

Buenas tardes a todos y a todas. En nombre de la Representante en Colombia de la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones para los Derechos Humanos, Juliette de Rivero, quisiera saludar a todas las personas que nos acompañan y dar la bienvenida al lanzamiento del Grupo Temático Género, Empresas y Derechos Humanos.

Hoy nos convoca una premisa muy importante que nos une como Grupo: **los derechos humanos de las mujeres “son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”^[1] y tanto Estados como empresas “deben adoptar medidas concretas para detectar, prevenir y remediar las discriminaciones y desigualdades por motivos de género en todos los ámbitos.”^[2]**

Cada uno y cada una de ustedes, cada una de las instituciones que representan, son fundamentales para hacer realidad los derechos de las mujeres, y de todas las personas también, porque **“las desigualdades de género son un obstáculo para el desarrollo sostenible** y los escenarios cambiantes que enfrenta la región evidencian la urgente necesidad de dar un paso decisivo hacia modelos de desarrollo que incluyan la igualdad de género y la autonomía de las mujeres como eje central.”^[3]

Desafortunadamente, los datos nos dicen que aún falta mucho por hacer en relación con la igualdad de género.

En Colombia, y en todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, están sub-representadas en puestos de liderazgo, sufren mayor violencia y más tipos de violencias sólo por ser mujeres, y tienen una responsabilidad desproporcionada de horas de trabajo no remunerado que impacta negativamente en su desarrollo profesional y en su bienestar personal.

Según estimaciones del Foro Económico Mundial se requieren 99.5 años para alcanzar la igualdad de género en promedio en el mundo, y 257 años para la igualdad económica.^[4]

Estas desigualdades no se deben a una “vulnerabilidad inherente” de las mujeres sino que **“viene a ser el resultado de modelos e instituciones sociales, políticas y económicas que llevan excluyéndolas durante generaciones**, y que continúan haciéndolo.”^[5] Tenemos una oportunidad de cambiar el rumbo con el concurso del Estado, las empresas y todos los sectores de la sociedad.

Desde la Oficina de la ONU para los Derechos Humanos estamos convencidas y convencidos de que el momento de actuar es ahora. Estado y empresas deben aunar esfuerzos. Consideramos que existen al menos tres puntos de partida para entender la intersección entre igualdad de género y empresas y que destacamos en la Nota Conceptual que enviamos junto con la invitación a sumarse a este espacio.

Brevemente, estos argumentos son:

Primero, e indudablemente, estamos frente a **una cuestión de derechos. Los derechos de las mujeres son derechos humanos**[\[6\]](#) y en ese sentido no son opcionales.

Distintos instrumentos internacionales y órganos de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos reconocen que existen roles sociales y estereotipos de género que generan obstáculos para el igual goce de derechos por parte de todas las personas y llaman a revertirlos, incluso a través de medidas especiales de carácter temporal (ej. acciones tendientes a la igualdad sustantiva o medidas para asegurar la paridad). Estas instituciones también señalan que los actores no estatales, como las empresas, tienen responsabilidades bajo el derecho internacional de los derechos humanos de respetar e incluso facilitar la implementación y garantía de derechos humanos.

El segundo punto es de **carácter político y de poder**. A mayor nivel de poder, mayor responsabilidad para con la sociedad. Los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU) reconocen y regulan la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos ha dicho de manera contundente que **“aplicar una perspectiva de género corresponde siempre, en todas las situaciones” tanto para Estados como para las empresas.**[\[7\]](#)

Tercero y último, **el caso de negocios**. Cada vez hay más estudios que señalan que incrementar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo mejora el desempeño empresarial y las ganancias, y que invertir en mujeres y empresas lideradas por mujeres contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza. Todos y todas ganamos con mayor igualdad de género.

Los imaginarios construidos socialmente influyen de manera definitiva en las discriminaciones y en las brechas en materia de derechos.

Muchas veces, también, empresas e instituciones públicas se preguntan qué tienen que ver ellas con la igualdad de género. Y la respuesta es: mucho.

Cualquier empresa que se comprometa con una conducta empresarial responsable debe respetar todos los derechos humanos, de todas las personas. En este sentido, las empresas, el estado y sus instituciones están llamados a hacer un esfuerzo por ampliar la comprensión respecto de las cuestiones de género, y las posibles afectaciones que las actividades empresariales generan o ignoren respecto de su actuación. Por eso uno de los principales objetivos de este grupo de trabajo es hacer visibles algunos de estos aspectos.

Garantizar la igualdad de género contribuye a evitar distintos riesgos para las empresas relacionados con aspectos comerciales, reputacionales o incluso legales.

Cada uno de los riesgos ya mencionados, tiene también, **costos en el desarrollo del país, costos económicos asociados y costos de oportunidad,**^[8] que pueden reducirse promoviendo el liderazgo y compromiso empresarial en el respeto de los derechos de las mujeres, tomando la oportunidad de seguir las tendencias globales, asegurando el acceso en condiciones de igualdad a beneficios y/u oportunidades de inversión de gobierno y/o instituciones financieras.

Problemas sociales como la pobreza, la inseguridad, las violencias hacia las mujeres, la discriminación o exclusión, entre muchos otros, afectan directamente el desarrollo de un país, así como el entorno empresarial de negocios o las oportunidades de mercado. Se ha demostrado que los países que ven reducido el bono generacional tienen como opción de crecimiento necesaria el bono de género. **Las empresas como principales actores económicos y sociales del país participan de manera importante en su desarrollo y es necesaria su participación en el cambio de estas realidades.**

La participación de las mujeres en igualdad de condiciones en el mercado laboral, es esencial para lograr su autonomía de las mujeres, y contribuir a garantizarles una vida libre de violencias.

Desde la Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el marco del Proyecto Conducta Empresarial Responsable para América Latina y el Caribe, y junto con la Fundación Ideas Para la Paz (FIP), proponemos y alentamos la creación del Grupo Temático de Género, Empresas y Derechos Humanos. Ello en aras de promover el enfoque de género en el marco de la conducta empresarial responsable, hacer visibles las brechas en materia de derechos y de impactos de género de la actividad empresarial y, en consecuencia, adoptar medidas concretas que reviertan esta situación.

A lo largo de la sesión de hoy tendremos la oportunidad de entender mejor las expectativas que tanto nosotras como ustedes tenemos de este espacio, los objetivos que harán de faro en nuestro camino, las reglas de juego que nos ayudarán a organizarnos, entre otros.

Para cerrar, sólo quisiera reiterarles que la Oficina está comprometida con el empoderamiento de las mujeres y con transformar la realidad que vivimos. Sabemos que **cuando las mujeres lideran, cuando sus voces son consideradas, cuando están sentadas en la mesa de decisión, hay mayor inversión en protección social, hay más igualdad y menos pobreza**. El compromiso de nuestra Oficina es con y por la igualdad. Y en ese camino seguiremos trabajando junto a todos y todas ustedes.

Muchas gracias.

[1] Declaración y Programa de Acción de Viena, parte I, párr. 18.

[2] Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, “Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, UN Doc. A/HRC/41/43 (23/5/19), párr. 3 (en adelante referido como Dimensiones de Género).

[3] Economic Commission for Latin America and the Caribbean in Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), *Women's autonomy in changing economic scenarios*, Santiago, 2019 (LC/CRM.14/3), p. 12. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45037/4/S1900722_en.pdf

[4] World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, diciembre 2019.

Disponible en:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Nota de prensa disponible en: <https://es.weforum.org/press/2019/12/gggr20-33b4437b58/>

[5] Declaración de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michelle Bachelet, con motivo del Día Internacional de la Mujer.

Disponible en:

<https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/HRC/Pages/NewsDetail.aspx?NewsID=26858&LangID=S>

[6] Consigna de la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena 1993.

[8] Ver al respecto de los riesgos y costos asociados herramienta SheDil (<https://shedil.org/>) y Bağlayan, Başak; Landau, Ingrid; McVey, Marisa and Wodajo,

Kebene; Good Business: The economic case for protecting human rights, BHR, Frank Bold, ICAR, 2018.

<https://hchr.hrev.org/wp-content/uploads/2021/04/LANZAMIENTO-GRUPO-TEMATICO-GENERO-EMPRESAS-Y-DERECHOS-HUMANOS.pdf>

[Descargar documento](#)