

Preguntas/cuestiones específicas

1. ¿De qué manera las mujeres experimentan el impacto de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas de manera diferente y desproporcionada?

En 2017 la CIDH publica un libro donde se detallan la manera en que los impactos de las empresas afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres. En 2016, un artículo elaborado por el Jefe del Programa de Pueblos Indígenas de la Defensoría del Pueblo (2016)¹, señala que el ingreso de actividades extractivas sin una adecuada vigilancia social y ambiental generan afectaciones en los pueblos indígenas, donde las mujeres indígenas son quienes presentan un mayor deterioro en sus condiciones de vida. Las condiciones de desigualdad que generan, producirían cuadros severos de frustración en ellas, llevándolas al suicidio.

Asimismo, en el año 2016, el Grupo de Trabajo de Pueblos Indígenas de la Coordinadora Nacional de los Derechos Humanos, presentó un informe sobre Vulneraciones Diferenciadas a los Derechos Humanos de las Mujeres Indígenas en Contextos de Actividades Extractivas en el Perú² ante de la CIDH (159° periodo de sesiones), destacó diferentes casos sobre afectaciones a mujeres indígenas por actividades de empresas en sus territorios. Se expusieron cinco casos en concreto, sobre vulneración de derechos con afectaciones diferenciadas debido a la presencia no regulada de empresas extractivas en sus territorios, como por ejemplo la falta de cultivos debido a la contaminación; la ausencia de atención médica para las mujeres y niños; la introducción de la prostitución, el alcoholismo, y la violencia intrafamiliar. Así, estuvieron tres casos de mujeres afectadas por actividades de la minería. Y, de otro lado, en la parte amazónica, afectadas por actividades de hidrocarburos: Mujeres indígenas de la Cuenca del Río Urubamba (por extracción de Gas de Camisea); y, mujeres indígenas de la Amazonía Norte, afectadas por los derrames producidos de la rotura del Oleoducto Nor Peruano. Siendo mujeres de la región Loreto, de la comunidad Nativa San José de Saramuro, u otras, afectadas por Pluspetrol Norte. En la región Amazonas, las mujeres de 20 Comunidades Nativas de las cuencas de Chiriaco y Uchichiangos.

2. Por favor comparte cualquier buena práctica sobre cómo hacer frente a una mayor marginación o vulnerabilidad a la que se enfrentan las mujeres debido a la interseccionalidad, feminización del trabajo, economía informal, y conflicto.

Por parte de las Organizaciones Indígenas

Los espacios de interlocución entre las empresas y los pueblos indígenas, han sido canalizados históricamente por los hombres, generándose una brecha en la toma de decisiones y el acceso a la información. Frente a este paradigma se hace imperante la participación y representación de la mujer en el marco del ingreso de proyectos de inversión en territorios indígenas: son ellas quienes se encuentran participando activamente en la defensa de sus territorios; quienes manejan información más detallada sobre la gestión de los recursos; y, quienes viven y experimentan a diario cambios que se puedan generar por el ingreso de las empresas.

¹ <http://www.defensoria.gob.pe/blog/el-suicidio-de-mujeres-indigenas/>

² <https://uprdoc.ohchr.org/uprweb/downloadfile.aspx?filename=4509&file=Annexez>

Esta problemática no es ajena a las organizaciones indígenas. Así, en octubre de 2017, la Coordinadora de las Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA)³, aprobó mediante asamblea la participación paritaria de las mujeres en todas las bases nacionales, regionales y locales de la COICA. Para ello, cada una de sus bases deberá modificar sus estatutos para adaptarse a este cambio. Para dar soporte a esta decisión, se tiene el Área de la Mujer, que tiene como fin promover y fortalecer el mecanismo de participación de la mujer indígena. El *Área de la Mujer* tiene como reto el fortalecer las capacidades de las mujeres indígenas amazónicas a través de programas y planes de formación articulados en la región pero adaptados a las particularidades de cada zona.

Por parte del Estado

El Plan Nacional de igualdad de género 2012-2017 (PLANING) tuvo como objetivo la transversalización del enfoque de género en el Estado, en sus tres niveles de gobierno “*en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y efectiva protección de los derechos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas*”. Para lograrlo cuenta con ocho objetivos estratégicos (OE). El Objetivo Estratégico 8, en específico, señala *valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales*.

De otro lado, la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley 28983, señala en el artículo 6, inciso d: que se debe *fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política*.

3.

4.

5. ¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados ?

Durante los últimos años, en Perú como en Latinoamérica, nos encontramos en una fuerte expansión del extractivismo, trayendo consigo el carácter patriarcal y machista que históricamente ha presentado este sector. Por ello, la transversalización de la perspectiva de género se presenta aún como un gran reto.

A nivel público, en los últimos 20 años se han tenido avances en cuanto a la jerarquía y las capacidades de los mecanismos de adelanto de las mujeres. Así, se cuenta con la creación de ministerios, institutos, políticas, leyes o planes de igualdad, centradas en la igualdad de acceso (educación, empleo, salud y participación política) a fin de reducir las brechas de desigualdades. Estas deberían orientar la planificación y accionar de los países considerando la institucionalización y transversalización del género. Aunque aún es un poco floja su aplicación efectiva, es importante destacar que se prevé la transversalización en los diferentes

³ Organización indígena de convergencia internacional, que tiene como base a las organizaciones nacionales de los nueve países de la Cuenca Amazónica: Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Guyana, Guyana Francesa, Perú, Suriname, Venezuela.

sectores (como es el caso del sector extractivo) y, además, estas contemplan a poblaciones vulnerables, con énfasis en las mujeres indígenas. Por ejemplo, Perú se encuentra en proceso de creación de las *Comisiones para la Igualdad de Género*. Sin embargo, estas se encuentran priorizando la promoción del género a nivel institucional, con la expectativa de que en los próximos años trascienda a la transversalización en los instrumentos de gestión para sus administrados.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), mediante el D.S. N° 005-2017 MIMP dispone que *en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género*. Esto con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género. Como resultado de este proceso, se tienen a los 15 sectores⁴ con estos mecanismos aprobados, algunos con vigencia permanente, otros de manera periódica. En ese marco, también algunas instituciones públicas han creado en el último año estos mecanismo, entre ellas: OEFA, SENACE OSINERGMIN, ANA, CEPLAN, PNCB, INGEMMET, entre otras. Este D.S. apuesta por la transversalización del enfoque de género a nivel organizacional y el MIMP se encuentra priorizando esta estrategia, aún no hay un camino claro en el caso de instrumentos sectoriales.

Ministerio del Ambiente. Este cuenta con un Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, presidido por el Despacho Ministerial y la participación de un miembro de cada Dirección y Oficina General desde agosto a 2017. Perú cuenta con un Plan de Acción de Género y Cambio Climático que promueve la incorporación del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, para sus diferentes instrumentos de planificación, a fin de hacer frente a los impactos del Cambio Climático. En este documento, identifica como una causa para la deforestación de los bosques amazónicas a *la expansión de la infraestructura de comunicación e industrias (carreteras, hidroeléctricas, hidrocarburos)*, aunque menciona que estos se tratarían de proyectos que no cuentan con una gestión de impactos ambientales y sociales indirectos. Tendríamos que reflexionar si realmente las empresas que cuentan con Evaluaciones de impacto ambiental están cumpliendo con la gestión adecuada de sus impactos. Asimismo, este documento no cuenta con actividades concretas para la enfrentar este tipo de causas que impactan en la Amazonía.

Certificación Ambiental: El Servicio Nacional de Certificación Ambiental (SENACE) cuenta con *Lineamientos para promover la participación de la mujer en el Proceso de Certificación Ambiental*, el cual brinda de manera clara un análisis de la importancia de la participación de la mujer en procesos de consulta o información, destacando la diferenciación de afectaciones entre hombres y mujeres así como en la información y necesidades de las mujeres. Sin

⁴ RM N° 053-2018-PCM, RM N° 048-2018-TR, RM N° 032-2018-MINCETUR, RM N° 043-2018-IN, RM N° 296-2017-MIMP, RM N° 369-2017-VIVIENDA, RM N° 394-2017-MEM/DM, RM N° 0347-2017-MINAGRI, RM N° 1152-2017-DE/SG, RM N° 377-2017-PRODUCE, RM N° 292-2017-EF/41, RM N° 167-2017-MIDIS, RM N° 0566-2017-MRE, RM N° 795-2017 MTC/01, RM N° 225-2017-MINAM.

embargo, aunque este no tenga un carácter normativo ni un mecanismo de monitoreo, sienta un hito relevante en este sector.

Fiscalización: El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) crea, en agosto de 2017, el Comité para la Igualdad de Género (OEFA) la cual se encuentra enfocada en el tema institucional. Para el presente año, su Plan de Trabajo contempla como objetivo (OE2): *Promover buenas prácticas que permitan fomentar la igualdad de género en el proceso de fiscalización ambiental.*⁵ Sin embargo, aún cuando esté programada para el presente año esta no cuenta con un presupuesto asignado.

Otras instituciones: Los ministerios de Energía y Minas (MINEM) y el Transporte y Comunicaciones (MTC) tienen aprobadas la creación de Comités de Igualdad de Género desde 2017 y 2018; respectivamente. Sin embargo, aún no cuentan con dicha información disponible en sus portales de transparencia.

El MINEM ha lanzado este año el *Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo en Perú* a fin de fortalecer los liderazgos de las mujeres en el sector extractivo, brindando capacitaciones a fin de que puedan posicionarse en posiciones gerenciales y desarrollarse de manera profesional con igualdad. El MTC cuenta en Provías Descentralizado con Manuales y procedimientos con criterios para la inclusión de las mujeres en programas de caminos rurales; sin embargo, para proyectos de megainfraestructura no se cuenta con lineamientos o procedimientos para ello.

6. ¿Cómo la coherencia política podría fortalecerse entre los ministros y departamentos ministeriales que están a cargo del tema de mujeres y el tema relacionado a empresas?

En 2017, Perú publicó el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 (PNDH), el cual señala la necesidad de contar con medidas concretas para la evitar las afectaciones a los derechos humanos, estas se encontrarían en el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos. Señala el PNDH que además de los Principios Rectores, se deben considerar los principales estándares en la materia, respetando las diversas identidades: *las empresas, ... deben asegurar el respeto de los derechos de los grupos étnicos, mujeres, niños, niñas, adolescentes, población LGBTI, defensores de derechos humanos, personas con discapacidad, y otros grupos minoritarios. Debe tenerse en cuenta también las características socio-históricas, culturales, ambientales, y productivas de los territorios y sus habitantes. En este ámbito debe darse especial atención a aquellos lugares en los que exista inversión minera, energética, de agroindustria y de infraestructura vial. Es en estos sectores en los que existe mayor conflictividad social por sus impactos en derechos humanos y el medio ambiente.* Así, el objetivo estratégico que se plantea para el Plan de Acción Nacional es el de garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en todos sus ámbitos de acción.

Cabe señalar que el proceso de construcción del PNDH peruano presentó ciertas deficiencias puesto que la participación de la sociedad civil y organizaciones indígenas no fue el adecuado. Para el proceso para la construcción del PAN estos vicios deberían ser superados. Actualmente,

⁵ Plan de trabajo 2018 del Comité para la Igualdad de Género de OEFA: https://www.oefa.gob.pe/?wpfb_dl=27704

desde la Sociedad Civil, se ha lanzado una plataforma sobre empresas y derechos humanos desde la sociedad civil para poder participar de manera estratégica en las actividades de elaboración del PAN y promocionar un enfoque intercultural y de género.

- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

11. ¿A qué barreras adicionales o específicas se enfrentan las mujeres (defensoras de los derechos humanos) para acceder a la reparación efectiva de abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial?

A nivel nacional

El Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 (PNCVG) señala que la violencia de género es “toda acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Asimismo, reconoce que esta violencia puede ser agravada por una superposición de otras varias capas de discriminación (diversidad racial, clase, edad, en otras). Esto representaría un importante avance para el reconocimiento de las diversidades de los ciudadanos y ciudadanas, pues visibiliza cada una de estas⁶. Sin embargo, presenta, además del presupuesto⁷, el abordaje en sí de la discriminación racial y étnica, así como la prevención de la violencia por sectores:

Discriminación racial y étnica. Al igual que con el PLANING 2012-2017, aún no se cuenta con una estrategia clara ante la superposición de la violencia/discriminación por género y raza. Sobre todo en un país como el nuestro donde muchas etnias/naciones habitan. En 2017, la CIDH publicó un informe sobre mujeres indígenas donde hace énfasis en su condición racial y de clase, demostrándose que esta superposición las vuelve más vulnerables a ser violentadas.⁸ Entendiendo que la violencia no sólo debe estar regida a aquella que afecte la autonomía física de las mujeres, sino también las violencias que se ejercen en sus autonomías económicas y en la toma de decisiones. Las mujeres indígenas son quienes se encuentran en los territorios donde se desarrollan proyectos extractivos o de infraestructura, los cuales traen consigo escenarios de violencia contra ellas: limitación de acceso a recursos, amedrentamiento por parte de la seguridad de la empresa, promoción del trabajo sexual y trata, entre otros.

Prevención de la violencia en los sectores: Enfocarse en mecanismos de atención institucional no debería dejar de lado la incidencia en los sectores y la transversalización del enfoque de género en los instrumentos y herramientas de cada uno de estos (no sólo a nivel laboral). Por

⁶ Señalando a *niñas, adultas y adultas mayores, mujeres indígenas y afrodescendientes, mujeres mestizas, mujeres urbanas y rurales, mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans, mujeres con discapacidad, mujeres migrantes, mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución, mujeres privadas de libertad*

⁷ El presupuesto del MIMP apenas representa el 0.39% del presupuesto nacional y, específicamente, el presupuesto para la implementación del PNCVG tiene asignado el 32.3% de este. Es decir, el Estado apenas le asigna el 0.12% del presupuesto nacional.

⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 2017. Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas

ejemplo, algunas modalidades de violencia que no cuentan aún con plataformas para su tratamiento, como es el caso de la violencia de género en conflictos sociales. La mayoría de estos devienen por conflictos socioambientales; sin embargo, los sectores extractivos y de infraestructura no se encuentran trabajando medidas concretas para la prevención de este tipo de violencias⁹.

La lucha contra la violencia, a nivel sectorial, no debe dejar ningún ámbito descuidado, es imperante la participación de todos los sectores para poder abordar toda problemática planteada en el PNCVG, sin dejado de lado la prevención estratégica de todas las modalidades de violencia. Esta es una tarea aún pendiente.

A nivel regional

El pasado 27 de setiembre, 15 países de América Latina y el Caribe aprobaron un instrumento muy importante para la protección de los defensores ambientales: el Acuerdo de Escazú (Principio 10 de la Declaración de Río). El Acuerdo promueve el acceso a la información ambiental efectiva, la participación temprana desde el diseño de un proyecto de explotación de recursos naturales hasta la implementación y el acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos, entre estos: el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes. Lo innovador de este Acuerdo, es que justamente es el primer tratado en LAC que incorpora disposiciones para la protección de los defensores del medio ambiente y las personas o poblaciones en situación de vulnerabilidad frente a los derechos: acceso a la información, participación y justicia ambiental. Esto se engarza acertadamente con algunos esfuerzos que se han hecho en el país como la aprobación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 y el Pacto de Madre de Dios¹⁰, para asegurar la justicia para los defensores en derechos humanos.

12.

13.

14. Por favor, proporcione cualquier comentario, sugerencia o información adicional que considere relevante para el próximo informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores.

En 2017 emerge el Grupo Regional de Extractivas y Género (GREG), que aglomera organizaciones y mujeres de la sociedad civil de Latinoamérica y el Caribe. Confluimos como un espacio de articulación de iniciativas que brindan soporte a las mujeres en situación de vulnerabilidad por extractivas: coordinando acciones con otras organizaciones y movimientos de mujeres indígenas, visibilizando la problemática de género, fortaleciendo las redes de mujeres y difundiendo la lucha de las defensoras, generando estudios y análisis que acompañen sus testimonios. Se han realizado a la fecha eventos públicos, webinars y actualmente se está impulsando un boletín para facilitar la socialización de la problemática y casos donde los derechos de las defensoras se vean vulnerados o haya un riesgo de que así sea.

Se comparten dos publicaciones:

⁹ Creación de normativa que garantice las autonomías de las mujeres: participación en procesos de consulta, evaluación de impactos de género en proyectos de inversión, acceso y control de recursos, entre otras.

¹⁰ Firmado por el Poder Judicial, a Fiscalía de la Nación, Ministerios del Ambiente, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Agricultura y Riego, DAR, entre otras instituciones.

- Boletín 1: [Mujeres y extractivismo](#)¹¹
- Boletín 2: [Género, Empresas y Derechos Humanos](#)¹²

¹¹ <https://es.scribd.com/document/383896582/Boletín-Mujeres-frente-al-Extractivismo>

¹² <https://sway.office.com/gw8PbS2hQGtZaB1U?ref=Link>