



Dirección de Cooperación para el Desarrollo

Edificio Trinitarios.
C/ Trinidad, 1
28801 Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfono: (+34) 91 885 50 86/5513

E-mail: coordina.cooperacion@uah.es

Web: <https://www.uah.es/es/vivir-la-uah/participacion/cooperacion-voluntariado/>



Sobre Derechos Humanos

Tras haber sido elegida en las elecciones que tuvieron lugar el pasado 16 de octubre en Nueva York, durante la 72ª Asamblea General de las Naciones Unidas, a partir del 1 de enero de este año y por un periodo de tres años (2018-2020) España es miembro del Consejo de Derechos Humanos.

Del 27 de noviembre al 1 de diciembre tuvo lugar la 11ª edición del Seminario de Derechos Humanos que anualmente organizan la [Escuela Diplomática](#) y la [Oficina de Derechos Humanos](#) del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. (MAEC). Al mismo asistieron Dña. Raquel Aparicio, Técnico de Cooperación de la Dirección de Cooperación al Desarrollo de la UAH y Alejandra Celi ([PRADPI](#))

En esta edición del seminario, además de tratar de forma general la estructura de protección y promoción internacional de los derechos humanos con un especial énfasis en la labor de los Órganos de Tratados, se centró en tres de los ámbitos prioritarios de la acción española en materia de derechos humanos:

- A. Empresas y Derechos Humanos
- B. Lucha contra la Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género y desarrollo de la agenda Mujer, Paz y Seguridad.
- C. Reforma del Consejo de Derechos Humanos.

El seminario comenzó con la aportación general de [Dña. Adela Díaz Bernárdez](#), Directora de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores quién hizo una introducción a la protección y promoción de los derechos humanos, exponiendo el Marco Jurídico Básico de Derechos Humanos en NNUU, basándose en diferentes documentos como: [Derechos Humanos en NNUU: marco normativo](#), [Declaración Universal de los Derechos Humanos-1948](#), [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial-1965](#), [Pactos Internacionales de Derechos Políticos y Civiles y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales-1966](#), [Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer-1979](#), [Convención contra la Tortura y otros tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes - 1984 + OPCAT](#), [Convención sobre los Derechos del Niño -1989](#), [Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias-1990](#), [Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad - 2006](#), [Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las Desapariciones Forzadas - 2006](#)

Según D. [Jorge Cardona](#), Catedrático de Derecho Internacional Público de la Universidad de Valencia, la situación de vulnerabilidad no es ser vulnerable, sino que tiene que ver con que se ha puesto en una situación de vulnerabilidad.

Los diferentes tratados de las comisiones de derechos humanos someten a control sobre DDHH a los países miembros y establecen protocolos y procedimientos para emitir informes. Su función es ayudar a los Estados a cumplir con sus obligaciones. Se trató el ejemplo de Liberia y los órganos creados por la Carta, como el caso de un país especialmente descrito como ejemplo de avance en DDHH.

El caso de Liberia: Ellen Johnson-Sirleaf (29 de octubre de 1938, Monrovia, Liberia) La primera mujer presidenta del continente africano de la historia, es la actual presidenta de Liberia, tras vencer en las elecciones presidenciales del 8 de noviembre de 2005, en las que derrotó al otro principal candidato, el ex jugador de fútbol George Weah. Sirvió como Ministra de Hacienda bajo el mandato del Presidente William Tolbert, desde 1972 hasta 1973, año en donde un golpe de estado derrocó a Tolbert, después de lo cual dejó Liberia y ocupó altos cargos en diversas instituciones financieras. Obtuvo un distante segundo lugar en las elecciones presidenciales de 1997. Más tarde, fue elegida presidenta en las elecciones presidenciales del año 2005. Tomó posesión de su cargo el 16 de enero de 2006, siendo la primera mujer presidente electa en África. El viernes 7 de octubre de 2011 recibió el Premio Nobel de la Paz, por su lucha sin violencia por la seguridad de las mujeres y el derecho de la mujer a participar plenamente en la consolidación de la paz.



Tras ascender al poder después de la larga guerra civil de Liberia en 2005 y ganar un segundo mandato en 2011, Ellen Johnson Sirleaf ha sido aclamada como un ícono feminista internacional. Durante su primer mandato designó a varias mujeres para altos cargos en finanzas y comercio.

La presidenta Johnson-Sirleaf es una miembro del Consejo de Mujeres Líderes Mundiales, una red internacional de actuales y ex mujeres Presidentas y Primeras Ministras, cuya misión es movilizar el mayor nivel de mujeres dirigentes a nivel mundial para la acción colectiva sobre cuestiones de importancia como un desarrollo equitativo.

A. Empresas y Derechos Humanos. El pacto global entre empresas y DDHH

Se trata de la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo, bajo mandato de Naciones Unidas, con el fin de trabajar los ODS con el sector privado. Este Pacto Mundial ayuda a las empresas a:

- Hacer negocios de manera responsable alineando sus estrategias con los 10 principios.
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y encontrar en ellos oportunidades de negocio.

Actualmente hay involucradas 12.000 organizaciones en más de 162 países.

En octubre de 2014 se publicó la [Directiva 2014/95](#) de la Unión Europea respecto a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de grandes empresas y grupos.

Los requisitos de las grandes empresas son que:

- El número medio de trabajadores durante el ejercicio sea mínimo de 500.
- Durante dos años consecutivos reúna al menos dos de las siguientes circunstancias:
 - Un activo total superior a 20 millones de euros.
 - Una cifra anual de negocios superior a 40 millones de euros.
 - Un número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio superior a 250.
- Los Estados de información no financiera deben incluir:
 - Una breve descripción del modelo de negocio del grupo.

- Una descripción de las políticas de Derechos Humanos.
- El resultado de esas políticas.
- Los principales riesgos vinculados a las actividades del grupo.
- Indicadores clave de resultados no financieros.

Las empresas generan un impacto sobre los derechos humanos siendo responsables de respetarlos a nivel interno, externo y en cualquier país del mundo, independiente a su sector, tamaño, ubicación, titularidad, estructura o legislación. La responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas fue claramente establecida por Naciones Unidas con la aprobación de los principios Rectores sobre las empresas y los derechos Humanos.

Estos principios Rectores se basan en un marco integrado por tres pilares, aprobado en junio 2011 por el Consejo de Derechos Humanos y son fruto de siete años de trabajo por parte del profesor Harvard, John Ruggie y su equipo.

La primera iniciativa que recogió la cuestión del respecto de los derechos humanos por parte del sector empresarial fue Global Compact en el año 2000.



Desde la red española también se contribuye al pacto Mundial con programas de formación presenciales y virtuales para fomentar, concienciar y apoyar a las empresas a integrar los DDHH en sus políticas y procedimientos. Existe un Plan Nacional de Política de Empresas y DDHH, que entró en vigor en 2017 con una duración de tres años donde una Comisión de Seguimiento supervisa el funcionamiento del mismo e impulsará la elaboración de una versión actualizada antes de los tres años.

Esa Comisión de Seguimiento diseñará y someterá al Gobierno la adopción de un sistema de incentivos que incluya tanto a grandes empresas como a Pequeñas y Medianas (PYMES) que realicen políticas y procedimientos adecuados en el ámbito de los derechos humanos.

Empresas y Derechos Humanos: una vinculación necesaria

Don Orenco Vázquez, coordinador del [Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa](#) expuso las conclusiones de un informe donde se establecen los principales problemas a los que se enfrenta la empresa en relación con el cumplimiento de los derechos Humanos:

- Expansión internacional de empresas por la deslocalización de la producción.
- Empresas con mayor poder de influencia que los Estados debido a lagunas en la gobernabilidad.
- Empresas no reconocidas por el derecho internacional que no están obligadas directamente por el derecho Internacional de los DDHH.

De los tres pilares de los Principios Rectores, que el Consejo de Derechos Humanos hizo suyos en 2011, podría decirse que el pilar sobre el "acceso a mecanismos de reparación" es el que ha recibido menos atención." Mejorar la rendición de cuentas y el acceso a las reparaciones para las víctimas de violaciones de los derechos humanos relacionadas con actividades empresariales, Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; ONU, Doc. A/HRC/32/19; 10 de mayo de 2016."

Pero, ¿qué debe incluir esa reparación? La reparación puede incluir disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños.

Casos paradigmáticos:

Se habló del **Caso Nevsun** (Canadá). En noviembre 2017 un tribunal de apelación canadiense rechazó la apelación de la compañía minera Nevsun y aceptó que Canadá juzgase las actuaciones de la minera en relación con posibles casos de esclavitud en Eritrea.

Se trata de la primera vez que Canadá permite que proceda un caso colectivo de responsabilidad extracontractual en relación con el trabajo esclavo.

También se planteó el **Caso Akpan V. Shell**. En mayo de 2008, la ONG Milieudefensie (Amigos de la Tierra en los Países Bajos) y cuatro agricultores nigerianos interpusieron una demanda ante el Tribunal de Distrito de La Haya contra la empresa matriz Royal Dutch Shell, PLC, con domicilio en los Países Bajos, y contra la compañía nigeriana filial de Shell, Shell Petroleum Development Company.

Los demandantes alegaban sufrir daños a causa de unos vertidos de petróleo que tuvieron lugar desde el 2004 hasta el 2007 en los poblados de Oruma, Goi e Ikot Ada Udo. Las consecuencias de estas fugas fueron la afectación a los estanques piscícolas y a las plantaciones de palma de rafia, caucho, mangos y caoba. Los perjuicios al medio ambiente resultaron en pérdida de ingresos, daños a la propiedad y a la salud, entre otras graves consecuencias sufridas por los agricultores.

Los demandantes alegaban que la empresa matriz se abstuvo de revisar si su filial nigeriana estaba cumpliendo adecuadamente los estándares para la extracción del petróleo. Esta omisión es la causa de que las fugas pudieran ocurrir o de que no fueran detenidas a tiempo. El tribunal holandés se declaró competente para conocer del caso contra la empresa matriz, pero sin embargo decidió que en cuatro de las cinco demandas presentadas no se establecía la responsabilidad de Shell Royal Dutch Petroleum por los vertidos en Nigeria. En la quinta el tribunal holandés obligó a la empresa a compensar a las víctimas.

Esta decisión fue recurrida en apelación y en 2015 la Corte de apelación holandesa decidió que Shell podía ser responsable del desastre provocado en Nigeria por su filial en el país y dejó abierta la posibilidad de reclamar compensaciones a la empresa matriz.

Estos ejemplos generan oportunidades en base a diferentes aspectos como:

- El efecto contagio de los avances en otros países
- Una mayor concienciación a nivel institucional europeo
- Una mayor concienciación consumidores/as
- Una mayor regulación.
- Incentivos públicos. Contratación pública
- Regulación a través de otras vías (transparencia, intermediarios financieros, medioambiente...)
- Existencia de vías jurídicas/legales. Acceso a remedio
- Alianzas entre organizaciones.

Como conclusiones generales según los Principios Rectores Empresa y Derechos Humanos. Naciones Unidas. 2011 y "*Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos*", pese a que la información sobre Compromisos y Políticas es la más accesible y de mayor calidad, ninguna empresa aprueba o llega a un nivel de información adecuado.

Además, la calidad de la información empeora en cuanto a los sistemas empleados para cumplir esos compromisos. Existe un error de base referido a la mala interpretación de los riesgos en materia de derechos humanos. Por otro lado, el acceso a remedio es el gran olvidado de las Memorias y en cuestiones laborales, es inexistente el desglose país a país sobre condiciones laborales.

B. Lucha contra la Discriminación por razón de orientación sexual y de identidad de género y desarrollo de la agenda Mujer, Paz y Seguridad.

La no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, es una de las prioridades de la política exterior española en materia de derechos humanos. Se está tratando en dos vertientes:

- Dimensión bilateral: gestiones y diálogos con Estados y sus gobiernos.

- Dimensión multilateral: ONU, Unión Europea, Consejo de Europa y la Coalición por la Igualdad de Derechos (ERC).

Contexto general en España

En España existe una actitud positiva de la población. En reconocimiento de derechos hay una tolerancia alta en cuanto a la aceptación del matrimonio homosexual, 76% lo aprueba ([CIS, 2013](#)), no incomoda el tener vecinos LGBT (82,5%) o trans (76,9%) (CIS, 2013) (situación óptima en ranking Rainbow Europe: 9º puesto entre 49 (ILGA, 2016))

Legislación nacional

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que transpuso al Derecho español el contenido de dos Directivas europeas en materia de no discriminación, incluyendo la Directiva 2000/78/CE, sobre el establecimiento de un marco de igualdad en el empleo sin discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género, edad, discapacidad o religión o creencias.
- Ley 13/2005 de reforma del Código Civil, de 2 de julio del 2005, que permite el matrimonio igualitario entre personas del mismo sexo. Ley 3/2007 de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas al renunciar a la exigencia de intervención quirúrgica para acreditar el cambio de sexo a efectos registrales.
- Ley Orgánica 1/2015. Reforma del Código Penal que incluyó el endurecimiento del tratamiento de los llamados delitos de odio y del discurso de odio y entre los que se encuentran los motivados por la orientación sexual e identidad de género de la víctima.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, el Estatuto de la víctima de delito.

Dentro de un marco normativo amplio y garantista existen:

- Leyes estatales (13/2005 y 3/2007 rectificación registros)
- 12 leyes autonómicas (derechos trans y LGBTI).

Legislación autonómica

Existen esencialmente dos tipos de leyes autonómicas que regulan los derechos de las personas lesbianas, gay, transexuales, bisexuales e intersexuales.

Las del **primer grupo** se refieren exclusivamente al colectivo transexual.

- [Ley Foral 12/2009](#), de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Navarra.
- Ley [14/2012, de 28 de junio](#), de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales del País Vasco.
- [Ley 2/2014 de 8 de julio](#), de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- [Ley 8/2014, de 28 de octubre](#), de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- [Ley de 17 de marzo de 2016](#) sobre Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.
- [Ley 8/2017](#) de reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género de la Comunidad Valenciana.

Las del **segundo grupo** adoptan una perspectiva más integral y abarcan al conjunto de personas homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales.

- [Leyes 2/2014, de 14 de abril](#), de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- [Ley 11/2014, de 10 de octubre](#), de la Comunidad Autónoma de Cataluña.
- [Ley 12/2015, de 8 de abril](#), de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- [Ley 8/2016, de 30 de mayo](#), de las Illes Balears.
- [Ley 8/2016, de 27 de mayo](#), de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- [Ley 3/2016, de 22 de julio](#), de la Comunidad de Madrid.

Hasta el momento en 11 de las 17 Comunidades Autónomas se han aprobado leyes, y en algunas, como el caso de la Comunidad de Madrid, incluso dos leyes, una general y otra específica para las personas trans.

La **Organización de Naciones Unidas** establece cuatro actuaciones a este respecto:

- LGBT Core Group
- Experto Independiente
- Examen Periódico Universal (UPR)

De la misma manera, la Unión Europea fue la primera organización internacional que reconoció explícitamente la orientación sexual e identidad de género como factores de discriminación (Tratado de Ámsterdam, Carta de Derechos Fundamentales...) y estableció las Directrices de la Unión Europea sobre los derechos de las personas LGBTI (2013), (European Instrument for Democracy and Human Rights).

Respecto al ámbito nacional se han establecido la Declaración institucional MAEC – MSSSI con motivo del Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia (IDAHOT, desde 2010), el Programa de subvenciones para actividades de divulgación, promoción y defensa de los derechos humanos (ODH – MAEC) y el Seminario anual de Derechos Humanos, al que se dedica este boletín.

Hitos alcanzados. Leyes de alcance LGTB

- Acotación del ámbito de aplicación de la ley, referido a la propia administración autonómica, a las entidades locales de su territorio y a las entidades públicas y privadas dependientes de las mismas.
- Formulación de las definiciones y los principios que han de regir las actuaciones en el marco de la ley.
- Creación de estructuras administrativas específicas. Ejemplo:
 - Consejo LGTBI de la Comunidad de Madrid
 - Observatorio regional contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género de Murcia
- Títulos sectoriales ámbito laboral, de salud, ocio cultura y deporte...
- Instrumentos de prevención: protocolos, atención multidisciplinar ...
- Infracciones y sanciones.

Discriminación laboral: Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España

Las encuestas del Eurobarómetro 2015 para España, indican que el 31% de la población opina que otra orientación sexual es una desventaja y el 44% cree que ser trans es una desventaja.

El colectivo LGTB perciben ámbito laboral mediante: i) pervivencia actitudes discriminatorias (distintos grados), ii) espacio poco amigable y hasta hostil

De manera que lo viven mediante: i) Autoprotección (control de la información y ocultamiento preventivo), ii) Temor y iii) Escasa normalización en el trabajo.

La perspectiva de la empresa

La percepción generalizada es de normalidad ya que las personas LGBT no necesitan una atención especial. En líneas generales, transmiten que no hay un entorno discriminatorio, si no tan solo situaciones particulares puntuales que se quedan en la esfera de lo personal y la empresa no entra en cuestiones personales ya que el interés no está centrado en las personas sino en su rendimiento económico. En líneas generales hay una escasa visibilidad de trabajadores/as trans y su situación no se contempla porque son minoría.

LGBT desde perspectiva sindical

Existe atención por parte de los sindicatos hacia los grupos LGBT, interiorizando la dimensión de la gestión de la diversidad mediante cooperación sindicatos-entidades LGBT para tratar de mejorar la conciencia sobre esta cuestión.

Se señalan avances importantes como:

- Incorporación de la LGTBfobia en planes de igualdad y convenios colectivos.

- Cuestiones LGBT dentro de programas formativos de los delegados sindicales.

Pero también demandas como:

- Ley estatal de oportunidades en el trabajo.
- Reconocimiento LGBTfobia como riesgo psicosocial.
- Establecimiento de Protocolos y medidas de prevención.

Retos

La diversidad es una característica del ser humano y de su sexualidad. La sexualidad es fluida y cambiante: los hechos muestran que lo natural es la diversidad sexual y personas tienen derecho a la libre manifestación de la identidad sexual o de género sentida.

En este sentido se ha realizado un trabajo intenso mediante:

Elaboración de estudios y encuestas ([CIS, 2016](#)) para mejorar el conocimiento de la realidad.

Mejorar la respuesta institucional frente a la discriminación: formación de agente clave, ámbitos sensibles, protocolos...

Respaldo al reconocimiento buenas prácticas empresariales (EMIDIS).

Atención a la diversidad sexual, étnica (fundamentalmente) con enfoque discriminatorio múltiple.

Retos de futuro

Reforzar la cooperación y aprendizaje compartido con entidades sociedad civil

Establecer un compromiso transversal de elaboración de una "estrategia estatal".

África y la discriminación sexual

[Gays Africains Emigration](#) es una asociación de Derechos Humanos cuyo objetivo fundamental es denunciar ante el mundo vivencias de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGTBI) en África.

[Miguel Edu Nchama](#), presidente de la asociación explicó la visión de esta asociación:

"Somos una asociación de refugiados inmigrantes LGBTI africanos en España cuyo objetivo fundamental es denunciar ante el mundo nuestras vivencias como personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGTBI) en África. En nuestra opinión las personas LGBTI son las personas que más sufren discriminación en el mundo. Somos víctimas de un triple ODIO: LGBTI Fobia, Racismo y Xenofobia".

Un dato escalofriante referente al colectivo trans, es la alarmante [tasa de suicidios entre personas transexuales](#). Debido a su especial visibilidad resultan el más vulnerable a la opinión pública, evidentemente su apariencia hace obvia su condición sexual y sufren en mayor medida las miradas y comentarios en los espacios públicos, calle, metro etc. lo que hace que desgraciadamente, muchos jóvenes de **este colectivo no puedan soportar esta presión y se suiciden**. Es imperativo contar con la opinión pública para que conozcan sus sufrimientos y esfuerzos para ser admitidos de manera natural y no se vean abocados a este trágico final.



Es interesante realizar una ruta por el mapa general de leyes sobre la orientación sexual del mundo ([ILGA 2017](#))

Oficina Nacional para la igualdad de género en la Policía Nacional

Dependiente de la secretaría general del gabinete técnico de la [Policía Nacional](#) el pasado 20 de octubre de 2017, la Subdirección General del Gabinete Técnico citó a las organizaciones sindicales representativas para informar del borrador por el que se crea la Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional.

Tras varios años demandando la creación de ese órgano, que se ocupe de la situación de la mujer en el Cuerpo, así como tras formular múltiples recomendaciones en materia de igualdad de género, parece que todo está encaminado a que pronto se haga efectivo.



La inspectora de policía nacional Dña. Alma Herrera Panades explicó en el Seminario de Derechos Humanos en que consiste:

Creación de la Oficina Nacional para la Igualdad de Género

Se crea la Oficina Nacional para la Igualdad de Género en la Policía Nacional que pasará a depender directamente de la Secretaría General del Gabinete Técnico, que determinará su estructura en el catálogo de puestos de trabajo que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, siendo dirigida por un funcionario de Escala Ejecutiva.

Objetivos

Conocimiento actualizado de la situación de la mujer en la Policía Nacional con el fin de:

- Detectar las posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación
- Avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad,
- Mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Policía Nacional.

II Plan Nacional de acción de mujeres, paz y seguridad (2017-2023)

"La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible." Agenda 2030. Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5.

En 2007, España aprobaba su primer [Plan Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad](#), dando cumplimiento a lo que ya entonces eran dos líneas claras de la política exterior española: i) el trabajo por la paz y la seguridad internacionales y ii) la lucha en favor de la no discriminación por razón de género.

Hacia ya siete años que la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325, de 31 de octubre de 2000 (en adelante "Resolución CSNU 1325"), con el impulso de la sociedad civil, había puesto el acento en el vínculo entre la participación de las mujeres y la paz y la seguridad internacionales, pero apenas un número reducido de países habían trasladado ese vínculo al ámbito nacional con la aprobación de documentos estratégicos, los planes nacionales de acción, que trazaban en este ámbito objetivos claros y ponían en marcha los mecanismos necesarios para llevarlos a cabo.

Diez años después muchas cosas han cambiado. En el plano internacional, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ha aprobado ocho nuevas resoluciones¹ en la materia, una de las cuales, la Resolución 2242 de 13 de octubre de (2015) (en adelante Resolución CSNU 2242), fue aprobada durante la presidencia española del Consejo de Seguridad y pone de manifiesto la importancia que España concede a esta agenda.

De estas nuevas resoluciones y del contexto en el que han sido aprobadas deben resaltarse aquí las siguientes cuestiones, por su relación con la necesidad de un nuevo plan.

En primer lugar, el cambio de perspectiva en el que, sin abandonar los aspectos de protección y sin olvidar que *"para las mujeres y las niñas el impacto de la guerra se ve agravado por las discriminaciones e inequidades preexistentes"*, las mujeres dejan de ser vistas fundamentalmente como víctimas y se refuerza su consideración como agentes de cambio.

Cuestiones como la prevención y la participación han pasado a ocupar un lugar central en la agenda, ante la evidencia empírica del nexo entre la participación de las mujeres y la paz y la seguridad internacional. Queda patente que *"la desigualdad entre hombres y mujeres además de una profunda injusticia es una amenaza para la paz y la seguridad internacionales"*, como señalaba el Presidente del Gobierno en su discurso ante el Consejo de Seguridad durante la Revisión de octubre de 2015.

Junto a este cambio de perspectiva, las nuevas resoluciones son también el reflejo de profundos cambios en la escena internacional: *"En menos de una década, el número de grandes conflictos violentos se ha prácticamente triplicado. La naturaleza del conflicto ha cambiado: ciclos de fragilidad e inseguridad se han arraigado en muchas regiones; las interconexiones entre los desastres naturales, las crisis humanitarias y los conflictos son más visibles; el número de personas refugiadas y desplazadas internas es mayor que nunca antes en la historia de las Naciones Unidas (en adelante, NNUU) y muchas de ellas permanecerán en esa situación durante más de dos décadas, duración media de los desplazamientos actualmente. Esta situación se ve además afectada por nuevas amenazas, como el auge del extremismo violento y el terrorismo, tal vez la mayor amenaza para la paz mundial y la seguridad en la actualidad"*. Fenómenos como la migración o amenazas crecientes como el cambio climático, las crisis alimentarias o los retos energéticos influyen también de forma decisiva en la actual escena internacional.

Existe además un consenso creciente en torno a cuestiones y principios transversales, tales como el concepto de seguridad humana, el principio de apropiación o la necesidad de no dejar a nadie atrás y de tener en cuenta el impacto y las necesidades diferenciadas de asistencia y protección de mujeres y hombres en el marco de los conflictos.

Es esencial igualmente interconectar la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (en adelante, MPS) con otras agendas y, de cara a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante la Agenda 2030) – en especial de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) 5 y 16 – y de la propia Resolución CSNU 2242 o los compromisos derivados de la Convención Internacional de Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, CEDAW), incorporar el enfoque de género entre otras, en todas las fases de la Acción Humanitaria en contextos de conflicto, en la reforma de la arquitectura de consolidación de la paz y en la lucha contra nuevas amenazas.

Es necesario también ahondar en la promoción de la coherencia de políticas con la agenda de derechos humanos, con especial énfasis en los derechos de las mujeres y niñas, y en sistemas de coherencia de políticas para el desarrollo sostenible, tal y como se recoge en la propia agenda 2030 y promueven la OCDE, UE y como el propio marco normativo español.

Por último, no debemos ser complacientes. Por un lado, las necesidades de protección de los derechos de las mujeres continúan siendo enormes. Las desigualdades preexistentes entre mujeres y hombres se acentúan durante los conflictos, en detrimento de sus derechos más esenciales, tales como la educación, la salud, la nacionalidad... Por otro lado, la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos y de las situaciones postconflicto sigue siendo marginal. En los 31 grandes procesos de paz que tuvieron lugar entre 1992 y 2011 sólo un 2% de los mediadores principales eran mujeres.

La situación está cambiando ante la evidencia empírica del nexo entre la sostenibilidad de los procesos de paz y la participación significativa de las mujeres en los mismos. De forma similar los derechos humanos ocupan un lugar primordial en la estrategia de prevención, con especial atención al análisis de género y al monitoreo de la situación de los derechos de las mujeres y las niñas, estrechamente ligada en muchas ocasiones a las causas estructurales en la raíz de muchos conflictos.

En el plano nacional, España es un país comprometido en la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. En ese marco, este II Plan Nacional de Acción (en adelante, II PNA) se convierte en un factor de impulso para medidas concretas e nivel nacional, así como en la acción exterior, a saber: la promoción de la participación de las mujeres en las misiones de paz, la promoción de la perspectiva de género en todas las actividades de construcción de la paz; asegurar la formación específica del personal que participa en operaciones de paz, en materia de igualdad y sobre los distintos aspectos de la Resolución 1325, además del fomento del conocimiento y difusión de la misma; la protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto, el fomento del empoderamiento y la participación de las mujeres en los procesos de negociación y aplicación de los acuerdos de paz; y la incorporación el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la planificación y ejecución de actividades para el Desarme, la Desmovilización y la Reintegración (DDR) y Reforma del Sector de la Seguridad (RSS), así como el adiestramiento especializado al respecto de todo el personal que participa en dichos procesos.

Asimismo, a través de este Plan, el Gobierno de España busca aunar esfuerzos e interrelacionar las políticas que se desarrollan a nivel nacional y que implican objetivos y medidas de la Agenda MPS como puede ser el Plan Integral de Lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual 2015-2018, el Plan nacional de lucha contra la radicalización violenta o el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, entre otros. Estos objetivos siguen por supuesto vigentes hoy en día.

El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, en el que actualmente trabaja el Gobierno, incluirá entre sus objetivos, el *“Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional apoyando el II PNA, en coordinación con otros Ministerios”*.

C. Reforma del Consejo de Derechos Humanos

Historia

Creado por Resolución 60/251 (2006) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, como órgano subsidiario de dicha Asamblea, sustituyó a la anterior Comisión de Derechos Humanos.

Está formado por 47 Estados miembros de Naciones Unidas que son elegidos por la Asamblea General por mayoría simple y por un periodo de 3 años.

El resto de miembros de Naciones Unidas son Estados Observadores.



La reforma del Consejo de Derechos Humanos (CDH)

La carga de trabajo del CDH se ha incrementado exponencialmente en los últimos años, llegando a un punto prácticamente inmanejable.

Para 2018 hay presupuesto para mantener 130 reuniones, cuando la previsión es que se necesitan unas 150 para cumplir con el programa previsto (que surge de todas aquellas Resoluciones que el propio CDH adopta, estableciendo mesas redondas, presentaciones y Diálogos Interactivos con Relatores Especiales/Expertos Independientes, Grupos de Trabajo..., a lo que se añaden las intervenciones y participación de la sociedad civil.

Ante esta situación, hay varias propuestas de medidas para mejorar la eficiencia y la eficacia del CDH, sin que por el momento se haya adoptado ninguna en concreto (más allá de reducir los tiempos de intervención, por decisión del Presidente del CDH, en función de la marcha de cada sesión en concreto).

Medidas propuestas como

- Elaborar calendarios trianuales con las iniciativas, para asegurar la predictibilidad y evitar la duplicación.
- Reducción de las sesiones de trabajo de determinados Grupos de Trabajo,
- Evitar proliferación de iniciativas cubiertas por otros foros (OMS, OIT,)
- Revisar y racionalizar los Procedimientos Especiales (evitar duplicidades, evitar creación nuevos mandatos, finalizar mandatos que ya hayan cumplido su función,)
- Tender hacia un e-Consejo,
- Redefinir el programa anual de trabajo del CDH: reducir a 6 el número de horas de trabajo por día, poner en la Agenda de cada sesión sólo una situación-país,
- No incluir Debates Generales sobre todos los puntos de la Agenda en cada sesión del CDH.
- Fusionar en un solo Debate General varios puntos de la Agenda (3, 8 y 9 y 4, 7 y 10, por ejemplo),
- Reducir el tiempo de intervención en los Debates Generales para los Observadores,
- Reducir todas las Mesas Redondas a 2 horas, con un máximo de 3 ponentes,
- Establecer un límite de Mesas Redondas por sesión.

Todo lo anterior se trata, en todo caso, de medidas de funcionamiento del CDH, que no entran dentro del otro tema, de mayor calado, que es el de la Reforma del Consejo (liderado por EEUU y PPBB).

Se habla ya de medidas del tipo:

- 1.- Eliminación del Punto 7 de la Agenda del CDH,
- 2.- Elección de los miembros por mayoría de 2/3 de la AG, (implicaría modificar el OP 7 de la Res UNGA 60/251),
- 3.- Suspensión de la membresía mediante voto por mayoría simple de los miembros del CDH (implicaría modificar el Párrafo Operativo 8 de la Res UNAG 60/251).
- 4.- Revisión, entre el 2021 y el 2026, del estatuto del CDH dentro del sistema de NNUU, en cumplimiento de la Res UNGA 65/281.



Sin embargo, a pesar de sus imperfecciones, el Consejo de Derechos Humanos funciona, y tiene un impacto positivo, tanto en el terreno como en el ámbito del desarrollo progresivo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Mirando al futuro

“Más que pesimistas y optimistas, hay que ser PERSISTENTES.”

Raquel Aparicio del Olmo