

La perspectiva de género en los Principios Rectores sobre las empresas y derechos humanos

Consulta latino americana multi-actor, 21-22 febrero 2019, Ciudad de México

RESUMEN

Apertura – mesa redonda: *Rosa Maria Caniupil Huaiquiñir*, Lideresa Mapuche; *Emilio Guerra*, Pacto Global México; *Aura Gutierrez*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; *Laura Treviño*, Comisión Nacional de Derechos Humanos

Los objetivos del evento son (i) aumentar la sensibilidad sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios Rectores) y en las actividades de las empresas;

- (ii) crear sinergias entre la gran diversidad de partes que asisten;
- (iii) el empoderamiento de las mujeres que han sufrido abusos en el marco de actividades de las empresas, entre otros.

Desde la mesa redonda, se comentó que comúnmente no hay participación significativa de los pueblos indígenas en el marco de proyectos económicos que se desarrollan en las comunidades indígenas. Además, las mujeres indígenas han sido perseguidas por defender sus derechos que podría ser vulnerados en este contexto.

Del otro lado, se subrayó que las empresas también pueden tener impactos positivos en la sociedad. Por ejemplo, en México, algunas empresas están implementando programas de apoyo a las mujeres y cada vez hay más mujeres en los niveles más altos de toma de decisión al interior de las empresas, esto independientemente del sector. El rol de asociaciones empresariales y de la red del Pacto Mundial es importante para ir generando avances en este ámbito. Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres del Pacto Mundial y ONUMUJERES alientan a la iniciativa privada para establecer compromisos concretos y medibles, como incorporar a más mujeres en puestos de toma de decisión y desarrollar esquemas de trabajo flexibles.

Sin embargo, la brecha salarial sigue siendo un problema en la región., el salario de las mujeres suele ser 22% menor que el de los hombres en México.

Los institutos nacionales o regionales de derechos humanos tienen un papel clave para visibilizar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito empresarial, no solo en cuanto a su derecho al empleo; la brecha salarial; las dobles jornadas a cuáles se deben ajustar; la discriminación por embarazo; pero también sus derechos a la salud y al medio ambiente sano en el contexto de las actividades empresariales. Asimismo, esos órganos de derechos humanos

deben abogar por la adopción e implementación de normativas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, en línea con los estándares en materia de derechos humanos. Por ejemplo, puedo abogar para políticas de conciliación para cambiar paradigmas de maternidad y paternidad. Esos institutos de derechos humanos también juegan papeles importantes en materia de prevención y reparación; como conocer quejas y casos de posibles violaciones de derechos humanos involucran a empresas, investigando a la autoridad que debería regular o vigilar a las empresas.

Por ejemplo, un programa de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (CNDH) promueve que las empresas puedan conocer y aplicar los Principios Rectores, mirando no sólo a las mujeres en el interior de la empresa sino también a mujeres usuarias de productos o servicios, y a mujeres de comunidades impactadas por las actividades de empresas. La CNDH promueve herramientas útiles para empresas, como una plataforma con preguntas que las empresas pueden contestar, de forma privada o no, sobre el compromiso salarial, cumplimiento de Objetivos de desarrollo Sostenibles (ODSs), entre otras cosas. Esas herramientas brindan a las empresas una evaluación de que les falta por cumplir. La CNDH proporciona asesorías para asegurar que las empresas no afecten de forma desproporcionada a mujeres o que se generen prejuicios en contra de las mujeres, por ejemplo, a través de políticas adecuadas respecto con los sanitarios, las brechas salariales, o con permisos de maternidad y paternidad. También da asesorías sobre mecanismos de reparación a nivel operacional para evitar barreras de acceso para las mujeres. Además, la CNDH tiene herramientas de incidencia en políticas públicas, a través de sus recomendaciones buscan la no repetición y la alineación de actividades con estándares internacionales.

Dimensión interseccional de la discriminación contra las mujeres en Latinoamérica; condiciones de trabajo de las mujeres; el impacto de la economía del cuidado

En la región, las mujeres están muy representadas en los sectores siguientes: trabajo doméstico; trabajo agrícola y en el sector del textil. Las trabajadoras agrícolas en México, las cuales en su mayoría son indígenas, sufren una capa adicional de desigualdad y de discriminación. Además, varias han sido despojadas de su tierra por empresas y después forzadas a trabajar para ellas, como única fuente de recursos. Las trabajadoras migrantes, por otro lado, sufren otra capa diferente de discriminación. Existiría una falta de solidaridad con el sector sindical, ya que este está casi enteramente conformado por hombres, y existe discriminación dentro del mismo.

Además, las y los participantes destacaron que las mujeres están sobre-representadas en la economía informal. En Honduras, existen esfuerzos para regularizar el trabajo informal. Sin embargo, la regularización de las trabajadoras no les brindaría acceso a los beneficios económicos que se asocian con la formalidad.

La situación en las maquilas en México fue ejemplificada por su impacto sobre las mujeres e las niñas. En estas maquilas, hay niveles de explotación graves y no visibles según las y los participantes. La mayoría trabaja el sector informal; no tienen equipamientos adecuados; trabajan en lugares bajo candado; sufren abusos por el personal y compañeros de trabajo; tienen jornadas de 12 o 13 horas sin tener acceso a un salario suficiente para tener una vida digna.

En cuanto al rol de cuidados, se mencionó que las mujeres rurales, indígenas, y afrodescendientes que no viven en centros urbanos viven en una situación especial en cuanto a

los cuidados. Las mujeres rurales tendrían hasta 3 o 4 más carga de cuidado. Una de las razones son la falta de agua debido al desvío de agua que provocan las actividades empresarias y el tiempo de trabajo de cuidado de las mujeres en los huertos, con los animales, y oficios domésticos en zonas donde no hay electricidad. La carga de cuidado afecta la autonomía económica de las mujeres que, a su vez, afecta la participación de las mujeres en espacios comunitarios, a acceso a espacios de toma de decisiones. Por encima, las necesidades particulares en relación a la tierra de las mujeres indígenas y afrodescendientes no están supuestamente tomadas en cuenta. Por consiguiente, se atropellan sus derechos espirituales, culturales, y de salud de su pueblo. Además, dentro de las empresas, frecuentemente ocupan los puestos más bajos.

Desentrañar el impacto de las operaciones de empresas sobre la igualdad de las mujeres y su empoderamiento en el comercio, inversión y reformas económicas

Las y los participantes enfatizaron que el desarrollo de regímenes comerciales y financieras globales y regionales basado sobre el neoliberalismo, la disminución del estado de bienestar, la privatización de servicios anteriormente públicos, el funcionamiento de las instituciones monetarias y financieras internacionales no han contribuido a disminuir la desigualdad de género en la región y han impactado de manera diferente y a veces desproporcionada a las mujeres. En este contexto, las empresas tienen un rol que jugar, ya que influyen en las políticas, las economías, las normas y las prácticas jurídicas, sociales y culturales. Las empresas podrían usar su papel para promover activamente la igualdad dentro y fuera del lugar de trabajo.

Se mencionó que el enfoque de igualdad de género a cuál se comprometen las empresas muchas veces no toman en cuenta a las mujeres que viven en el área de influencia de sus actividades, y que pueden ser afectadas por sus proyectos. Las empresas tendrían aún menos compromisos para remediar las afectaciones particulares que sus actividades pueden causar sobre este grupo poblacional. Por lo tanto, se subrayó la importancia de mejorar los procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos, e incluir una perspectiva de género, en todo el proceso productivo incluso en su cadena de suministro. Realizar la debida diligencia en derechos humanos con perspectiva de género requiere que las empresas adopten un enfoque holístico de sus entornos operativos, identificando, previniendo, mitigando y contabilizando las formas en que sus acciones u omisiones pueden afectar de manera diferente a hombres, mujeres y personas que no cumplen con las normas de género. Esto significa que las empresas deben ir más allá de las normas mínimas para respetar los derechos humanos y también considerar las formas en que podrían utilizar su influencia en situaciones específicas para facilitar las garantías de los derechos humanos, identificando, afrontando y ayudando a dismantelar las formas estructurales de desigualdad.

Comercio e inversión con enfoque de género

Las y los participantes mencionaron una ausencia de compromisos e incorporación de los derechos humanos en los acuerdos comerciales y de inversión, y esto se refleja en la falta de atención de estos acuerdos al tema del género y la posibilidad de que tengan impactos diferenciados en las mujeres y los hombres. Estos acuerdos al plantearse como géneros neutrales, omiten los impactos que generan sobre las mujeres. Por ejemplo, los tratados comerciales han causado un impacto desproporcionado sobre las mujeres, en particular las mujeres rurales, en limitar el acceso a medicinas o servicios de salud mucho. Las necesidades

particulares de las mujeres a nivel de salud reproductiva o de cuidado no están tomadas en cuenta.

Los impactos diferenciados que tienen las actividades empresariales sobre la igualdad de las mujeres tiene también que ver con el derecho a la tierra. En muchos países de la región, las mujeres no son propietarias de la tierra. Eso agudiza la discriminación y la desigualdad en procesos como las consultas, las negociaciones de renta o venta de terrenos, las negociaciones sobre desplazamiento y reasentamiento o los acuerdos sobre pagos de compensaciones, ya que las mujeres son de facto excluidas o marginadas de estos procesos y negociaciones, a pesar de su rol especial en el manejo y uso de las tierras y de los recursos naturales.

Privatización de los servicios públicos

Se enfatizó que la privatización de servicios públicos como la educación, la salud y el agua potable ha impactado en un deterioro de la accesibilidad a estos servicios de manera mucho más fuerte en las mujeres y niñas (ejemplo cortes de agua, falta de acceso a servicios de cuidados como guarderías y estancias infantiles, falta de acceso a los servicios básicos de salud). La toma de decisión en relación a la privatización de un servicio público tendría que incorporar una evaluación de impacto en derechos humanos y género. Este requisito tendría que ser incluido en los Planes de Acción Nacionales (NAP).

Se señaló que las políticas fiscales deben fundamentarse en un análisis sólido de género. Los impuestos directos afectan a las mujeres en forma diferente que a los hombres, porque las mujeres mayormente ganan menos, tienden a entrar y salir del mercado laboral en diferentes etapas de su vida y proporcionan mano de obra no remunerada y trabajo asistencial en el hogar, en las empresas familiares y en la comunidad. Las mujeres soportan desproporcionadamente la carga del trabajo asistencial no remunerado. Esto les afecta su capacidad de participar en el empleo remunerado, pagar impuestos y beneficiarse de las prestaciones de la seguridad social y los servicios públicos que se ofrecen mediante el régimen fiscal.

Justicia fiscal

Existiera una tendencia al aumento de las contribuciones fiscales de las empresas que realizan actividades extractivas, pero al no haber perspectiva de género en temas de justicia fiscal y redistributiva, el gasto público que se haría de dichos ingresos no es utilizado para disminuir la brecha de género o compensar los mayores impactos que las actividades extractivas tienen en las mujeres y lo mismo ocurre con el gasto social de las empresas.

Muchos países de la región han establecido disposiciones especiales para empresas grandes, tanto internas como externas, que incluyen incentivos fiscales muy generosos. Es difícil medir el efecto que estas políticas tienen sobre las mujeres. Con frecuencia, la creación de zonas económicas especiales para la manufactura intensa viene acompañada no solo de ventajas fiscales, sino que también limita la acción de los sindicatos y la libertad de asociación, además de que la normativa laboral se aplica con laxitud, lo que significa que las condiciones laborales son precarias y peligrosas. Es más, las zonas económicas especiales pueden tener un efecto depresor sobre las empresas pequeñas internas y así tener repercusiones sobre los ingresos. La consecuencia inmediata es la pérdida de rentas públicas disponibles para el gasto público que, probablemente, afecten más a las mujeres y a sus hijos.

Asimismo, las y los participantes destacaron el problema del acceso a la reparación y a la justicia de las mujeres y defensoras de derechos humanos afectadas por actividades empresariales. Como barreras para el acceso a la justicia y la remediación se destacaron la falta de ingresos para obtener asesoría legal, la dificultad del acceso a los juzgados ya sea física o lingüística, la falta de mecanismos disponibles para que las empresas rindan cuentas y se hagan responsables de la remediación en caso de afectaciones. Sin embargo, se ha demostrado que las mujeres y las niñas pueden ser particularmente marginadas en la búsqueda de acceso a remediación debido a la discriminación estructural subyacente que impone cargas adicionales a las mujeres que se sindicalizan o defienden sus derechos sobre la tierra, además que muchas mujeres no pueden trasladarse a los juzgados porque son las responsables al 100% de las tareas de cuidado. En el ámbito de los recursos no judiciales en particular, se cuestionó los mecanismos de reparación a nivel operacional por no responder adecuadamente a los casos de violencia sexual y abusos por motivos de género. Por esta razón en cualquier ejercicio de implementación de los Principios Rectores sería importante incorporar la perspectiva de género a la hora de pensar cómo hacer operativo el acceso a la justicia y la remediación para las mujeres afectadas por actividades empresariales.

Participación significativa de las mujeres en el proceso de toma de decisiones relacionadas con las empresas, con atención específica a las vulnerabilidades de los grupos de mujeres

Participación de mujeres en toma de decisiones: Existe un consenso en las discusiones que en la región latinoamericana existe una limitada inserción de la mujer en la vida política y pública. Se da históricamente una dicotomía: hombre/espacio público y mujer/espacio privado. Sin embargo, la participación política de las mujeres es fundamental. Es clave para consolidar la democracia. Dado que el reconocimiento formal no es suficiente, los Estados debería adoptar medidas positivas o denominadas acciones afirmativas. El establecimiento de cuotas es una medida de acción afirmativa que han usado los Estados de la región para fomentar la participación de mujeres en cargos de elección especialmente. Entre 1991 y 2015, 17 países de la región adoptaron legislación con algún tipo de cuotas. Sin embargo, se ha notado la insuficiencia de las cuotas. Otras medidas más eficientes pueden ser la alternancia y la paridad. Hay alrededor de seis países en la región que han incluido algún tipo de paridad.

Las escasas mujeres que logran ingresar en altos cargos o de representación suelen enfrentar problemas adicionales. Por ejemplo, una mujer diputada suele ser relegada de ciertos temas, no se le permite participar en el Congreso en comisiones como Minería, sino que se le relega a aspectos vinculados a las mujeres, como Comisiones de Familia.

Procesos de toma de decisiones: En el ámbito del Estado, los procesos de toma de decisiones relevantes son, en general, aquellos que determinan las normas y políticas públicas de inversión y comercio. No obstante, en las discusiones se destacó que no hay participación efectiva y proporcional de las mujeres en cargos públicos para poder hacer incidencia en estas normas. Según el Observatorio de Igualdad de Género de CEPAL en Latinoamérica hay subrepresentación de mujeres en todos los ámbitos del Estado: Ministros/as en Gobierno central, órgano legislativo, y poderes regionales o locales. Otro ámbito clave es el proceso de elaboración de Planes Nacionales de Acción. En Latinoamérica, hay poco países que cuentan con un PNA (Colombia y Chile) y no incorporarían de forma adecuado un enfoque de género. En cuanto a la toma de decisiones de actividades empresariales concretas, las del sector extractivo es fundamental en la región latinoamericana. Las decisiones sobre estos proyectos tienen lugar en el marco de licenciamientos ambientales y/o procesos de consulta con

pueblos/comunidades indígenas realizados por el Estado. Sin embargo, la legislación y políticas públicas de los Estados en la región tendrían serias deficiencias como en materia de participación pública, de consulta de los pueblos indígenas, de transparencia y participación para los estudios de impacto ambiental (EIA) y de transparencia para las licencias de operación/explotación extractivas. A esos problemas, se suma su falta de enfoque de género. Se enfatizó que es fundamental incorporar una perspectiva de género en esos marcos regulatorios porque:

(a) las mujeres son impactadas de manera diferenciada por las actividades extractivas. Por ejemplo, esas actividades pueden causar un aumento en la violencia tanto por actores externos (seguridad, fuerza pública); como por actores internos (intra comunitario/intra familiar). Asimismo, el desarrollo de esas actividades en las comunidades pueden suponer el incremento del trabajo no remunerado sobre las mujeres, ya que por escasez o contaminación del agua que esas actividades podrían causar, las mujeres ocupan más tiempo para recolectar el agua que necesitan para las tareas domésticas (las que suelen recaer en ellas).

(b) enfrentan obstáculos particulares para participar en espacios de consulta, ya sea por barreras del lenguaje; distancia, obstáculos vinculados al cuidado del hogar y falta de liderazgo, o falta de reconocimiento de sus aportes en los procesos. La tenencia de la tierra es un tema de fondo clave que determina su poca participación.

En cuanto al sector privado, las mujeres no suelen ser parte de la gobernanza corporativa, por lo tanto, se sugiere incluir incentivos para que mujeres asuman cargos de poder. Asimismo, se subrayó que los sindicatos son espacios muy masculinizados y con frecuencia las mujeres están excluidas de la toma de decisiones dentro de la organización. Lo mismo ocurriría en algunas organizaciones indígenas.

Mujeres en situación de vulnerabilidad: Para algunas mujeres es más difícil materializar la participación por la discriminación histórica y exclusión de las que han sido objetivo:

- a. **Mujeres indígenas.** Por ejemplo, en los procesos de consulta realizados por el Estado, las mujeres indígenas no son tomadas en cuenta, no hay una participación paritaria de hombres y mujeres. Si las mujeres van a la consulta, están relegadas o se dedican a tareas de cuidado (preparar el almuerzo, etc).
- b. **Mujeres defensoras.** Las mujeres que se dedican a la defensa de sus derechos (especialmente de la tierra, territorio y recursos naturales) tienen muchas dificultades. Se mencionaron casos de asesinatos de mujeres defensoras, como Berta Cáceres, en Honduras, quien defendía su comunidad frente al proyecto Agua Zarca. La criminalización es un fenómeno muy presente en la región que impacta a las mujeres especialmente y debilita sus procesos de lucha. Además, las puede exponer a la violencia sexual (por ejemplo, en Guatemala el 74% de mujeres detenidas sufren violencia sexual, según se señaló).
- c. **Mujeres rurales.** Su situación suele ser invisibilizada.

Experiencia de las mujeres en el acceso a mecanismos de reparación: judiciales, no judiciales y a nivel operacional

Se mencionó en las discusiones que cuando existe una judicialización de los casos de abusos de derechos humanos relacionados a empresa, los que realizan la investigación son hombres. Además, la propiedad de la tierra es mayoritariamente de los hombres, por lo tanto, las mujeres

tienen que impulsar juicios sucesorios para poder acceder a la justicia. Los jueces en general no trabajarían con enfoque de género y las políticas en materia de administración de la justicia tienen sesgos de género, lo cual causa una revictimización de las mujeres. La única compensación es monetaria, no se ordenan medidas de protección. A mayores, los índices de impunidad son altísimos en la región y que la justicia se resuelva a favor de las grandes empresas.

Los mecanismos de protección para las defensoras también habrían tenido deficiencias; como a nivel de cifras y de seguimiento y implementación. Las medidas cautelares de la CIDH no cambiarían nada a nivel interno, ya que se concretizan en muchos casos con escoltas brindadas, como la policía, en que las mujeres defensoras no tienen confianza. Por lo tanto, se ven forzadas de dejar el país.

Se sugiere que los gobiernos creen una comisión independiente en donde las mujeres se sientan libres de denuncias con el fin de lograr una remediación efectiva.

Se recalcó que hay muy poca regulación a nivel interno de las empresas, incluyendo para abordar el tema de acoso laboral. Se debería obligar a las empresas de adoptar políticas sobre género y el acoso. Sería clave tener mecanismos claros e independientes, con presupuesto y profesionales dedicados a ello.

Integración de una perspectiva de género en la debida diligencia de los derechos humanos y les evaluaciones de impactos

La debida diligencia en materia de derechos humanos en la región sigue siendo un tema por desarrollar. Las empresas presentes en las discusiones destacan tener código de conducta y política éticas, así que canales de denuncias, como buzones. Asimismo, tienen procesos de capacitación para los empleados sobre la política de derechos humanos empresarial y al exterior, para hombres y mujeres, sobre derechos humanos. Sin embargo, se destacó que todavía más se debería hacer para asegurar que haya más conocimiento sobre los derechos humanos y las políticas de las empresas en este sentido, sobre todo a los altos niveles. Asimismo, no existirían procesos en sí mismos de debida diligencia, y aún menos con enfoque de género.

Cafés temáticos de género: Impactos sobre las mujeres relacionados con la tierra y el cambio climático

En la región, no existirían procesos de debida diligencia adecuados en los mega proyecto, por lo tanto, se agudizan afectaciones de las actividades empresariales sobre los territorios, principalmente al agua, a la alimentación y a la salud. Estos impactos tienen repercusiones diferenciadas en las mujeres por sus actividades en los temas antes señalados. Es necesario fomentar procesos de acceso a la información y a la participación, en particular para mujeres. Uno de los impactos de las empresas en términos de medio ambiente es la migración forzada que han obligados a mujeres y familias a abandonar sus comunidades.

Cafés temáticos de género : Coherencia política: incorporación de la perspectiva de género en las políticas y normas relacionadas con empresas y derechos humanos, incluido el Plan Nacional de Acción (PNA)

En Latinoamérica existiera poca coherencia de políticas públicas, porque existen normativas o requisitos diferentes entre los distintos niveles de gobierno. Por consiguiente, las industrias no tienen claras las reglas del juego. El órgano a cargo del desarrollo o implementación de los PNAs suelen ser órganos sin el peso o legitimados adecuados. Por lo tanto, otras autoridades no responden a sus convocatorias lo cual tiene un impacto sobre la coherencia política. Se recalca que los PNAs deben ser acompañados de un presupuesto adecuado para lograr verdaderos cambios. También los procesos de desarrollo y implementación de PNA, y su evaluación deben ser transparentes y incluir a titulares de derechos y personas expertas.

Buenas prácticas en los países:

-En México, el Instituto Nacional de las Mujeres ha logrado avances a través de la certificación que otorgan a las empresas sobre género y derechos humanos. Además, esta certificación permite a las empresas ser priorizadas para las licitaciones del Estado.

-En Perú, existe el sello de “Empresa segura” por el cumplimiento de estándares de derechos humanos, que habrían generado confianza entre la empresa y la ciudadana.

Cafés temáticos de género: Análisis de género sobre la situación de las mujeres en contextos de conflicto y post conflicto, incluidas las mujeres indígenas, defensoras de derechos humanos y niñas

Las y los participantes destacaron que las mujeres indígenas y rurales, así que las defensoras de derechos humanos y niñas sufren impactos desproporcionados por la imposición de proyectos monocultivos, hidroeléctrico y mineros, especialmente en países en conflicto y post conflicto, donde funcionarios del Estado actúan como parte de redes criminales creadas para garantizar privilegios empresariales. En esos contextos, se observa una militarización de las áreas donde hay mega proyectos, y un agudizamiento de la represión de la protesta social. Además, existen suspensión de garantías constitucionales que tienen una recuperación mayor sobre las mujeres y las niñas; como por su situación de seguridad cuando hay ocupación militar, policial y paramilitar en sus territorios que han causado casos de violencia sexual; persecución; detención arbitrarias, trata de las mujeres asesinatos y ejecuciones extrajudiciales.

Por lo tanto, se debería regular a nivel nacional e internacional de forma vinculante lo siguiente:

- Realización de la consulta previa, libre e informada a las comunidades y pueblos indígenas, respetando sus formas propias de consulta y decisión, con perspectiva de género.

- Prever a través de mecanismos eficientes y eficaces la debida protección por el alto riesgo de violencia, tortura y trata sexual hacia las mujeres indígenas, defensoras de derechos humanos y niñas, especialmente en contextos de conflicto y post conflicto.

- Prever el respeto y fortalecimiento de la organización comunitaria, particularmente en relación a sus mecanismos propios de protección y seguridad hacia sus autoridades y liderazgos propios, con énfasis en las mujeres.

- Identificar instituciones estatales y presupuesto para aplicar las medidas de prevención, investigación y sanción de violación de derechos humanos sufridos por las mujeres, derivados de la actividad empresarial.

- Las empresas deberían aplicar estándares éticos y de excelencia en la contratación de empresas de servicios de seguridad privada, en contextos de conflicto y post conflicto, ya que pueden tener vinculación a cuerpos militares y paramilitares, señalados de graves violaciones a derechos humanos.
- Contemplar mecanismos de protección y atención debida a niñez huérfana derivada de graves violaciones a derechos humanos a las comunidades, por ocupación de territorios, desalojos o represión.
- Implementar programas específicos, integrales de atención a la niñez y mujeres víctimas de trata en contextos de conflicto y post conflicto, generados en torno a las actividades empresariales y a la presencia policial, militar o paramilitar en los territorios.
- Implementar programas de apoyo psicosocial para las mujeres víctimas.