



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME N° 20-2018-MIMP-DGIGND

A : SILVIA ROSARIO LOLI ESPINOZA
Viceministra de la Mujer

Asunto : Cuestionario preparado para el Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Fecha : Lima, 27 NOV. 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Con fecha de 10 de octubre de 2018, la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (DGIGND) tomó conocimiento de la convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, publicada en la web del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- 1.2 El Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en 2011 mediante resolución 17/4 y está integrado por cinco expertos independientes. Tiene como principales funciones: promover la divulgación y aplicación de efectivas de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos; promover el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre los Principios; brindar asistencia técnica para las reformas legislativas alineadas a los Principios; integrar una perspectiva de género en toda la labor establecida en su mandato y prestar atención a las poblaciones vulnerables.
- 1.3 Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante, los Principios Rectores) fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en el 2011. Estos fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos mediante resolución N° 17/6 el 16 de junio de 2011.
- 1.4 El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es la entidad del Poder Ejecutivo encargada de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar las políticas públicas a favor de las mujeres y las poblaciones vulnerables. Asimismo, como se señala en el artículo 5 de la LOF, nuestra institución es competente para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y fortalecer la transversalización del enfoque del enfoque de género en las políticas, planes y programas del Estado.

II. ANÁLISIS



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- 2.1. Al tomar conocimiento de la convocatoria de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la DGIGND remitió dicho cuestionario a la Dirección General contra la Violencia de Género (DGCVG) y la Dirección de Promoción de los Derechos y Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM).
- 2.2. La DGCVG remitió información sobre el Sello “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” y los estudios que se han realizado sobre el costo económico de la violencia contra la mujer en el ámbito empresarial. Por su parte, la DPDAEM remitió información relativa a las buenas prácticas e intervenciones articuladas con el sector privado orientadas a la prevención de la violencia contra la mujer.
- 2.3. Al respecto, cabe señalar que los mandatos de la DGIGND se encuentran estrechamente vinculados con los temas que el Grupo de Trabajo ha establecido y, en el marco de los Principios Rectores, consideramos pertinente completar el cuestionario para fortalecer nuestra presencia en el ámbito internacional mediante los logros y avances que hemos impulsado desde nuestro sector, así como generar conocimiento e intercambiar buenas prácticas en relación a la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.
- 2.4. Cabe mencionar que la igualdad de género no puede alcanzarse si no se revierten los estereotipos de género que impiden a las mujeres desempeñarse en igualdad de condiciones en la esfera productiva y ser capaces de generar ingresos y recursos propios. En ese sentido, resulta relevante que el MIMP comparta las buenas iniciativas que ha desarrollado en materia de legislación –como la Ley N° 30364 o el DL N° 1410, que hacen una interpretación sistemática de los derechos de la mujer y las obligaciones de los Estados de incorporar la perspectiva de género, con miras a proteger a las víctimas en sus distintos ámbitos.
- 2.5. Asimismo, el MIMP desempeña un rol importante en instancias internacionales como es el APEC, la Alianza del Pacífico y la Comisión Interamericana de Mujeres, entre otras, en las que fomenta el intercambio de buenas prácticas y la asistencia técnica para el diseño e implementación de políticas públicas basadas en la evidencia que promuevan la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. En estos espacios, el MIMP se ha caracterizado por difundir la problemática de la discriminación contra la mujer y la necesidad de identificar soluciones y desarrollar un trabajo articulado y dialogo con diversos actores para alcanzar la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres.
- 2.6. Por lo expuesto, la DGIGND, con los insumos provistos por la DGCVG y la DPDAEM, ha completado el cuestionario, brindando información sobre buenas prácticas que el MIMP viene realizando para promover la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres, así como fortalecer su presencia en instancias internacionales y compartir los avances logrados por nuestra institución en estas materias. Ello permitirá un intercambio de experiencias y aprendizajes sobre las estrategias para promover el empoderamiento económico de las mujeres, que pueden servir como importantes





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

15

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

insumos para el trabajo que el MIMP y, en específico, la DGIGND y la DPDAEM pueden desarrollar en adelante.

III. CONCLUSIONES

- 3.1 El MIMP participa en instancias nacionales e internacionales para la promoción de la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. Algunos de ellos son el APEC, la Alianza del Pacífico, la Comisión Interamericana de Mujeres, el Consejo de Derechos Humanos, entre otros. Asimismo, nuestro accionar se adecua a las obligaciones internacionales establecidas en los tratados internacionales así como las políticas nacionales.
- 3.2 Por lo expuesto en los párrafos precedentes, la DGIGND ha completado el cuestionario para el informe Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Ello con el objetivo de promover la autonomía y empoderamiento de las mujeres así como la participación del MIMP en instancias internacionales.

IV. RECOMENDACIONES

- 4.1. La DGIGND recomienda enviar la información preparada al Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

KAREN G. SUÁREZ RAMÍREZ
Directora General
Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

2018-20223



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

CARGO 14

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME N° 2-2018-MIMP-DGIGND

A : SILVIA ROSARIO LOLI ESPINOZA
Viceministra de la Mujer

Asunto : Convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Fecha : Lima, 11 OCT. 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Con fecha de 10 de octubre de 2018, la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (DGIGND) tomó conocimiento de la convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, publicada en la web del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- 1.2 El Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos fue establecido por el Consejo de Derechos Humanos en 2011 mediante resolución 17/4 y está integrado por cinco expertos independientes. Tiene como principales funciones: promover la divulgación y aplicación de efectivas de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos; promover el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre los Principios; brindar asistencia técnica para las reformas legislativas alineadas a los Principios; integrar una perspectiva de género en toda la labor establecida en su mandato y prestar atención a las poblaciones vulnerables.
- 1.3 El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es la entidad del Poder Ejecutivo encargada de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar las políticas públicas a favor de las mujeres y las poblaciones vulnerables. Asimismo, como se señala en el artículo 5 de la LOF, nuestra institución es competente para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y fortalecer la transversalización del enfoque del enfoque de género en las políticas, planes y programas del Estado.
- 1.4 La Dirección de Promoción de los Derechos y Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM) es la dirección de línea de la DGIGND, cuyas funciones establecidas en el artículo 77-A del ROF aluden a la formulación de políticas, estrategias, metodologías, proyectos y programas para la promoción, protección de los derechos económicos y autonomía económica de las mujeres, así como su implementación en instancias nacionales e internacionales, incluidos los sistemas de integración.



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
DESPACHO VICE-MINISTERIAL DE LA MUJER
SECRETARIA

11 OCT. 2018

Reg. N°
Hora: Firma: *CM*



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

II. ANÁLISIS

- 2.1. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante, los Principios Rectores) fueron elaborados por el Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas en el 2011. Estos fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos mediante resolución N° 17/6 el 16 de junio de 2011.
- 2.2. Dichos Principios Rectores se aplican a todos los Estados y todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o ubicación. Tienen como sustento: i) el reconocimiento de las obligaciones internacionales de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales; ii) el rol que las empresas desempeñan en la sociedad y que debe ser acorde con la legislación vigente, en especial, aquella relativa a la protección de los derechos humanos; y iii) la necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.
- 2.3. El formulario para el Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos adjunto al presente informe establece 14 preguntas/cuestiones específicas, entre las cuales destacan la afectación específica que las mujeres sufren por el impacto de los abusos de los derechos humanos relacionados con las empresas, así como las buenas prácticas identificadas en el ámbito económico y la integración del enfoque de género en esta esfera. También se incluyen preguntas sobre propuestas para superar los desequilibrios de poder, mecanismos de reparación de violaciones a los derechos humanos en el ámbito empresarial y el desarrollo legislativo para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito empresarial. El plazo para enviar el cuestionario es el 30 de octubre de 2018.
- 2.4. Al respecto, cabe señalar que los mandatos de la DPDAEM y la DGIGND se encuentran estrechamente vinculados con los temas que el Grupo de Trabajo ha establecido y, en el marco de los Principios Rectores, consideramos pertinente completar el cuestionario para fortalecer nuestra presencia en el ámbito internacional mediante los logros y avances que hemos impulsado desde nuestro sector, así como generar conocimiento e intercambiar buenas prácticas en relación a la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.
- 2.5. Es de vuestro conocimiento que la autonomía económica de las mujeres es una de las dimensiones mediante las cuales se expresa la igualdad de género. La CEPAL ha reiterado la necesidad de vincular la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres como un instrumento orientado a generar bienestar a la población y la reducción de la pobreza. Es por ello que resulta relevante atender la problemática específica que las mujeres enfrentan para acceder al mercado laboral, desarrollar emprendimientos y ser económicamente autónomas. Estas barreras y limitaciones conducen a la ausencia de ingresos propios y determinan una mayor pobreza individual, lo que hace a las mujeres más vulnerables.





PERÚ

**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**

 Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 2.6. Cabe mencionar que la igualdad de género no puede alcanzarse si no se revierten los estereotipos de género que impiden a las mujeres desempeñarse en igualdad de condiciones en la esfera productiva y ser capaces de generar ingresos y recursos propios. En ese sentido, resulta relevante que el MIMP comparta las buenas iniciativas que ha desarrollado en materia de legislación –como la Ley N° 30364 o el DL N° 1410, que hacen una interpretación sistemática de los derechos de la mujer y las obligaciones de los Estados de incorporar la perspectiva de género, con miras a proteger a las víctimas en sus distintos ámbitos.
- 2.7. Asimismo, el MIMP desempeña un rol importante en instancias internacionales como es el APEC, la Alianza del Pacífico y la Comisión Interamericana de Mujeres, entre otras, en las que fomenta el intercambio de buenas prácticas y la asistencia técnica para el diseño e implementación de políticas públicas basadas en la evidencia que promuevan la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. En estos espacios, el MIMP se ha caracterizado por difundir la problemática de la discriminación contra la mujer y la necesidad de identificar soluciones y desarrollar un trabajo articulado y dialógico con diversos actores para alcanzar la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres.
- 2.8. Nuestra institución comparte lo señalado por diversas instituciones internacionales que afirman que la igualdad de género resulta no solo un imperativo ético y legal, dados los compromisos asumidos por nuestro Estado en los distintos tratados internacionales, sino adicionalmente una política "inteligente" para la economía y el crecimiento económico sostenible¹. Por ello, la promoción de la igualdad de género no es solo un mandato de la CEDAW, sino también parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS 5), una política pública establecida en el Acuerdo Nacional, y una consigna para nuestro desarrollo nacional.
- 2.9. En ese sentido, la DGIGND ha revisado el cuestionario y tiene previsto coordinar con las instituciones vinculadas a la temática del cuestionario, entre ellas, la Dirección General de Violencia contra la Mujer, la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género y el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, a fin de consolidar la información remitida y elaborar una respuesta única que refleje el abordaje integral de la desigualdad de género en las empresas y el trabajo que el MIMP viene realizando en este ámbito.
- 2.10. Por lo expuesto, consideramos de vital importancia que el MIMP participe en este cuestionario, a fin de identificar buenas prácticas en materia de igualdad de género y autonomía económica, fortalecer su presencia en instancias internacionales y comparta el trabajo desarrollado y los avances logrados por nuestra institución en estas materias. Ello permitirá un intercambio de experiencias y aprendizajes sobre las estrategias para promover el empoderamiento económico de las mujeres, que pueden servir como



¹ Banco Mundial (2012). World Development Report: Gender and Development. También revisar: McKinsey Global Institute (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

importantes insumos para el trabajo que el MIMP y, en específico, la DGIGND y la DPDAEM pueden desarrollar en adelante.

III. CONCLUSIONES

- 3.1 El MIMP participa en instancias nacionales e internacionales para la promoción de la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. Algunos de ellos son el APEC, la Alianza del Pacífico, la Comisión Interamericana de Mujeres, el Consejo de Derechos Humanos, entre otros. Asimismo, nuestro accionar se adecua a las obligaciones internacionales establecidas en los tratados internacionales así como las políticas nacionales.
- 3.2 Por lo expuesto en los párrafos precedentes, la DGIGND considera que en aras de fortalecer las intervenciones orientadas a promover la autonomía y empoderamiento de las mujeres así como la participación del MIMP en instancias internacionales, es importante que se remita el cuestionario con la información sobre las buenas prácticas y experiencias que hemos impulsado desde nuestro sector en materia de empresas y derechos de la mujer.
- 3.3 La DGIGND enviará solicitudes de información a las instituciones vinculadas con el cuestionario, entre ellas, la Dirección General de Violencia contra la Mujer, la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género y el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, a fin de que remitan la información correspondiente antes del plazo establecido.

IV. RECOMENDACIONES

- 4.1. La DGIGND recomienda que el Viceministerio de la Mujer brinde las facilidades correspondientes para remitir la información solicitada al Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

KAREN G. SUÁREZ RAMÍREZ
Directora General

Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



HAUT-COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME • OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS
PALAIS DES NATIONS • 1211 GENEVA 10, SWITZERLAND
www.ohchr.org • TEL: +41 22 917 9323 • FAX: +41 22 917 9008 • E-MAIL: wg-business@ohchr.org - registry@ohchr.org

Mandato del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas

Convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

Las mujeres experimentan abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial de manera singular y, a menudo, se ven afectadas desproporcionadamente.¹ También se enfrentan a múltiples formas de discriminación y experimentan barreras adicionales en la búsqueda de acceso a mecanismos de reparación ante abusos contra los derechos humanos relacionados con la actividad empresarial. Con el fin de ayudar a los Estados y a las empresas a cumplir con eficacia sus respectivas obligaciones y responsabilidades en materia de derechos humanos en virtud de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores), el Grupo de Trabajo de la ONU está desarrollando orientación en materia de género para los Principios Rectores.² Esta orientación proporcionará recomendaciones prácticas acerca de los que significa "proteger, respetar y remediar" los derechos de las mujeres en un contexto empresarial en línea con los Principios Rectores.

La orientación en materia de género para los Principios Rectores, que abarcará los tres pilares, será el tema del informe que el Grupo de Trabajo presentará ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en junio de 2019. Se invita a todas las partes interesadas como los Estados, las organizaciones internacionales y regionales, las instituciones nacionales de derechos humanos, los responsables políticos, las organizaciones de la sociedad civil, los defensores de derechos humanos, los sindicatos, los centros de investigación, las empresas, las asociaciones industriales, los abogados y los académicos a proporcionar aportaciones acerca de las cuestiones que se enuncian a continuación.

Los aportes recibidos en respuesta a esta convocatoria abierta y las observaciones recopiladas en consultas convocadas en diferentes partes del mundo informarán el próximo informe del Grupo de Trabajo al Consejo de Derechos Humanos.

Por favor envíe sus respuestas (3000 palabras máximo) a la dirección de correo electrónico wg-business@ohchr.org antes del **30 de octubre de 2018**. Rogamos indique en la línea de asunto "**Perspectiva de Género en los Principios Rectores**".

A menos que se indique lo contrario, las respuestas recibidas se publicarán en el sitio web del Grupo de trabajo.

¹ A los fines de este proyecto, el término "mujer" incluye a las niñas.

² Aunque "género" es un concepto amplio, este proyecto se centra en cómo la intersección de las empresas con los derechos humanos impacta a las mujeres. Al hacerlo, el proyecto busca apoyar y complementar esfuerzos más amplios para combatir la discriminación de género, incluida la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.



Preguntas/cuestiones específicas³

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? Por favor, sírvanse proporcionar ejemplos concretos de las experiencias de las mujeres en el contexto tanto genérico y de sector o región específica.
2. Por favor comparta 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.
3. Cómo abordar el acoso sexual y la violencia sexual o física que sufren las mujeres en el contexto empresarial, incluyendo en el lugar de trabajo, en las cadenas de suministro y en las comunidades circundantes. Por favor comparta cualquier tipo de buenas prácticas que hayan demostrado ser eficaces en el tratamiento de acoso sexual y la violencia contra las mujeres.
4. ¿Qué leyes y políticas estatales o normas sociales, culturales y religiosas siguen impidiendo la integración de las mujeres en las actividades económicas y la vida pública en general?
5. ¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados (por ejemplo, las empresas estatales, agencias públicas de adquisición, misiones comerciales, agencias de crédito a la exportación, privatización de los servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión)?
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?
7. ¿En qué medida las empresas aplican actualmente una perspectiva de género al llevar a cabo la diligencia debida en materia de derechos humanos, incluida la evaluación del impacto social o ambiental?
8. ¿Existen buenas prácticas empresariales que adopten una perspectiva de género en la toma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos, frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y la subrepresentación de las mujeres en los consejos y altos cargos, o que involucren a las mujeres afectadas en procesos consultivos significativos y procesos de reparación?
9. ¿Cuál es el papel de las empresas en el trato con la legislación, política y prácticas sociales nacionales que son discriminatorias para la mujer?
10. ¿Cómo podrían luchar los medios de comunicación y las industrias publicitarias contra los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres?

³ Esas preguntas están diseñadas de una forma tal para facilitar respuestas enfocadas. No dude en enviar respuestas a todas las preguntas o a unas preguntas seleccionadas, teniendo en cuentas la relevancia, su expertise y el tema de su trabajo



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?
12. ¿Cómo se podrían hacer que todos los tipos de mecanismos, procesos y resultados reparadores fueran más sensibles al género?
13. ¿Cómo superar los desequilibrios de poder y las prácticas discriminatorias que pueden socavar la efectividad de las reparaciones obtenidas por las mujeres?
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.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

10

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 30 OCT. 2018

NOTA N° 541-2018-MIMP/DGIGND

Señora
SILVIA ROSARIO LOLI ESPINOZA
Viceministra de la Mujer
MIMP
Presente

Asunto : Insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos

Referencia : Exp. 2018-031-I020223

Tengo el agrado de dirigirme a usted en relación al documento de la referencia, a fin de comunicar que esta Dirección General ha elaborado un documento con información relevante para el Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos para ser remitido vía correo electrónico a wg-business@ohchr.org con el asunto “Perspectiva de Género en los Principios Rectores”. El cuestionario puede ser remitido desde el DVMM o de considerarlo pertinente desde la Oficina de Cooperación Internacional y/o la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación.

Atentamente,

KAREN G. SUÁREZ RAMÍREZ
Directora General

Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
contra la Violencia
de Género

5

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDO N° 409 -2018-MIMP/DGCVG

PARA : **Sra. KAREN SUÁREZ RAMIREZ**
Directora General
Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación

ASUNTO : Insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

REFERENCIA : Memorando Múltiple N° 016-2018-MIMP/OGMEPGD
Expediente 2018-031-I020223

FECHA : Lima, **16 OCT. 2018**

Me es grato dirigirme a usted para saludarla y, con atención al documento de la referencia, remitir el Informe N° 133-2018-MIMP/DGCVG/DPVLV/KJPD elaborado por la Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia, a través del cual se adjunta la información sobre la experiencia de la marca de certificación "Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer", el mismo que hago mío y elevo a su Despacho para su conocimiento y fines.

Atentamente,

.....
MERY YANET VARGAS CUNO
Directora General
Dirección General Contra la Violencia de Género
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

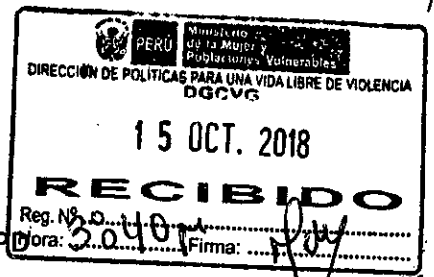


PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



INFORME N° 133-2018-MIMP-DGCVG/DPVLV-KJP

A : William Edgardo Cotrina Castro
 Director de Políticas para una Vida Libre de Violencia
 Dirección General Contra la Violencia de Género

De : Kenny Pérez Díaz.

Asunto : Insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Fecha : Lima, 15 de octubre del 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en relación al asunto de la referencia alcanzarle el informe solicitado:

I. Antecedente:

Con fecha 12 de octubre, se envió el Memorando Múltiple N° 16-2018-MIMP/DGIGND en el cual la Dirección General de Igualdad de Género y No discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables solicita se complete el cuestionario adjunto al referido memorando para compartir los avances de nuestra institución.

II. Análisis:

2.1 Mediante documento de las Naciones Unidas denominado "Convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre las perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos" se solicita a las partes interesadas, entre ellas el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a proporcionar aportaciones para la elaboración de recomendaciones acerca de la protección, respeto y remedios de los derechos de las mujeres en un contexto empresarial.

2.2 La Dirección General Contra la Violencia de Género (DGCVG) envía mediante documento nombrado anexo 1, adjuntado al presente informe, las aportaciones sobre las siguientes preguntas:

- Cómo abordar el acoso sexual y la violencia sexual o física que sufren las mujeres en el contexto empresarial, incluyendo en el lugar de trabajo, en las cadenas de suministro y en las comunidades circundantes. Por favor comparta cualquier tipo de buenas prácticas que hayan demostrado ser eficaces en el tratamiento de acoso sexual y la violencia contra las mujeres.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas
para una Vida Libre
de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- ¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados (Por ejemplo, las empresas estatales, agencias públicas de adquisición, misiones comerciales, agencias de crédito a la exportación, privatización de los servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión)?
- ¿Existen buenas prácticas empresariales que adopten una perspectiva de género en la forma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos, frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y la subrepresentación de las mujeres en los consejos y altos cargos, o que involucren a las mujeres afectadas en procesos consultivos significativos y procesos de reparación?
- ¿Cómo podrían luchar los medios de comunicación y las industrias publicitarias contra los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres?

III. Conclusión:

La DGCVG, presenta los aportes, relacionado a las empresas y los derechos humanos, requerido por la oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, mediante el documento adjuntado en el anexo 1.

Es cuanto informo a usted para los fines correspondientes.

Atentamente:

Kenny Jorge Pérez Díaz
Abogado

Dado cuenta con el informe que antecede, el mismo que el suscrito hace suyo, remítase a la Dirección General contra la Violencia de Género para los fines pertinentes.

Lic. WILLIAM E. COTRINA CASTRO

Director II

Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia
Dirección General Contra la Violencia de Género - MIMP



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas
para una Vida Libre
de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Documento de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos.

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

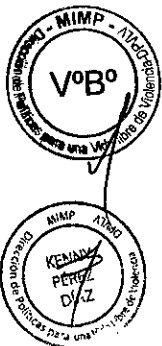
Existen alguna evidencia desde la academia sobre el impacto de los abusos de los derechos humanos relacionadas a la vida empresarial de las mujeres.

El estudio sobre "Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú". Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas". Realizado en 211 empresas medianas y grandes, por la USMP y la Cooperación de Desarrollo de Alemania en el 2012, revela:

- 20.3% de mujeres trabajadoras asalariadas han sufrido violencia de parte de su pareja en los últimos 12 meses,
- 72% de mujeres violentadas declararon haber bajado su rendimiento productivo,
- 75% ha dejado de trabajar algunos días y
- 64% llegó tarde al trabajo a causa de la violencia.
- Solo el 1.7% de los casos de violencia fue detectado por las oficinas de recursos humanos.
- 93% de empresas que reportaron violencia señalaron que este problema afectó la productividad de las empresas.
- La violencia generó un ausentismo de 79% y causó una baja de desempeño conocida como presentismo en un 77%.
- Las empresas peruanas perdieron 6,744 millones de dólares, lo que equivale al 3.7% del Producto Bruto Interno.

El Estudio "Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico", estudio realizado por la Universidad de San Martín de Porres (USMP) y el Programa Regional Combatir la Violencia Contra las Mujeres en Latinoamérica (ComVoMujer) de la Agencia de Cooperación Alemana. Estudio de microempresas formales en 10 ciudades de la costa, sierra y selva del Perú, revela que:

- 71.2% de las dueñas de microempresas formales han sido agredidas por sus parejas al menos una vez en su relación.
- Considerando solo el último mes, el 33.6% de mujeres ha sido atacada por su pareja, con un promedio de 9 ataques por mes, generando una pérdida de 47.3 días productivos al año y una pérdida en valor agregado en el negocio de US \$ 9130.
- Para una población de 550 mil microempresas lideradas por mujeres, representa un costo país de entre US \$1 982 y 2 497 millones de dólares anuales, donde el 90% corresponden a costo-oportunidad y 10% a gastos de bolsillo. De los gastos de bolsillo, el 17.6% son asumidos por las mujeres y el 82.4% por las empresas proveedoras de salud y por el Estado, directamente.
- Con relación al Producto Bruto Interno, estos costos representan entre el 1 y 1.2%.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas
para una Vida Libre
de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Otro estudio realizado en el año 2014 por Zayda Ascencios Gonzales en el "Emporio comercial de Gamarra" menciona que:

- 45% de trabajadoras en la zona comercial afirma que ha sido violentada por sus parejas.
- Se producen 35 ataques contra las mujeres por año, de los cuales 19 sucedieron mientras estaban trabajando.
- 44% de varones trabajadores ejerce violencia contra sus parejas.
- A causa del presentismo, las trabajadoras agredidas han perdido o malogrado mercadería en 11.7%,
- 27.8%, han cometido errores laborales, a lo que se les puede agregar horas y días perdidos de trabajo.
- 28.8% de los agresores (parejas o exparejas) ha cometido errores laborales y 15.9% ha perdido o malogrado mercadería.

-Cómo abordar el acoso sexual y la violencia sexual o física que sufren las mujeres en el contexto empresarial, incluyendo en el lugar de trabajo, en las cadenas de suministro y en las comunidades circundantes. Por favor comparta cualquier tipo de buenas prácticas que hayan demostrado ser eficaces en el tratamiento de acoso sexual y la violencia contra las mujeres.

Dentro de los criterios de las anteriores ediciones de la Marca de Certificación "Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la mujer", existe un punto en referencia al Hostigamiento Sexual y el tratamiento que las empresas le otorgan a esta problemática.

Conforme a la experiencia de la Marca, la mayoría de empresas incluyen el apartado de hostigamiento sexual en su reglamento interno de trabajo, además de que muchas de estas tienen procedimientos en el caso se presente alguna de estas situaciones, como vías de denuncia anónima, procedimientos de recursos humanos para sancionar a la persona agresora, así como, acompañamiento a la víctima para en el caso denuncie la agresión tenga conocimiento de que pasos ha de seguir para que la atención se haga de manera integral.

-¿Existen buenas prácticas de integración de la perspectiva de género en la esfera económica de los Estados (Por ejemplo, las empresas estatales, agencias públicas de adquisición, misiones comerciales, agencias de crédito a la exportación, privatización de los servicios públicos, asociaciones público-privadas y acuerdos comerciales y de inversión)?

Desde el Ministerio de la Mujer se ha buscado involucrar nuevos actores en la prevención de la violencia como es el caso de las empresas privadas así como públicas. Este involucramiento se realiza a través del otorgamiento de la marca de certificación antes mencionada cuando las empresas concursan para tal objetivo. Así, la marca es una distinción que se otorga a las empresas en las cuales se vengán realizando esfuerzos promoviendo la no discriminación y la no violencia de género dentro de su organización.

La marca de certificación ha tenido desde el 2013 tres ediciones en las cuales se han premiado a 28 empresas en totalidad. Esta buena práctica genera que las empresas participantes creen un espacio libre de violencia y discriminación y asegura la garantía del derecho a una vida libre de violencia.





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

-¿Existen buenas prácticas empresariales que adopten una perspectiva de género en la forma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos, frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres y la subrepresentación de las mujeres en los consejos y altos cargos, o que involucren a las mujeres afectadas en procesos consultivos significativos y procesos de reparación?

Conforme a la experiencia de la Marca de Certificación materia de análisis existen, según la última edición del 2017, hay empresas que han obtenido el reconocimiento y, consecuentemente, se ha generado acciones dentro de sus organizaciones que ayudan a la erradicación de la desigualdad contra la mujer y la violencia de género.

Estas empresas han generado diversas buenas prácticas para evidenciar que están comprometidas con adoptar una perspectiva de género en la forma de compromiso en materia de políticas de derechos humanos. Como ejemplo detallamos algunas de las buenas prácticas:

Principales prácticas reportadas

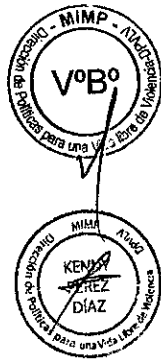
- La empresa para efectuar un ascenso verifica que no haya habido ningún vicio de discriminación, en particular de estereotipos machistas que dé lugar a una discriminación por género.
- Se propicia que tanto las convocatorias como las entrevistas de trabajo no respondan a estereotipos de género sobre todo en aquellos sectores empresarial que tradicionalmente se consideran para hombres (minerías, construcción, entre otros)
- Se han evidenciado mediante los comprobantes de pago que existe igualdad de remuneración entre hombres y mujeres en algunas empresas participantes de la marca.
- Existencia de una Política de diversidad e inclusión transversal
- Compromiso escrito por parte de la alta dirección para erradicar la violencia que compromete presupuesto.
- Instauración de una política prevención y tratamiento de violencia contra la mujer.
- Existencia de personal capacitado para atender actos de violencia.

-¿Cómo podrían luchar los medios de comunicación y las industrias publicitarias contra los estereotipos de género y el desempoderamiento de las mujeres?

Mediante la Ley N° 30364 "Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar", en el artículo 46 se menciona como obligaciones generales de los medios de comunicación, que debe de informarse con objetividad y en defensa de los derechos humanos, la libertad y dignidad de las mujeres.

Los servicios de radiodifusión públicos y privados deben permitir el uso de la franja educativa del 10% de su programación para que, en el horario de protección familiar, las instituciones públicas, vinculadas a la prevención y atención de la violencia, desarrollen contenidos vinculados a la sensibilización, prevención, atención, protección, sanción y reeducación para la erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Además el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP, tiene entre la ruta estratégica 2 objetivos estratégicos, en el cual, el primer objetivo estratégico menciona: Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su





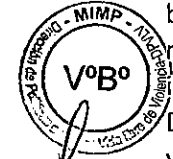
PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección de Políticas
para una Vida Libre
de Violencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas. En ese contexto, una de las acciones estratégicas es el Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.



En la tercera edición de la marca de certificación "Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer" también se incluyó como indicador que las empresas del rubro "comunicaciones" cumplan con la obligatoriedad de los dispositivos legales. No obstante, no se inscribió ninguna empresa que perteneciera a dicho rubro.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDO MULTIPLE N° 16 -2018-MIMP/DGIGND

Para : Señora MERY YANET VARGAS CUNO
Directora General
Dirección General contra la Violencia de Género

Asunto : Convocatoria abierta de insumos para el Informe del Grupo de Trabajo
sobre la perspectiva de Género en los Principios Rectores de las
Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

Fecha : Lima, 12 OCT. 2018

Me dirijo a usted en atención al asunto de la referencia, mediante el cual solicitamos se sirva completar el cuestionario adjunto para compartir los avances que nuestra institución, y en específico vuestra Dirección, viene trabajando para promover la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito empresarial. Solicitamos que nos remita esta información para el día martes 16 de octubre de 2018.

Atentamente,

KAREN G. SUÁREZ RAMÍREZ
Directora General
Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

