

LOS DERECHOS DE LAS MUJERES MÁS ALLÁ DE LA JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

Garantizar la rendición de cuentas empresarial

Este informe resalta la necesidad que las Empresas Transnacionales (ETN) tengan un marco de rendición de cuentas internacional vinculante con justicia de género, como una agenda en sí misma y como parte integral de un esfuerzo más amplio para lograr el empoderamiento y los derechos económicos de las mujeres, y ofrece también una serie de recomendaciones claves sobre el tema.

POR QUÉ DEBEMOS IR MÁS ALLÁ DE LA JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

El empoderamiento económico de las mujeres es actualmente una frase de moda entre los gobiernos, los donantes, las Instituciones Financieras Internacionales (IFIs), los organismos de la ONU e incluso en el sector privado. Sin embargo, mientras a nivel nacional e internacional se promueven modelos empresariales que contemplan la igualdad de género para aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral y para un mayor crecimiento económico, continúan sin abordarse las causas estructurales de la desigualdad económica y de las violaciones de los derechos humanos que produce una economía global injusta.

El poder omnipresente de las ETN tiene efectos sin precedentes y en su mayoría adversos para las decisiones políticas y la gobernanza. Cada vez con mayor frecuencia, las empresas transnacionales son presentadas por los

gobiernos y organizaciones internacionales como socios clave para 'invertir' en el llamado 'empoderamiento económico de las mujeres'. Sin embargo, incluso en los casos en que esta 'inversión' es real, no va más allá que brindar oportunidades a mujeres individuales para integrarse en los mercados económicos, sin transformar las condiciones estructurales y los términos sobre los que son 'incluidas'. Las personas LGBTQI+ se han enfrentado a la 'alianza corporativa' en dos frentes, donde varias corporaciones han asociado sus marcas con derechos LGBTQI+ en países donde la mayoría del público está abierto a estos mensajes, pero al mismo tiempo beneficiándose silenciosamente en otros donde los derechos LGBTQI+ están aún más lejos de la realidad.¹

Alcanzar una igualdad de género sustantiva significa que los derechos sean reales para las mujeres. Los Estados están obligados, por el derecho internacional, a prevenir y abordar las violaciones de los derechos humanos derivadas de las prácticas empresariales. Sin embargo, el poder y alcance global de las ETN ha superado ampliamente la capacidad y, en muchos casos

la voluntad, de varios gobiernos para responsabilizarse y actuar según los intereses de



CÓMO LAS MUJERES SE VEN AFECTADAS POR EL ABUSO EMPRESARIAL BASADO EN EL GÉNERO

- Las mujeres son discriminadas en el mercado laboral. Si tienen un trabajo remunerado, se concentran en empleos vulnerables, mal pagos o subvalorados, ganan menos que los hombres por un trabajo de igual valor y trabajan más horas por la combinación con su trabajo no remunerado. En 2017, el 43% de las mujeres tenían empleos vulnerables, a menudo como parte de las cadenas mundiales de valor de empresas transnacionales, con acceso reducido o nulo a protección social.² En la mayoría de los países, las mujeres ganan en promedio sólo del 60 al 75% de los salarios de los hombres.
- Hay un número desproporcionado de mujeres jóvenes atrapadas en trabajos mal remunerados e inseguros, como en la manufactura para la exportación, a menudo de prendas de vestir o productos electrónicos. Las trabajadoras representan el 71% de quienes trabajan en las zonas de procesamiento de exportación en Madagascar, el 40% en Costa Rica y casi el 70% en Sri Lanka.³ En Vietnam, aproximadamente el 80% de quienes trabajan en manufactura de exportación son mujeres jóvenes.⁴
- En 2016, 24,9 millones de personas se encontraban en trabajos forzados bajo amenaza o coacción, incluso como trabajadoras domésticas, en fábricas clandestinas, en granjas o en otros sectores como la industria del sexo. Tomando en cuenta todos los sectores, las mujeres y las niñas fueron perjudicadas desproporcionadamente, sobre todo por el trabajo forzado impuesto de manera privada.⁵
- Una de cada diez mujeres en el mundo informa que el abuso, el acoso o la discriminación limitan su capacidad para participar en el mercado laboral.⁶ Un estudio de la OIT de 80 países mostró que sólo 32 responsabilizan al empleador al momento de tomar medidas de prevención y protección contra el acoso sexual, y en sólo 8 existe la reparación económica en casos de violencia o acoso laboral.⁷
- Ejercer el derecho de afiliarse sindicalmente y el derecho de huelga es cada vez más difícil a nivel mundial. El número de países donde quienes trabajan se exponen a la violencia (incluidas las amenazas, los secuestros, la violencia física de las fuerzas de seguridad del estado y las pandillas que trabajan en nombre de las empresas) aumentó de 52 países en 2016 a 59 en 2017.⁸
- Quienes defienden los derechos humanos de las mujeres enfrentan riesgos porque desafían el poder corporativo y estatal y también por denunciar y transgredir los roles estereotipados de género. Las amenazas y la violencia que se denuncian específicamente en función del género incluyen la violencia sexual, el acoso a sus hijos y la discriminación en sus comunidades.⁹
- La violencia de género, incluida la violencia sexual contra las comunidades afectadas por los proyectos de industrias extractivas se denuncia repetidamente pero la prevención a menudo no existe y el acceso a la justicia es poco común. Más de 100 mujeres que viven alrededor de la mina de oro Porgera en Papua Nueva Guinea fueron blanco de agresiones sexuales por parte de los empleados. Después de mucha presión externa, en 2012 la empresa canadiense diseñó un mecanismo de reparación, por el cual las personas afectadas, si querían demandar a la empresa, debían renunciar a sus derechos legales y potencialmente recibir un paquete de reparación que muchos sintieron que no reflejaba la gravedad de los daños sufridos.¹⁰
- En muchas comunidades rurales donde las mujeres son responsables de la producción agrícola ellas tienen un poder limitado de toma de decisiones y pocos derechos relacionados con la tierra. Por lo tanto a menudo poco tienen para decir sobre la expropiación de tierras por parte de las industrias extractivas, pero luego sufren las consecuencias cuando su trabajo no remunerado aumenta como resultado del agotamiento de los recursos naturales o cuando ya no pueden producir alimentos para alimentar a sus familias y generar ingresos.¹¹
- Las mujeres se ven más afectadas tanto por la extracción de combustibles fósiles como por los impactos del cambio climático, que se debe en gran parte a los efectos de la industria de los combustibles fósiles. Los fenómenos meteorológicos extremos, como la sequía, los ciclones y las inundaciones, son cada vez más frecuentes y graves debido al cambio climático, lo que provoca un aumento de las emergencias humanitarias. Estas emergencias tienen un impacto desproporcionado en las mujeres y las niñas, que son mucho más propensas que los hombres a morir durante los desastres pues asumen roles de cuidado para las personas vulnerables y también enfrentan un mayor riesgo de violencia de género.¹²
- Las grandes corporaciones empresariales han sido identificadas como las principales culpables de los 50 mil millones de dólares de flujos financieros ilícitos de países africanos cada año.¹³ Las mujeres y las niñas se ven afectadas de manera más severa cuando los servicios públicos carecen de los tan necesarios recursos, lo que también daña la sensibilidad de género de los presupuestos, limitando el acceso a la educación, a servicios de salud reproductiva y el aumento de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.¹⁴

las personas que los han elegido. Desafortunadamente no existe un marco jurídico internacional vinculante de derechos humanos para las ETN. El enfoque voluntario de responsabilidad empresarial, que promueven las corporaciones, no ha logrado evitar el abuso ni brindar acceso a recursos ni justicia por las violaciones cometidas por las ETN. Esto debe cambiar.

LEYES INTERNACIONALES VIGENTES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN RELACIÓN CON LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Bajo varios marcos de derecho internacional, los Estados Partes tienen la obligación de promover, proteger y garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y los convenios clave de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son particularmente relevantes para el logro de los derechos económicos y sociales de las mujeres. Los Estados que los ratificaron están obligados a prevenir y abordar los impactos negativos de las prácticas corporativas sobre los derechos humanos.

Por ejemplo, **CEDAW** establece obligaciones generales de los Estados para eliminar la discriminación en todas sus formas y alienta el uso de medidas especiales temporales para acelerar una igualdad sustantiva para las mujeres en una variedad de áreas, incluso en el empleo y beneficios económicos y sociales. El **PIDESC** articula una gama de derechos, incluido el derecho al trabajo sin discriminación, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado, a la educación y el derecho a formar sindicatos. Bajo estos marcos, los Estados Partes tienen la obligación de proteger a las mujeres de los abusos contra sus derechos humanos cometidos por actores corporativos bajo su jurisdicción, incluso de aquellos que operan en otros países (llamada obligación extraterritorial)



Las obligaciones de los Estados partes les exigen (...) asegurar, mediante los tribunales nacionales y otras instituciones públicas competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación y adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa también se extienden a los actos de las empresas nacionales que operan fuera del territorio del país”.

– CEDAW Recomendación N°28 ¹⁵

y garantizar el acceso a soluciones para tales violaciones.

Los ocho Convenios fundamentales de la OIT son derechos humanos universales que se aplican a todas las personas en todos los Estados, independientemente del nivel de desarrollo económico. Proporcionan principios y derechos más detallados con respecto a la libertad de asociación (incluido el derecho a la negociación colectiva), la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación (Convenio 111), incluido el reconocimiento del derecho a igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor (Convenio 100). Las últimas convenciones incluyen obligaciones del Estado para proteger a quienes trabajan con responsabilidades familiares (Convenio 156), protección de la maternidad (Convenio 183) y protección contra cualquier forma de violencia, abuso o acoso contra trabajadores/as domésticas (Convenio 189).¹⁶

ACTIVIDADES EMPRESARIALES TRANSFRONTERIZAS: UNA BRECHA EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Sin embargo, todavía se está lejos de prevenir y remediar adecuadamente las violaciones de los derechos humanos de las mujeres por parte de las. Cuando no se puede lograr el acceso a una reparación, ni a la justicia en el Estado donde ocurrió la violación, las personas perjudicadas recurren repetidamente a los Estados de origen de las ETN, donde enfrentan obstáculos legales, de procedimiento y financieros, a menudo insuperables.¹⁷

Actualmente los Puntos Nacionales de Contacto (National Contact Points-NCP) de la Unión Europea en los países que se han adherido a **las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**, son el único mecanismo internacional existente para que las empresas rindan cuentas de su historial de derechos humanos en el extranjero. Las quejas pueden ser escuchadas cuando las personas son perjudicadas por las acciones de las empresas siempre que éstas incumplan las pautas de la OCDE. Sin embargo, las directrices de la OCDE no son vinculantes y muy pocas denuncias han dado lugar a algún tipo de reparación para las personas que han sido perjudicadas.¹⁸

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU (UNGP por sus siglas en inglés) respaldados por la Resolución 17/4 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU el 16 de junio de 2011, han desempeñado un papel importante al volver a clarificar y revitalizar el deber estatal y la responsabilidad empresarial de proteger y de respetar los derechos humanos. En particular, los Principios Rectores han conducido a avances en las medidas de debida diligencia y en los Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos. Sin embargo, esta iniciativa de derecho indicativo no ha sido efectiva para garantizar el acceso a la reparación y la justicia para las personas perjudicadas, ni existen sanciones internacionalmente acordadas para las empresas que no cumplen con sus obligaciones de respetar los derechos humanos.¹⁹ En particular, los Principios Rectores han conducido a avances en las medidas de debida diligencia y en los Planes Nacionales de Acción sobre empresas y derechos humanos. Sin embargo, esta iniciativa de derecho indicativo no ha sido efectiva para garantizar el acceso a la reparación y la justicia para las personas perjudicadas, ni existen sanciones internacionalmente acordadas para las empresas que no cumplen con sus obligaciones de respetar los derechos humanos. Por último, las cuestiones específicas y los obstáculos para acceder a la justicia que enfrentan las mujeres no se abordan adecuadamente en los Principios Rectores, ni en los planes nacionales de acción de los Estados, que en gran medida siguen siendo ciegos al género.

Por qué necesitamos de la ONU un tratado de derechos humanos sobre las empresas transnacionales con enfoque de género

Un marco de rendición de cuentas internacional con visión de justicia de género, que incluya un claro compromiso de cumplimiento del deber de vigilancia y acceso a la justicia y a la reparación en los Estados de origen de las ETN, es fundamental para hacer realidad los derechos para todas las personas. Las leyes internacionales de derechos humanos vigentes no establecen cómo se responsabilizará a las empresas por las violaciones relacionadas con sus actividades transfronterizas, y las directrices y principios existentes no brindan acceso a la reparación y la justicia.

Es alentador que el 26 de junio de 2014 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptara la Resolución 26/09, que otorga el mandato a un grupo de trabajo para elaborar un instrumento internacional jurídicamente vinculante que regule -según el derecho internacional de los derechos humanos- las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Esto ha iniciado negociaciones hacia un instrumento vinculante de la ONU para garantizar la protección de los derechos humanos de las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas. Desde 2015 se han celebrado negociaciones anuales en Ginebra y Suiza a las que pueden asistir los Estados miembros de la ONU, observadores de ONU y ONGs con estatus consultivo ante el ECOSOC. Es probable que el proceso continúe en los próximos años. Se discutirá un primer borrador en las negociaciones de 2018, del 15 al 19 de octubre.²⁰

RECOMENDACIONES

Actualmente muchos gobiernos se han comprometido a priorizar la igualdad de género y promover el avance de la posición de las mujeres en la economía. Sin embargo, estas ambiciones se quedarán cortas mientras las violaciones de los derechos de las mujeres por parte de las ETN sigan sin resolverse. Para lograr un cambio significativo y estructural, necesitamos una acción concertada para

garantizar la rendición de cuentas y regular de manera efectiva el impacto de las ETN en los derechos humanos a través de un instrumento vinculante.

En alianza con cientos de otras organizaciones de la sociedad civil, las Feministas por un Tratado Vinculante (Feminists for a Binding Treaty Coalition) instan a todos los Estados a apoyar el proceso y participar constructivamente en el avance del contenido del Tratado en la cuarta ronda de negociaciones (15-19 de octubre 2018) hacia un instrumento vinculante de la ONU.²¹ Es necesaria la participación para asegurar que estas negociaciones tengan resultados para las mujeres, enraizadas en el reconocimiento de los impactos diferenciados, desproporcionados e imprevistos que las ETN producen en mujeres y hombres, como resultado de sus roles e identidades sociales, legales y culturales, generizadas.²²

RECOMENDACIONES SOBRE EL PROCESO

Es una cuestión de urgencia que:

1. **Todos los gobiernos apoyen y participen constructivamente en el proceso de redacción** del borrador de un instrumento jurídicamente vinculante para regular en las leyes internacionales de derechos humanos las actividades de las empresas transnacionales, tal como lo viene desarrollando el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta, comisionado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU.
2. **El nuevo proceso debe integrar una perspectiva feminista interseccional** que aborde el impacto específico del abuso corporativo en las mujeres y las comunidades históricamente marginadas y cuyo resultado sea un tratado que garantice la protección de los derechos, el acceso a la justicia y la reparación efectiva para quienes reclamen esos derechos.
3. **Debe existir participación plena y significativa de la sociedad civil** apoyada por todos los Estados y por quien presida el proceso de negociación. Incluidas las organizaciones de derechos de la mujer, las colectividades feministas, los sindicatos y

otros movimientos sociales, quienes defiendan los derechos humanos y tengan experiencia en género, especialmente quienes representen a los grupos más marginados.

RECOMENDACIONES SOBRE EL CONTENIDO

Para garantizar que el tratado se aplique a todos los sujetos de derechos, las Feministas por un Tratado Vinculante instan a los negociadores a proponer y apoyar enmiendas al proyecto de texto del Tratado para garantizar explícitamente:

1. **Evaluaciones obligatorias de impacto de género.** El tratado debería exigir que cualquier medida preventiva, como los Procedimientos de Debida Diligencia, deben completarse con una evaluación de impacto de género basada en los derechos humanos. Las evaluaciones de impacto deben llevarse a cabo con la participación significativa de las mujeres de las comunidades afectadas, incluso en el diseño y la definición del alcance de las mismas y deben ser públicas y accesibles. Indicar explícitamente que las evaluaciones de impacto de género deben ser realizadas por una entidad independiente elegida o acordada por las comunidades y las mujeres, de quienes se recopilará la información en un proceso de Consentimiento Libre, Previo e Informado (CLPI).
2. **Mecanismos de justicia y reparación sensibles al género.** Poner a quienes son sujetos de derecho en el centro de los mecanismos de reparación acordados, especificando que las mujeres y los hombres, en particular las mujeres de los grupos marginados, deben ser consultadas de manera significativa al crear, diseñar, reformar y poner en práctica mecanismos de reparación. Los Estados deberían comprometerse a tomar medidas positivas para garantizar a las mujeres el acceso efectivo a los recursos, sin discriminación. Para eliminar los obstáculos al acceso de estos derechos, el Tratado también debe definir claramente la dimensión extraterritorial de las obligaciones de los Estados para garantizar la justicia y reparación a las personas afectadas por violaciones cometidas por empresas fuera de sus territorios.

3. Respeto, protección y un entorno propicio para mujeres defensoras de los derechos humanos. Incluir un lenguaje fuerte y claro sobre la protección de quienes son sujetos de derechos afectados negativamente por las actividades empresariales o de quienes desafían abusos corporativos, incluidas las personas defensoras de los derechos humanos y denunciantes. Esas medidas deberían tener en cuenta también los riesgos específicos de género y otros riesgos basados en la identidad, como las mujeres indígenas, LGBTQI+ y las migrantes y refugiadas.

RECURSOS ADICIONALES

- **Integrando una perspectiva de género en el instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas.**

El informe de las Feministas por un Tratado Vinculante de octubre de 2017 proporciona más detalles sobre las recomendaciones y el contenido de los tratados.²³

- **Desafiar al poder corporativo: Las luchas por los derechos de las mujeres, la justicia económica y de género**

AWID y el informe conjunto del Solidarity Center de 2016 describe las formas en que las grandes empresas nacionales y las corporaciones transnacionales están impactando la vida de las mujeres, los pueblos oprimidos y ofrecen ideas sobre sus estrategias de resistencia.²⁴

- **Defensoras de derechos humanos confrontando a las industrias extractivas: un panorama de los riesgos críticos y las obligaciones en materia de derechos.**

Informe político de AWID de 2017 con una perspectiva de género que analiza formas de violaciones y tipos de perpetradores, cita las obligaciones relevantes de derechos humanos e incluye recomendaciones de políticas para los estados, corporaciones, sociedad civil y donantes.²⁵

- **Tejiendo la resistencia a través de la acción: Las estrategias de las Defensoras de Derechos Humanos contra las industrias extractivas.**

La guía práctica de AWID de 2017 describe formas creativas y deliberadas de acción, tácticas exitosas e historias inspiradoras de resistencia.²⁶

- **Defendiendo a las Personas y al Planeta: Mujeres Confrontando a las Industrias Extractivas.**

Vídeo de AWID de 2017 que destaca a las valientes defensoras de África, Asia y América Latina. Ellas comparten sus luchas por la tierra y la vida, y hablan de los riesgos y desafíos que enfrentan en su activismo.²⁷

- **Flujos financieros ilícitos: por qué deberíamos reclamar estos recursos para la justicia de género, económica y social.**

El informe de AWID de 2017 se centra en el impacto desproporcionado de género de los FFI, en relación con el drenaje de recursos críticos ocasionado en países en desarrollo, que pueden ser reclamados para el avance de los derechos humanos de las mujeres.²⁸

- **Estudio de mapeo sobre las mujeres y los derechos a la tierra, la vivienda y los recursos naturales.**

El mapeo de 2016 del Grupo de Trabajo de Mujeres y DESC, de la Red-DESC, informa sobre acciones para promover el disfrute de las mujeres, sus derechos económicos, sociales y culturales relacionados con la vivienda, la tierra, los recursos naturales y las formas específicas de género, cuyas violaciones a menudo confiscan la asignación de recursos.²⁹

- **Hacia un Tratado sólido para regular la actividad corporativa: responsabilidad empresarial señalada por el liderazgo y las experiencias de las mujeres**

Las recomendaciones de la Red-DESC a los Estados antes de las negociaciones de 2017, destacan la importancia del reconocimiento del liderazgo y las experiencias vividas por las mujeres como un componente integral y equitativo en la creación del Tratado.³⁰

- **Presentaciones de miembros abogan por fuertes directrices del Comité ONU sobre DESC y actividades empresariales.**

15 Comentarios de la Red-DESC al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de la ONU, que reflejan una serie de prioridades superpuestas para el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Comentario general sobre las obligaciones del Estado en virtud del PIDESC con respecto a las actividades comerciales.³¹

- **Actividad corporativa intensiva en tierras: su impacto en los derechos de las mujeres**

Informe de 2017 de la Coalición CORE y WomanKind de 2017, que resume la investigación "Negocios y Derechos Humanos: incluir el género en Procedimientos de Diligencia Debida" por Human Rights Clinic de la Universidad de Essex.³²

- **El Tratado Internacional que podría poner fin a los abusos de las empresas transnacionales.**

Por Eugenia López y Fernanda Hoppenhaym de la organización civil PODER. Informe sobre la Tercera sesión del Grupo de Trabajo Intergubernamental de la ONU para un Tratado sobre empresas y Derechos Humanos, Octubre de 2017.³³

- **Mujeres, empresas y derechos humanos: trabajando hacia un Tratado vinculante con perspectiva de género**

Fernanda Hoppenhaym, Directora Ejecutiva de PODER, explora la importancia de un Tratado vinculante de las Naciones Unidas con una perspectiva de género y por qué debería implementarse.³⁴

- **Flujos financieros ilícitos que socavan la justicia de género**

Documento de DAWN de 2016 que explora algunos de los vínculos entre la justicia fiscal y la justicia de género a nivel mundial. Destaca dos canales donde los flujos financieros ilícitos y la justicia de género están conectados.³⁵

- **Poder corporativo: una amenaza inminente para el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres**

Este artículo de DAWN de 2017 aborda las formas en que las corporaciones capturan el espacio de las políticas públicas, impactando negativamente en los derechos humanos de las mujeres.³⁶

- **Mujeres defendiendo la vida y los bienes naturales: casos de América Central**

CESTA-Amigos de la Tierra: El informe de 2018 de El Salvador documenta casos de mujeres defensoras de la vida y los recursos naturales en Centroamérica, con análisis detallados de las luchas en El Salvador, Honduras, Costa Rica y Guatemala.³⁷

NOTAS

1. Varios grupos que enfrentan discriminación, ya sea por género, raza, edad, clase, nivel socioeconómico, capacidad física o mental, migración o condición de refugiado, género o identidad sexual, religión o etnia, tienen experiencias específicas y únicas del poder empresarial.
2. Aunque la tasa de empleo vulnerable femenino y masculino es similar, existen importantes diferencias de género en sus subcategorías. Por ejemplo, a nivel mundial, el 14.9% de las mujeres empleadas son trabajadoras familiares sin remuneración, en comparación con el 5.5% de los hombres empleados. En términos de trabajo por cuenta propia, la proporción del empleo masculino es mayor que la del empleo femenino en todos los grupos de ingresos del país. OIT 2017. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino*: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf (pdf)
3. OIT (2008) Informe relativo a la Iniciativa InFocus sobre las zonas francas industriales (ZFI): últimas tendencias y novedades en materia de políticas en las ZFI, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091526.pdf (pdf)
4. ActionAid & Aid for social protection program Foundation Vietnam (2017), *Stitching a Better Future: is Vietnam's boom in garment manufacturing good for women?* http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/en_stitching_a_better_future_final_2.pdf (pdf)
5. Más precisamente, las mujeres y las niñas representan el 99% de quienes realizan trabajo forzado en la industria sexual comercial y el 58% en otros sectores, el 40% de quienes realizan trabajo forzado impuesto por las autoridades estatales y el 84% de las que sufren matrimonios forzados. OIT / Walk Free Foundation (2017), *Estimaciones mundiales de la esclavitud moderna*. Texto completo en Inglés: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf (pdf), más información en Español: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_547422/lang-es/index.htm (OIT)
6. OIT (2017), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf (pdf)
7. OIT (2018), *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf (pdf)
8. ITUC-CSI (2017) Índice Global de los Derechos 2017 de la CSI: Aumento de la violencia y represión contra los trabajadores, <https://www.ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-2017> (pdf)
9. UN OHCHR (2018), *Women human rights defenders*, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/HRDefenders.aspx> & Global Witness (2017), *Defenders of the Earth*, <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/defenders-earth/>
10. Columbia Law School Human Rights Clinic & Harvard Law School International Human Rights Clinic (2015), *Righting Wrongs? Barrick Gold's Remedy Mechanism for Sexual Violence in Papua New Guinea*, <https://static1.squarespace.com/static/562e6123e4b016122951595f/t/565a12cde4b0060cdb69c6c6/1448743629669/Righting+Wrongs.pdf>
11. Por ejemplo, ver ActionAid South Africa (2017) *Living next to the mine: Women's struggles in mining affected communities*, http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/living_next_to_the_mine_womens_struggles.pdf (pdf)
12. ActionAid Internacional (2016), *On the frontline: Catalysing women's leadership in humanitarian action*, <http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/>
13. ECA High Level Panel on Illicit Financial Flows (2015), *Report of the High Level Panel on Illicit Financial Flows from Africa*, https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/iff_main_report_26feb_en.pdf
14. GATJ (2017), *Tax Justice for Women's Rights Factsheet*, <https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/TaxJustice%20for%20Women%27s%20Rights%20FACTSHEET.pdf> & Femnet (2018), *Fight Corruption, Finance Gender Equality*, <http://femnet.org/2018/06/21/policy-brief-fight-corruption-finance-gender-equality/>
15. Extracto del párrafo 36, Recomendación general CEDAW no.28 en español http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CEDAW_Recomendaci%C3%B3n_General_28_ES.pdf (pdf). Ver PIDESC en español, párrafo 30, E/C.12/GC/24, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szb0oXTdImnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCjCxiUmBy835dMBXxx3qbFbFIQsxmftFUOg56/9JMIILMnnqJ1PRyKELBcKJtCKvrXnf/IH>
16. Actualmente la comunidad internacional también espera un nuevo Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como un marco importante que podría abordar la violencia de género.
17. Blackburn, D. (2017) *Removing Barriers to Justice: How a treaty on business and human rights could improve access to remedy for victims*, ICTUR http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/removing_barriers_web.pdf
18. Daniel, C. et al (2015) *Remedy Remains Rare*, OECD Watch https://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4201
19. Una evaluación a fondo de once Planes Nacionales de Acción (PNA) en 2017 reveló que la gran mayoría de ellos no aborda las barreras nacionales para acceder a recursos judiciales por abusos que ocurren en el país o en el extranjero contra los derechos humanos por parte de las empresas. Ver ICAR et al. (2017) *Evaluación de los Planes Nacionales de Acción (PNA) existentes sobre las empresas y los derechos humanos - Actualización de agosto de 2017*, <https://www.icar.ngo/publications/2017/8/23/assessments-of-existing-national-action-plans-naps-on-business-and-human-rights-august-2017>. Para una crítica general de la falta de recursos extraterritoriales derivados de los Principios Rectores, véase *Thabane, T. (2014). Weak extraterritorial remedies: The Achilles heel of Ruggie's Protect, Respect and Remedy Framework and Guiding Principles. African Human Rights Law Journal, 14(1), 43-60, http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=51996-20962014000100004*
20. Para un análisis feminista del borrador cero, ver Felogene Anumo and Inna Michaeli, AWID, member of Feminists for a Binding Treaty (2018) *Justice not "special attention": Feminist Visions for the Binding Treaty*, <https://www.business-humanrights.org/en/justice-not-special-attention-feminist-visions-for-the-binding-treaty>
21. Para más información ver Feminista por un Tratado Vinculante: <http://www.treatymovement.com/>
22. Para más detalles, véase Feministas por un Tratado Vinculante (2017) integrando una perspectiva de género en el instrumento jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas comerciales: <https://wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf> (pdf)
23. <https://wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf>
24. <https://www.awid.org/es/publicaciones/desafiar-al-poder-corporativo-las-luchas-por-los-derechos-de-las-mujeres-la-justicia>

25. <https://www.awid.org/es/publicaciones/defensoras-de-derechos-humanos-confrontando-las-industrias-extractivas>
26. <https://www.awid.org/es/recursos/tejiendo-la-resistencia-traves-de-la-accion-las-estrategias-de-las-defensoras-de-derechos>
27. <https://www.awid.org/es/recursos/defendiendo-las-personas-y-al-planeta-mujeres-confrontando-las-industrias-extractivas>
28. <https://www.awid.org/es/publicaciones/flujos-financieros-ilicitos-por-que-deberiamos-reclamar-estos-recursos-para-la>
29. <https://www.escr-net.org/es/recursos/estudio-mapeo-sobre-mujeres-y-derechos-tierra-vivienda-y-recursos-naturales>
30. <https://www.escr-net.org/news/2017/member-submissions-advocate-strong-un-committee-guidance-escr-and-business-activities>
31. <https://www.escr-net.org/es/noticias/2017/presentaciones-miembros-abogan-por-fuertes-directrices-del-comite-onu-sobre-desc-y>
32. Los dos informes están disponibles en inglés aquí: <http://corporate-responsibility.org/land-intensive-corporate-activity-impact-womens-rights/>
33. <https://www.projectpoder.org/es/2017/11/tratado-internacional-transnacionales/>
34. http://www.dawnnet.org/sites/default/files/articles/illicit_financial_flows_undermining_gender_justice.pdf
35. http://dawnnet.org/wp-content/uploads/2018/01/FFIsocavan_la_Justicia_de_Genero.pdf
36. <http://dawnnet.org/publication/corporate-power-a-looming-threat-to-the-fulfilment-of-womens-human-rights/>
37. <http://atalc.org/wp-content/uploads/2018/07/MujeresDefendiendolosBienesNaturales.pdf>