocimiento y hacer</p>	<p>A las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos de la región:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer los procesos de incorporación de las dimensiones de género en su gestión institucional en el marco de derechos humanos y empresa. Esto puede ser a través de iniciar, fortalecer o darle continuidad (según sea el caso) a un proceso de transversalización del enfoque de género en el interior de la INDHs. También se puede avanzar a través de la adopción de lineamientos específicos por parte de las INDHs para la incorporación de la dimensión de género en su gestión en materia de empresas y derechos humanos, así como la inclusión de las

Conclusiones	Recomendaciones
<p>un seguimiento de los avances del sector público en torno a la igualdad de género, entre otros temas. Asimismo, cabe resaltar el esfuerzo institucional por transversalizar el enfoque de género en todas las oficinas defensoriales, a través de su Red de Género e Interculturalidad, con la finalidad de que este enfoque sea aplicado en todas las actividades realizadas por esta institución, y que además siempre se incluye un análisis de género en todos los informes defensoriales (que pueden abordar muy distintos temas). Esta labor de transversalización del enfoque de género también se extiende a las condiciones laborales de los mismos trabajadores de la Defensoría.</p> <p>En el caso de la Defensoría del Pueblo de Colombia, la Defensoría Delegada para las Mujeres y Asuntos de Género cuenta con trayectoria en la garantía y protección de los derechos de las mujeres y diversidades, donde se resalta por ejemplo sus esfuerzos en materia de lucha contra las violencias basadas en género y la garantía de los derechos de la población migrante. También se destaca la adopción de la Política Institucional de Género, la cual debería permear las acciones y actividades que adelante la Entidad en materia de empresas y derechos humanos. Finalmente, la Defensoría Delegada de las Mujeres y Asuntos de Género no hace parte del Grupo</p>	<p>dependencias especializadas en asuntos de género en los grupos de trabajo o espacios estratégicos en marcos de empresas y derechos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las capacidades de sus colaboradores y colaboradoras para: 1) generar condiciones de acceso a reclamación no judicial equitativas y conscientes de las brechas de género existentes e 2) incorporar o mantener, según sea el caso, las dimensiones de género en los procesos de recepción, análisis y resolución de las peticiones o casos relacionados con derechos humanos y empresa. • Generar lineamientos específicos para la garantía de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión o negociación donde las empresas se vean involucradas, y se requiera o solicite el acompañamiento de la INDH. • Adelantar análisis sensibles al género que evidencien los impactos diferenciados sobre hombres y mujeres, en las conflictividades relacionadas con actividades empresariales.
<p>5. Las Líneas Directrices carecen de lineamientos específicos para la incorporación del enfoque de género. No obstante, de manera indirecta las</p>	<p>A los PNC de la OCDE de la región, se sugiere analizar la posibilidad de incorporar lineamientos específicos para la adopción de las dimensiones</p>

Conclusiones	Recomendaciones
<p>incorporan en diferentes apartes. Por ejemplo, al señalar que las empresas deben respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos (incluidos así los derechos de las mujeres) o al incorporar el principio de no discriminación en materia de empleo y relaciones laborales. Así, dado que la función de los PNCs es favorecer la eficacia de las Directrices, los derechos de las mujeres y el enfoque de género debería integrarse en sus actuaciones, según corresponda.</p> <p>6. En el caso de Colombia y Perú, ambos PNC reconocen la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en la conducta empresarial responsable, lo cual podría ser profundizado en las acciones de difusión de las Líneas Directrices que realizan con actores públicos y privados. Ello también incluiría contemplar espacios de articulación con las propuestas de normativas y políticas públicas nacionales para promover la igualdad de género en contextos empresariales. Adicionalmente, es importante mencionar que, en el marco de la OCDE se viene realizando un ejercicio de balance sobre el estado de implementación de las Líneas Directrices, así como el trabajo de esa organización en materia de conducta empresarial responsable. Entre otros, dicho ejercicio permitiría identificar los avances, logros y desafíos relacionados con las Líneas Directrices y su mecanismo de reclamación no judicial. En este proceso se han identificado potenciales temáticas que</p>	

Conclusiones	Recomendaciones
<p>representarían desafíos futuros, como sería el caso del enfoque de género que podría contemplar las Líneas Directrices.</p>	

BIBLIOGRAFÍA

- AEQUALES (2021), *Ranking PAR 2020. Informe de resultados*.
- Alta Comisionada para los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ACNUDH) (2020), *Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina de La Alta Comisionada y del Secretario General. Situación de los derechos humanos en Colombia*.
- Bourke Martington, Joanna; Umlas, Elizabeth (2018) *Gender-responsive due diligence for business actors: human rights-based approaches*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) & ONU Mujeres (2020), *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*.
- Defensoría del Pueblo de Colombia (2021), *XXVIII Informe del Defensor del Pueblo al Congreso de la República. PARTE I - INFORME ANALÍTICO: Situación de los derechos humanos y derecho internacional humanitario en Colombia – 2020*
- Defensoría del Pueblo de Colombia (2020), *XXVII Informe del Defensor del Pueblo al Congreso de la República. PARTE I - INFORME ANALÍTICO: Situación de los derechos humanos y derecho internacional humanitario en Colombia – 2019*
- Defensoría del Pueblo de Colombia (2019), *XXVI Informe del Defensor del Pueblo al Congreso de la República. PARTE I - INFORME ANALÍTICO: Situación de los derechos humanos y derecho internacional humanitario en Colombia – 2018*
- Defensoría del Pueblo (2019), *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*. Lima, septiembre 2019.
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), Gobernación de Cundinamarca, Organización de Estados iberoamericano (OUI) (2016), *Fortaleciendo el empoderamiento político y social de las mujeres*.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2019), *Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Relatoría Especial sobre Derechos Económicos Sociales Culturales y Ambientales*
Acceso en línea: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>
- CIDH & OEA (2020), *Guía práctica para la eliminación de la violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*
- Instituto Danés de Derechos Humanos (2020), *Las dimensiones de género*

en materia de empresas y derechos humanos: Informe resumen a partir de tres intercambios de aprendizaje temáticos sobre la perspectiva de género en la transición digital, los planes de acción nacional y los enfoques feministas

Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2021a) *Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*

Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI (2021b) *Estadísticas con enfoque de género. Abril-Mayo 2021.*

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

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos-MINJUSDH (2021), *Informe de respuesta a la “Lista de cuestiones y preguntas relativa al noveno Informe periódico del Perú” – CEDAW/C/PER/Q9 (versión preliminar).*

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP (2019) *Decreto Supremo N°008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género”.*

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP (2021), *Página institucional de la Dirección General Contra la Violencia de Género.* <https://www.mimp.gob.pe/direcciones/dgcvvg/contenidos/articulos>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE (2020), Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, *Nota informativa del 25 de agosto de 2020.* En <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE (2021a) *Observatorio Nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar* (<https://observatorioviolencia.pe/mtpe/>)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE (2021b), Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, *Nota informativa del 27 de febrero de 2021.* En <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243>

Naciones Unidas (2019), *Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos, Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2019), *Las mujeres en la gestión*

empresarial. Argumentos para un cambio.

Organización Internacional del Trabajo-OIT (2018), *Perspectivas sociales y de empleo en el mundo. Mujeres.*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD (2019), *Informe sobre Desarrollo Humano 2019 Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*".

UNICEF (2020), *Guidance for employers on flexible work arrangements and other good workplace practices in the context of covid-19*

UN Forum on Business and Human Rights (2018a), *Gender-Sensitive Human Rights Due Diligence*

UN Forum on Business and Human Rights (2018b), *Gender Discussion Group: Women's experiences of accessing effective remedies and defending rights*





Financiado por
la Unión Europea

CERALC

Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



Suecia
Sverige



**Defensoría
del Pueblo**
COLOMBIA



**Defensoría
del Pueblo**