



Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos

2021-2025

DERECHOS DE LAS MUJERES

INFORME DE DIAGNÓSTICO Y LÍNEA DE BASE



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

*Derechos de las mujeres.
Informe de diagnóstico y línea de base del Plan Nacional de Acción
sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025*

© Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Calle Scipión Llona 350, Miraflores, Lima 15046
Teléfono (01) 204-8020

Primera edición: octubre 2021
Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú

El presente documento constituye una evaluación crítico-reflexiva basada en evidencia, construida a partir del insumo inicial elaborado por el Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha sido revisado por la Dirección General de Derechos Humanos, el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo para el PNA y la Mesa Multiactor para la elaboración del PNA. Incorpora, en lo que corresponde según lo indicado en la matriz adjunta, los aportes presentados por las instituciones del Poder Ejecutivo y la Mesa Multiactor. Un resumen ejecutivo de este documento forma parte del compendio de diagnóstico y línea de base del PNA.

Ministro de Justicia y Derechos Humanos: Anibal Torres Vásquez
Viceministro de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia: Guillermo Julio Vargas Jaramillo
Director General de Derechos Humanos: Edgardo Gonzalo Rodríguez Gómez

Coordinación general del proceso de elaboración del PNA 2021-2025: Federico Chunga Fiestas
Equipo del proceso de elaboración del PNA 2021-2025 conformado por: Mónica Peceros Suárez,
Carlos Chunga Yesquén, Ximena Solórzano Salleres, Francisco Mamani Ortega

Cuidado de edición: Andrea Luque Armestar, María García Calderón Valdivieso
Corrección de estilo: Daný Cruz Guerrero, Carlos Chunga Yesquén
Diseño de portada y diagramación: © Kipu Visual

El proceso de edición, corrección de estilo, diseño, diagramación y publicación digital del presente documento, así como la elaboración del resumen ejecutivo y el compendio de diagnóstico y línea de base del PNA, han sido posibles gracias al valioso aporte de la Fundación Friedrich Ebert. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le expresa su especial agradecimiento por esta contribución para que el documento llegue a manos del público.



Impreso en Lima, Perú

ÍNDICE

Presentación	12
Introducción	15
I. Revisión de instrumentos legales internacionales y nacionales relacionados a la igualdad de género	21
Data estadística sobre situación de mujeres	25
II. Análisis de implementación de los principios rectores por tema	29
A. Pilar I: Deber de proteger del Estado	29
1. Descripción de la problemática	29
2. Identificación de actores	31
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	32
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	34
Otros sectores	36
3. Medidas y avances identificados (Identificación de brechas)	37
3.1. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	38
Mecanismos para la igualdad de género en las instituciones estatales	38
Integridad y lucha contra la corrupción	40
Protección de personas defensoras de derechos humanos	40
3.2. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	44
Diagnósticos sobre la brecha de género	44
Iniciativas para la participación de mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas	49
Protección en las relaciones de consumo	49
Premios y reconocimientos a empresas privadas desde el sector público	50
MTPE: Concurso de Buenas Prácticas Laborales	50
Reconocimientos a mujeres que lideran micro y pequeñas empresas:	51
3.3. Reducir la violencia hacia las mujeres.	51
Compromiso de empresas privadas que brindan servicios públicos contra la violencia	54
Hostigamiento sexual laboral	55
Servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil	57
3.4. Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres	58
3.5. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	63

Participación de mujeres indígenas	64
3.6. Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres	69
Creación de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM) en el MIMP ...	69
Derechos laborales	72
Covid-19	73
Trabajo forzoso y trata de personas	75
Fiscalización laboral.....	77
Medio ambiente y cambio climático	78
Medio ambiente y mujeres indígenas	79
Mujer y comercio exterior	79
Igualdad de género y organismos regionales y multilaterales de comercio APEC	81
Alianza del Pacífico (AP).....	83
4. Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas a la igualdad de género.....	85
B. Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas	88
1. Descripción de problemática	88
2. Causas del problema	89
Presencia reducida de empresas grandes.....	89
Baja productividad laboral	91
Brecha de ingresos.....	91
3. Identificación de actores	92
4. Medidas y avances identificados (Identificación de brechas)	100
4.1. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	100
4.2. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	106
Inclusión de la mujer en los sectores duros	107
Inclusión de la mujer en el entorno de las empresas.....	109
4.3. Reducir la violencia hacia las mujeres.	111
Buenas prácticas en relación con la violencia contra la mujer	111
Buenas prácticas contra el hostigamiento sexual.....	112
4.4. Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	115
4.5. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	116
4.6. Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.....	117

5. Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas con igualdad de género....	119
Discriminación en aspectos laborales	119
Selección de personal	119
Remuneración.....	120
Vulneración de derechos económicos sociales.....	121
Derecho a la salud	121
C. Pilar III: Remedios adecuados y efectivos	121
1. Descripción de problemática	121
2. Causas del problema	124
3. Identificación de actores	125
4. Medidas y avances identificados (Identificación de brechas)	126
Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas a la igualdad de género	126
Buenas prácticas	127
III. Conclusiones.....	129
A. De carácter general.....	129
B. Sobre el Pilar I: el deber de proteger del Estado.....	130
C. Sobre el Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas .	133
D. Sobre el Pilar III: los remedios adecuados y efectivos.....	134
IV. Referencias	136

ÍNDICE DE GRÁFICOS, CUADROS Y TABLAS

Gráfico 1 Discriminación estructural contra las mujeres	26
Gráfico 2 Distribución de la población ocupada, según su presencia en el mercado informal y sexo, 2017	28
Cuadro 1 Mecanismos para la igualdad de género	39
Cuadro 2 Ranking PAR - Aequales	39
Tabla 1 Población femenina y masculina ocupada, según ramas de actividad. Trimestre: octubre – noviembre – diciembre 2019 y 2020 (Porcentaje).....	48
Cuadro 3 Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Minero-Energético en Perú.....	49
Cuadro 4 Violencia de género	53
Cuadro 5 Criterios evaluados para la Marca de Certificación “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”	54
Cuadro 6 Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, en pro de la protección de la mujer gestante	60
Cuadro 7 Trabajo de las ONG con mujeres indígenas.....	65
Gráfico 3 Participación de mujeres en procesos de consulta previa en extractivas, según etapas, 2013-2018	69
Tabla 2 Variación de los ingresos provenientes del trabajo después de la adopción de medidas de apoyo con respecto al tipo de trabajador en varios países, segundo trimestre de 2020 (valores porcentuales).....	74
Cuadro 8 APEC: Hacia la construcción de Estrategias Público-Privadas para reducir los costos de la Violencia Basada en Género.....	83
Cuadro 9 Mandatos presidenciales de la AP en materia de género.....	85
Cuadro 10 Acciones afirmativas en contratación pública	86
Cuadro 11 Personas naturales en la conducción de empresas, según sexo.....	90
Tabla 3 Diferencias por género, según tamaño de empresa	91
Tabla 4 Brechas de género por actividad económica	91
Gráfico 4 Principales brechas.....	101
Cuadro 12 “Declaración de Lima”	106
Cuadro 13 Danper	107
Cuadro 14 Experiencia de Hochschild Mining.....	107
Cuadro 15 Marriott	108
Cuadro 16 Anglo American Quellaveco	109
Cuadro 17 Antamina	109
Cuadro 18 Miski Mayo	109
Cuadro 19 Gold Fields.....	111
Cuadro 20 Laboratorios Bagó del Perú	112
Cuadro 21 Programa Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia y Trata.....	112
Cuadro 22 Compatibilización de responsabilidades familiares	116

Cuadro 23 Hochschild.....	116
Cuadro 24 Proyecto de Ley que regula la cuota obligatoria mínima de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en la bolsa.....	117
Cuadro 25 Women CEO Perú	117
Cuadro 26 Antamina: Programa de Diversidad e Inclusión	118
Cuadro 27 Cerro Verde.....	118
Cuadro 28 Tercerización laboral	120
Cuadro 29 Afectaciones psicoemocionales en las mujeres en comunidades del entorno minero Tintaya-Antapaccay en Espinar, Perú ..	121

SIGLAS

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos
AMDV	Asociación de Mujeres en Defensa de la Vida
AMUPPA	Asociación de Mujeres Protectoras de los Páramos Ñangaly-Huancabamba
APEC	Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico
AP-GTG	Grupo de Trabajo de Género de la Alianza del Pacífico
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BVL	Bolsa de Valores de Lima
CAN	Comisión de Alto Nivel Anticorrupción
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIJ	Comisión Internacional de Juristas
CIPD	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
CNA	Confederación Nacional Agraria
CNDDHH	Coordinadora Nacional de Derechos Humanos
CONCYTEC	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
DESCA	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
FENMUCARINAP	Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú
GRUFIDES	Grupo de Intervención y formación para el Desarrollo Sostenible
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa del Consumidor y de la Propiedad Individual
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Personas Transgénero e Intersexuales
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MP	Ministerio Público
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial de Comercio

ONAMIAP	Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OSCE	Organismo Supervisor de Contrataciones con el Estado
OSINERGMIN	Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería
OSIPTEL	Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones
OSITRAN	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público
PEA	Población económicamente activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PR	Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos
SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones
SENACE	Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles
SNMPE	Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía
SUCAMEC	Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil
SUNASS	Superintendencia Nacional de Seguros
SUSALUD	Superintendencia Nacional de Salud
ULAM	Red Unión Latinoamericana de Mujeres

I PRESENTACIÓN

La elaboración de los informes de diagnóstico y línea base sobre los 23 temas priorizados¹ por la Mesa Multiactor fue la etapa más extensa del proceso de formulación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025.

Bajo la conducción de la Dirección General de Derechos Humanos (DGDH) del MINJUSDH —en estrecha coordinación con las cuarenta instituciones que conformaron el Grupo de Trabajo del Poder Ejecutivo (GTPE) y siguiendo la metodología aprobada por Resolución Viceministerial N° 01-2019-JUS— las 132 instituciones que integraron la Mesa Multiactor (Estado, sector empresarial, pueblos indígenas, sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales y de la cooperación internacional) entablaron un diálogo permanente, desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2021, respecto de las principales problemáticas identificadas alrededor de esos temas, así como sobre sus propuestas de solución, teniendo como marco de referencia los Principios Rectores de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos humanos, y otros estándares internacionales aplicables para lograr el fortalecimiento de la política pública sobre empresas y derechos humanos y de conducta empresarial responsable en Perú.

Dada su complejidad, tanto por el número de temas como de participantes, el proceso requirió de una estrategia especial. Esta partió por encargar a cuatro prestigiosas universidades la sistematización y el análisis de la información disponible sobre 16 temas, a través de la elaboración de documentos que sirvieron como insumo inicial para el diálogo multiactor. De ese modo, se contó con la asistencia técnica de la Universidad del Pacífico (a través del Centro de Estudios sobre Minería y Sostenibilidad, CEMS), la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (a través del Instituto de Ética y Desarrollo, IED), la Pontificia Universidad Católica del Perú (a través del Instituto de Democracia y Derechos Humanos, IDEHPUCP) y la Universidad de Monterrey, en México (a través del Instituto de Derechos Humanos y Empresas, IDHE, como parte de

1 Los 23 temas son los siguientes: 1) Agricultura a gran escala; 2) Conflictividad social; 3) Estudios de Impacto Ambiental; 4) Hidrocarburos; 5) Informalidad en el sector económico; 6) Libertad de asociación y negociación colectiva; 7) Mecanismos de reparación judiciales; 8) Mecanismos de reparación extrajudiciales; 9) Minería; 10) Mujeres; 11) Personas adultas mayores; 12) Personas con discapacidad; 13) Personas defensoras de DDHH; 14) Personas LGBTI; 15) Personas migrantes extranjeras; 16) Pueblo afroperuano; 17) Pueblos indígenas y consulta previa; 18) Seguridad privada; 19) Trabajo infantil; 20) Transparencia, integridad y lucha contra la corrupción; 21) Uso de la fuerza y convenios con la policía; 22) Necesidades de capacitación; y 23) Mecanismos operacionales de debida diligencia empresarial.



una consultoría regional encargada por el Proyecto CERALC²). Para tal fin, se contó con el financiamiento de las embajadas de Reino Unido, Reino de los Países Bajos, Suiza y Suecia, del Proyecto CERALC, y de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA).

Los documentos iniciales de diagnóstico y línea base de otros cinco temas fueron elaborados directamente por el equipo de la DGDH, con recursos propios del MINJUSDH. Y los dos diagnósticos restantes fueron desarrollados a partir de encuestas formuladas y aplicadas por ACNUDH y OCDE: necesidades de capacitación, e implementación de mecanismos de debida diligencia empresarial, respectivamente.

Para la elaboración de los informes, las universidades se pusieron de acuerdo en una metodología común que tuvo en consideración las recomendaciones del Grupo de Trabajo de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, y el Kit de herramientas sobre planes nacionales de acción del Instituto Danés de Derechos Humanos de 2017. Asimismo, se puso a disposición de los integrantes de la Mesa Multiactor un formulario para la presentación de información rigurosa y oportuna, con el fin de identificar brechas sobre alguno de los temas en particular, y se convocó a diversas actividades descentralizadas de información y diálogo. A partir de marzo de 2020, cuando casi todos los informes iniciales habían sido concluidos, en todos los temas se debió incorporar el impacto de la emergencia sanitaria causada por la Covid-19, en tanto esta plantea nuevos retos a la política pública.

Durante el proceso se recurrió a información de fuentes oficiales nacionales (documentos públicos de todas las entidades estatales, entre otras), fuentes oficiales internacionales (informes de los sistemas universal e interamericano de derechos humanos, de OCDE, entre otros) y fuentes no oficiales publicadas por el sector empresarial, la sociedad civil, pueblos indígenas u originarios, sindicatos, universidades, centros académicos, expertos, entre otros. Igualmente, se estimó prioritario incorporar la voz de los titulares de derechos y colectivos impactados o potencialmente afectados por las actividades empresariales y, en general, de organizaciones de la sociedad civil, pueblos indígenas y sindicatos).

La revisión de cada informe inició con el análisis del GTPE al insumo aportado por las universidades, procurando contar con la opinión de todas las entidades con competencia en cada temática. Con las observaciones del GTPE

2 Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe, financiado por la Unión Europea (UE) y administrado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Oficina Regional para América del Sur de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).

incorporadas, una nueva versión de los informes fue compartida con los participantes de la Mesa Multiactor, a fin de recibir sus comentarios y sugerencias, los que fueron sistematizados por el equipo de la DGDH en una matriz específica para cada informe, que fue compartida con toda la Mesa Multiactor, a fin de que se tuviese información detallada sobre las razones por las cuales se les incorporaba o no. Tales comentarios y sugerencias fueron recibidos durante toda la etapa de elaboración del diagnóstico y línea base, a través de correo electrónico (por escrito), en mesas de trabajo multiactor y en reuniones de trabajo (verbalmente). De este modo, cada nueva versión del informe era enviado a los participantes de la Mesa Multiactor con al menos dos semanas de anticipación a cada reunión en la que se abordaría un tema en específico.

Gracias a esta metodología de trabajo, los informes reflejan un valioso proceso de diálogo multiactor, por lo general con muy amplios consensos entre las partes, aunque también con algunos puntos de disenso que se encuentran debidamente reflejados y que constituyen —tal como se señala en el PNA y en el Decreto SUPremo que lo aprobó, el DS N° 009-2021-JUS— insumos para la identificación de la problemática de cada uno de los temas priorizados y la construcción de acciones estratégicas, indicadores y metas ya plasmadas en el PNA; y, en segundo lugar, para una adecuada implementación del PNA 2021-2025, en tanto estos informes permiten realizar un proceso de seguimiento y evaluación del impacto de la política pública en la mejora de la situación descrita en dichos documentos.

En el caso del presente informe sobre derechos de las mujeres, cuya matriz de aportes se encuentra publicada en la plataforma web del citado observatorio, la elaboración del documento inicial estuvo a cargo del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. La Fundación Friedrich Ebert contribuyó en la labor de corrección de estilo, edición y diagramación final. En ese sentido, el MINJUSDH expresa a la fundación su especial agradecimiento por contribuir de modo fundamental a que el presente documento llegue a manos del público, con el fin de fortalecer al máximo la labor ciudadana de vigilancia y seguimiento de la adecuada implementación del PNA 2021-2025.

Miraflores, octubre de 2021.

Dirección General de Derechos Humanos
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos



I INTRODUCCIÓN

Como parte de la implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 (PNDH), el Minjusdh está comprometido en formular un Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA). Este Plan debe estar alineado con los estándares internacionales sobre empresas y derechos humanos, en particular los Principios Rectores de las Naciones Unidas, a fin de contribuir a garantizar que las empresas públicas y privadas respeten los derechos humanos en su ámbito de acción.

Como parte de ello, se ha visto la necesidad de elaborar un informe técnico que coadyuve a tener presente el enfoque de género en el mencionado Plan, entendiendo tal enfoque de la siguiente manera:

El enfoque de género considera los roles y tareas que realizan mujeres y hombres en una sociedad, así como las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos [para estudiarlos y examinarlos —los roles, las tareas sociales, la organización social basada en el género como metodología discriminatoria de las fuerzas productivas del trabajo social— de modo que permitan, luego], conocer y explicar las causas que las producen [—i.e.: las asimetrías, desigualdades, inequidades y las relaciones de poder inequitativas entre personas con distinto acceso a derechos por discriminación de género—], para formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género [en Perú]. Permite [el enfoque de género] reconocer, además, otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico social, orientación sexual e identidad de género, entre otras. Este enfoque significa también que se harán esfuerzos especiales para promover la participación de representantes mujeres en el proceso [de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos] (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019, p. 7; énfasis añadidos)

La crítica especializada discierne las limitaciones de la aplicación de la categoría género como un recurso descriptivo para distinguir a una persona de otra orientado a una forma excluyente y discriminatoria de pensar la diferencia de género y orientación sexual entre las personas. El enfoque de género es útil a la difícil y ardua tarea de discernir las causas de las asimetrías y desigualdades sociales que se traducen en la nociva práctica cotidiana de la discriminación sistemática de la mujer y de las mujeres. Por una parte, la noción enfoque implica un conjunto de herramientas para el análisis, el estudio y la apropiación crítica de un objeto de estudio. Por otra

parte, la noción género implica a la persona humana desde la problemática peculiaridad de que en nuestras sociedades modernas comprendemos que en la persona humana coinciden el ser sexuado, el ser social y el ser sujeto de derechos inalienables.

Solo si hemos comprendido la gravedad del problema de la discriminación estructural contra las mujeres podremos ver con mayor claridad las ventajas que, en sus limitaciones, ofrece el enfoque de género como instrumento de análisis y de gestión. No basta con saber, además, que la discriminación estructural contra las mujeres es un mal social que impacta en la salud pública, sino que es necesario también saber porque es precisamente un mal social y por qué habría que adoptar una actitud clínica seria. Si se busca una cura, es necesario conocer tanto la enfermedad como aquello que la cura. En la idea de hacer un diagnóstico como el presente está implícita la idea de describir un estado de cosas desde el punto de vista salutífero y propositivo del que se aproxima a la crisis social y sanitaria en busca y procura de las respuestas y soluciones más idóneas, pertinentes, oportunas y adecuadas a los estados problemáticos que se ponen de manifiesto con informes como el presente.

Sin discernimiento, por otra parte, no es posible contemplar las causas de un problema, ni determinar la gravedad e intensidad de sus puntos críticos más delicados, y así, en un estado de cosas tal, además, no es posible tampoco considerar las causas de un hecho social ni sopesar y valorar las consecuencias y el impacto de este hecho en la constitución histórica del derecho positivo: en la tarea de elaborar un diagnóstico, el estudio de las causas es, pues, necesario para poder conocerlas y explicarlas en cuanto causas, lo que quiere decir que no debemos olvidar ni las limitaciones de la comprensión que atiende solo a los términos teóricos ni las limitaciones de la comprensión que atiende solamente a los términos prácticos: la acción del Estado puede ser lenta y parsimoniosa, pero es. Allí se dan la mano la teoría y la práctica para fortificar el Estado de Derecho y hacerlo concreto en el servicio a la ciudadanía. Al hilo de estas ideas, se trata de conjugar y coordinar la comprensión teórica con la comprensión práctica en el sentido de que en conjunto plantean el problema que aquí abordamos, el qué, en el orden de la comprensión teórica del fenómeno social género en Perú, y el cómo, en el orden de la comprensión práctica de la acción del Estado —desde el punto de vista integral de ética de la gestión pública— en respuesta a la situación social problemática emergente que ayuda a formalizar el estudio en las tareas de hacer acopio de datos, de confrontar las fuentes de información y, en la medida de lo posible, desenhebrar el sentido de los discursos que aquí concurren, que dan cuenta de la rica heterogeneidad discursiva de los actores que participan del proceso.



La presente actualización, se debe a las fuentes que la informan y que coinciden en la idea de que es necesario atender la problemática de la inequidad de género en las acciones del Plan: la diversidad de voces y discursos que convocan la participación del Estado y lo motivan en lo que hace a la acción asertiva del Estado en el esfuerzo de dar sentido al impulso vivo de sus instituciones conforme a su sentido de servicio. El enfoque de género tiene no solo la faceta analítica que hemos desarrollado en los párrafos precedentes, sino que, además, presenta una faceta sintética que lo redibuja como recurso propositivo para mejorar la calidad de vida de las mujeres y, con ellas, del entorno social y vital que acompaña a cada mujer. Esta breve reflexión es oportuna porque se trata de avanzar en la comprensión de un problema social a sabiendas de que, por más exhaustiva que sea nuestra intención, no podemos aprender de una sola mirada toda la problemática que hace a la oportunidad de igualdades y sus condiciones de posibilidad actuales para enfrentar los desafíos presentes, efectivos y concomitantes de modo que no tengamos que sacrificar el futuro, ni inmediato ni lejano. Después de todo, siempre es muy poco lo que se sabe. De todos modos, el resultado obtenido, a la luz del estudio de la casuística y de los antecedentes en la jurisprudencia: aquí apenas ofrecemos al lector lo justo y necesario para que se pueda hacer una idea de las tendencias, inquietudes y sentires que mueven los esfuerzos contemporáneos por hacer dialogar la democracia y la reflexión científica, a sabiendas de que en ese diálogo se obtiene, de cuando en cuando, nuevo saber adquirido que permite una comprensión “nueva” de los viejos problemas ya conocidos, bien es cierto que no en sus últimos detalles, pero sí cuando menos —lo más útil para nosotros ahora— en lo que hace a los aspectos estructurales de dichos problemas y a su disposición para ser tomados por su carácter sintomático: la “nueva” comprensión insiste en la idea de que los aspectos problemáticos ponen de manifiesto oportunidades de acción conjunta cuyo fortalecimiento aportaría, precisamente, a la profundización y fortificación del sistema de derechos humanos en Perú actual en el nuevo estado de crisis que viene emergiendo desde el inicio de la pandemia de Covid-19.

Es oportuno manifestar que, en este punto de reflexión y consideraciones recurrentes sobre la forma más provechosa de obtener una apropiación crítica del problema, emergieron dos importantes problemas metodológicos, que tuvimos que superar para progresar en la edición del presente documento. Superado el primer problema metodológico —¿con qué método aproximarse al problema del estado de la cuestión de los derechos humanos en Perú desde el punto de vista del enfoque de género y los PR?—, nos enfrentamos al segundo problema metodológico —¿con qué fuentes contamos para los estudios actuales y, sobre todo, quiénes son nuestro soporte y nuestros aliados para la tarea que se nos encomienda?—. Respecto de la primera cuestión, la doctrina razona que todas las fuentes disponibles son bienvenidas para el

estudio del derecho. Enseguida la lógica de la investigación indicó el método para la segunda cuestión: preguntar a los actores.

En ese sentido, para efectos de lograr una mejor sinergia en la comprensión de la problemática de género, el presente informe se basará en el análisis realizado en la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP) que precisa como problema público central la discriminación estructural contra las mujeres. Esta discriminación consiste en

[...] un conjunto de prácticas reproducidas por patrones socio-culturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Esta discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético. Así también, esta discriminación se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019, p. 10)

Este tipo de discriminación se encuentra arraigada en una serie de prácticas, actitudes y formas de pensar, que, a menudo pueden pasar desapercibidas como situaciones de discriminación o que son toleradas como situaciones socialmente aceptadas, pero que tienden a privilegiar lo masculino sobre lo femenino y conllevan a situaciones de desigualdad.

Además, junto a la discriminación de género, se manifiestan otro tipo de situaciones de desigualdad de poder, como la situación económica, el grado educativo, situaciones de discapacidad, la orientación e identidad sexual, la edad, el ser migrante, pertenecer a un pueblo indígena o ser afroperuana. La heterogeneidad de causas que concurren en estas situaciones de desigualdad puestas de manifiesto por la discriminación de género lleva a pensar que las situaciones diferenciadas de inequidad y acceso a derechos son un aspecto transversal que requiere el abordaje desde diferentes y múltiples enfoques, que pongan atención, precisamente, sobre las diferentes violencias a las que se enfrentan las mujeres.

Esta discriminación genera desigualdad y limita el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres. Así, la discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base.

[...] patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— [que] causan, entre otros [fenómenos sociales], i) la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y ii) las normas y la cultura institucio-



nal que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres (MIMP, 2019, p. 11; énfasis añadidos).

La discriminación estructural contra las mujeres parte de una apreciación negativa que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. Los patrones socioculturales discriminatorios causan las normas y la cultura institucional que precisa la discriminación estructural contra las mujeres para reforzar los prejuicios infravalorativos que deprecian el valor de la mujer en cuanto la comparan con el hombre. Es decir, “[...] dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad” (MIMP, 2019, p. 12). Los efectos de esta discriminación estructural se evidencian finalmente en las vulneraciones a diversos derechos humanos, especialmente en el derecho a una vida libre de violencia, los derechos a la salud sexual y reproductiva, el derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, y, entre otros varios, los derechos económicos, sociales y ambientales (MIMP, 2019, p. 12).

Para ayudarnos a guardar coherencia con la política pública de igualdad de género se organizará el análisis de los pilares referidos a la Protección, Respeto y Remediación, guardando relación con los objetivos propuestos en la Política de Igualdad de Género, a saber:

OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.

OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.

OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población. (MIMP, 2019, p. 31)

En junio de 2019, el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos presentó ante el Consejo de Derechos Humanos el informe Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (A/HRC/41/43),³ en el que se determinó que la operativización de este marco de género debe hacerse a través de tres etapas aplicables a cada uno de sus pilares (Protección, Respeto y Remediación), a saber: la evaluación reactiva de género, las medidas transformadoras de género y las reparaciones transformadoras de género (cf. Grupo de Trabajo, s.d., p. 38

3 Véase: Grupo de Trabajo (s.d., pp. 37-54).

y p. 52).

El presente informe acoge dichos lineamientos, por lo que en el análisis se tendrá en cuenta las tres dimensiones propuestas, esto es: el principio general de no discriminación,⁴ “las disposiciones que destaquen expresamente la necesidad de integrar una perspectiva de género en determinados lugares”⁵ y aplicación de otras normas relevantes para la protección de los derechos humanos frente a actividades empresariales.



I. Revisión de instrumentos legales internacionales y nacionales relacionados a la igualdad de género

Perú es Estado parte de los principales tratados de derechos humanos y hace suyo el principio fundamental de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por ello desarrolla diferentes estándares de aplicación universal. En especial se debe tener presente que el Estado tiene una obligación de debida diligencia para prevenir la discriminación contra la mujer en la vida económica y social por parte de personas o entidades privadas (cf. Cedaw, 2010, párr. 13).

En relación con la temática de género, dos convenciones son esencialmente importantes: la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará.

En el sistema de Naciones Unidas, Perú es estado Parte de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (de la cual surge el Comité CEDAW, por sus siglas en inglés), suscrita por el Perú en 1981, y ratificada al año siguiente. Asimismo, Perú suscribió en el 2000 para enseguida ratificar, el 2001, el Protocolo Facultativo de la CEDAW, que faculta al Comité CEDAW a conocer casos y denuncia individuales.⁶

El Comité CEDAW realizó expresas recomendaciones a Perú (Cedaw 2014, párr. 32, a y Cedaw 2002, párr. 478 y ss.) de las cuales queda pendiente establecer mecanismos eficaces para vigilar el cumplimiento de la legislación vigente y de los convenios pertinentes de la OIT, en particular:

- N° 29: Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930
- N° 100: Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951
- N° 111: Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958
- N° 156: Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981

Se debe mencionar también que el Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, precisa que estas situaciones representan una amenaza para alcanzar la igualdad y es incompatible con condiciones de trabajo decente:

“[...] la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente [...]” (preámbulo). Este instrumento internacional es el primer marco común que incluye el enfoque de género, cuyo objetivo consiste en desarrollar un abordaje preventivo de la violencia y el acoso en entornos laborales. De otro lado, en junio 2019 se aprobó en la OIT el Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206 que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, problemática que afecta desproporcionadamente a las mujeres y puede llegar a constituir una vulneración de sus derechos humanos “[...] y poner en riesgo la igualdad de oportunidades” (OIT, 2019, § 4). Perú aun no lo ha ratificado.⁷

En ese sentido, es necesario precisar que estas recomendaciones el Convenio N° 190 (art. 4.2.) pone de manifiesto que:

Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación, así como a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades

de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

La Recomendación N° 206 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo manifiesta que

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con

⁷ Aunque Perú aún no ha ratificado este Convenio, el MTPE ya ha realizado en diciembre 2019 un taller de consulta tripartita para dar a conocer a los gremios de empleadores y trabajadores los alcances y beneficios de estos instrumentos internacionales. Véase: OIT (2019).



el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). (CIT, s.d., p. 1)

Respecto al punto de prevención y protección, precisa que:

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

[...]

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones. (CIT, s.d., p. 1)

Otras recomendaciones hechas por este comité monitor de la CEDAW al Estado peruano lo instan a que

[...] b) Vele por la aplicación de los principios de no discriminación en el empleo y de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y se asegure de que el embarazo no sea causa de despido; c) Refuerce las iniciativas para mejorar el acceso de las mujeres a una gama más amplia de empleos, incluso a puestos de gestión o decisión; d) Intensifique las medidas para mejorar la protección de los derechos humanos de las mujeres que trabajan en el sector informal, ratifique cuanto antes el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo e instaure la igualdad de condiciones de seguridad y prestaciones sociales para las mujeres en el sector doméstico; e) Mejore los mecanismos para prestar asistencia jurídica y apoyo a las víctimas de trabajo forzoso; f) Divulgue ampliamente información sobre los mecanismos existentes para denunciar los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. (CEDAW/C/PER/CO/7-8, p. 10)

Asimismo, el Comité CEDAW reconoció que el Estado peruano dio pasos

[...] para mejorar su marco institucional y de políticas que buscan

acelerar la eliminación de la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género, tales como la adopción de: a. El Protocolo Técnico para el Aborto Terapéutico (2014); b. El Segundo Plan Nacional de Acción contra el Trabajo Forzado (2013); c. Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021 (2013); d. Plan Nacional de Igualdad de Género –PLANIG- 2012-2017 (2012); e. Plan Nacional de Acción contra la Trata de Personas 2011–2016 (2011); f. Plan Nacional contra la Violencia Hacia las Mujeres PNCVHM 2009–2015 (2009); y g. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM (2007) que establece la igualdad entre hombre y mujeres como política nacional de obligatorio cumplimiento e incluye la eliminación de la violencia doméstica y sexual. (Comité CEDAW, CEDAW/C/PER/CO/7-8, p.1)

A nivel del sistema interamericano, el Estado peruano ha suscrito y ratificado la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará. (Resolución Legislativa N° 26583 del 22 de marzo de 1996), la misma que está vigente en Perú desde el 4 de julio de 1996.

Esta Convención define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. Dicha convención agrega además que se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. (art. 2, inc. b)

Por ello, pues, el Estado, las organizaciones sociales y el sector privado (particularmente las empresas) requieren elaborar una comprensión clara del fenómeno de la violencia contra la mujer, y en general la violencia de género, para entender cuáles son sus causas, mecanismos y consecuencias.

En esta línea, un caso importante a tener en consideración en el sistema interamericano es el caso Campo Algodonero vs México (2009), en donde las víctimas de feminicidio fueron jóvenes mujeres trabajadoras de maquilas, y en donde la situación de vulneración de derechos guardaba relación con las condiciones socioeconómicas que se habían configurado, permitidas por el Estado mexicano, profundizando la mayor vulnerabilidad de estas mujeres frente a la violencia (cf. Bórquez, 2017, p. 92).

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo ha sido



incorporado a nivel constitucional (Constitución 1993, Art. 2 inc. 2) y a partir de ello se ha desarrollado una serie de normas cuyo eje principal es la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007). Esta ley dispone que las entidades públicas están obligadas a informar el nivel de cumplimiento y avance de sus obligaciones respecto de esta materia, cuyo balance es presentado anualmente por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) ante el Congreso de la República en el marco del Día Internacional de la Mujer. De otro lado, desde 1996 el ente rector en las políticas públicas de igualdad de género es el Ministerio de la Mujer.

Asimismo, se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, así como su respectivo reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

El Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial: “Artículo 2: Política estatal. g) Propicia el acceso, en condiciones de equidad de género de los hombres y mujeres que conducen o laboran en las MyPE, a las oportunidades que ofrecen los programas de servicios de promoción, formalización y desarrollo”.

Data estadística sobre situación de mujeres

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género, las causas del problema que se necesita enfrentar, para atacar el problema de la discriminación estructural contra las mujeres, se reproducen en la vida social tal como se describe en el gráfico que sigue a continuación (gráfico 1), en el que se presentan vulneraciones al derecho a la vida libre de violencia, a la salud sexual y reproductiva, a la participación en espacios de toma de decisiones y vulneraciones en derechos sociales y económicos.

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género, las causas que generan la discriminación estructural contra las mujeres y sus efectos nocivos no solo para las mujeres sino para el conjunto de la vida social, son las normas y la cultura institucionalizada que refuerzan las situaciones de subordinación y desigualdad hacia las mujeres, así como la existencia de asignación desigual de roles y patrones socioculturales discriminatorios que, históricamente, privilegian lo masculino sobre lo femenino.

Y es precisamente en este ámbito en el que las empresas, y en general el sector privado, así como las organizaciones civiles, pueden tener un rol activo de transformación y cambio de los patrones culturales y so-

ciales, proceso en el cual el Estado, sin duda, tiene un rol central en el esfuerzo de cerrar brechas.

Gráfico 1. Discriminación estructural contra las mujeres



Fuente: Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, p. 12.

El Estado es el principal encargado de la labor de protección, así también las empresas y la sociedad civil juegan un rol importante, debido a que son parte de los espacios de socialización y producción social. En esa línea se buscará identificar cómo las empresas estatales y privadas están contribuyendo a disminuir el problema de la discriminación estructural contra las mujeres, en tanto actor social con capacidad de contribuir a cambiar las causas de discriminación dentro de sus propios espacios. En ese sentido, no se puede sólo verificar qué esfuerzos se están desplegando para no vulnerar sus derechos civiles, políticos económicos, etc. sino que se debe avanzar a identificar cómo están contribuyendo a cambiar las causas que subyacen. Es decir, por un lado cómo las empresas están coadyuvando al cambio de patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— que al reforzar la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), infravaloran lo femenino en comparación con lo masculino, y, por otro lado, analizar si el Estado viene acompañando y asesorando en estas importantes iniciativas. De modo que dichos patrones ya no reproduzcan y perpetúen la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad, como consecuencia de la suspensión de la norma de la cultura subalternizante, subordinante y discriminadora, suspensión que, desde luego, se produce como paso previo necesario para la activación de dispositivos



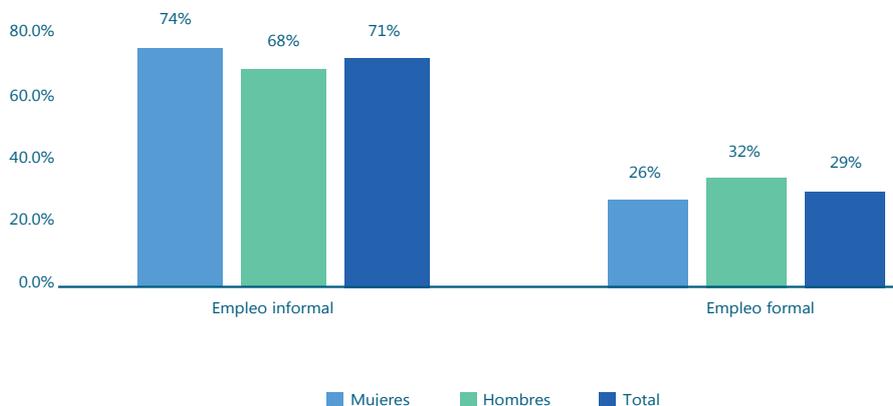
intelectuales que fomentan la igualdad y la equidad de género.

En ese sentido, de acuerdo con Budig & England (2001), Castillo y Soria (2011) y Lavado (2017a), existen disparidades salariales entre mujeres y hombres basadas en la maternidad, la cual termina penalizando los salarios de las mujeres con uno o más hijos. La disparidad salarial por maternidad en Perú alcanza el 27 % mientras que en Chile es de 17 % y en los Estados Unidos el 5 % (Chujutalli, 2017). Y tiene también un impacto negativo sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Se evidencia también que la brecha salarial por maternidad es menor en el caso del sector público que en el sector privado.

La brecha salarial de género responde directamente a la forma en que hombres y mujeres se organizan a lo largo de sus ciclos de vida, es decir, cómo cada uno y una asigna su tiempo y recursos durante toda su vida. Así, la brecha salarial se explica porque las mujeres, en promedio, distribuyen su tiempo y recursos de forma distinta a como lo hacen los hombres. Ello a su vez está marcado por las normas sociales vigentes que definen la división sexual del trabajo aún en la actualidad. En efecto, las mujeres son quienes deben afrontar principalmente la carga del trabajo doméstico no remunerado, es decir, de la maternidad, el cuidado de los hijos y las tareas del hogar (cf. Kleven et al., 2018, Lavado, 2017b & Chujutalli, 2017). Ello lleva a que las mujeres requieran de mayor flexibilidad tanto en la entrada y la salida de los mercados de trabajo, así como también mientras se encuentran laborando en estos. El 25,5 % de los jefes de hogar son mujeres y el 74,5 % son hombres, dando cuenta de que los hombres siguen teniendo el control de la economía del hogar. El 91,5 % de la categoría esposo/esposa son mujeres y solo un 8,5 % son hombres. Por último, el 100 % de las personas trabajadoras del hogar son mujeres (Defensoría del Pueblo, 2019a, p. 19).

Asimismo, se requiere precisar que el trabajo de las mujeres se concentra en servicios tercerizados y comercio concentrado de la PEA femenina y tienden a tener una condición laboral precaria, por lo que no siempre pueden acceder a los beneficios o buenas prácticas de las empresas.

Gráfico 2. Distribución de la población ocupada, según su presencia en el mercado informal y formal y sexo, 2017



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, 2017. Elaboración: Defensoría del Pueblo.

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género, el problema radica en una serie de dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales que permiten el mantenimiento y desequilibrio de las relaciones de poder, que ponen en subordinación a las mujeres. Esta situación requiere un abordaje interseccional, que afronte las múltiples formas de discriminación. Los efectos de esta discriminación se plasman en: 1) vulneración del derecho a una vida libre de violencia, 2) vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva, 3) vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones y 4) vulneración de los derechos económicos y sociales.



II. Análisis de implementación de los Principios Rectores por tema

A. Pilar I: Deber de proteger del Estado

1. Descripción de la problemática

Teniendo en cuenta que la problemática identificada por la política pública de igualdad de género es la discriminación estructural contra las mujeres, podemos decir que la misma se puede reflejar en un sinnúmero de indicadores, entre ellos:

- Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) o Desigual organización social del cuidado
 - Distribución desigual del uso de tiempo
- Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres
 - Nivel de transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas.
 - Invisibilización de la discriminación estructural contra las mujeres en procesos de generación de conocimiento e información estadística.
- Patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios, atributos) que privilegian lo masculino sobre lo femenino
 - Reproducción de estereotipos a través de la formación educativa
 - Nivel de tolerancia de la sociedad a la violencia y la desigualdad
 - Percepción de la desigualdad y la discriminación en los ámbitos público y privado
 - Refuerzo de los estereotipos a través de los medios de comunicación.

En ese sentido, de acuerdo con la Política nacional de igualdad de género, los objetivos prioritarios hacia 2030 son seis, a saber: a) reducir la violencia hacia las mujeres, b) garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, c) garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones d) garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, e) reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado en-

tre hombres y mujeres y, por último, f) reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población (cf. MIMP, 2019, p. 39). Y, de esa forma propone la evaluación de estos puntos a través de los siguientes indicadores operativos:

- Tasas de participación política
- Femicidios y violencia contra la mujer
- Embarazo adolescente
- Brecha salarial entre hombres y mujeres
- Jornada de trabajo y uso del tiempo en actividades productivas y reproductivas

Un dato importante al respecto es que hoy en día se cuenta con información desagregada por sexo, en muchos campos sociales (educación, salud, violencia, etc.) y económicos (agropecuario, empresarial, minero energético, etc.) que hace una década no se tenía, lo que permite una publicación anual del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) sobre estadísticas que identifican las brechas de género no sólo en el ámbito nacional sino también por regiones.

Actualmente, el instrumento que ha desarrollado el Estado para dar respuesta a esta problemática es su política de transversalización del enfoque de género, cuya rectoría le corresponde al MIMP, conforme a su ley orgánica (Decreto Legislativo N° 1098).

El marco normativo vigente que este sector ha desarrollado para implementar esta política consiste en:

- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Plan Estratégico multisectorial de igualdad de género de la Política Nacional de Igualdad de Género

Como importantes antecedentes a estos documentos de política podemos mencionar hasta tres planes nacionales:

- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2000-2005
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006-2010
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017

Sin embargo, la mayoría de estos instrumentos están centrados en aspectos sociales de la política pública (educación, salud, lucha contra la violencia) y muy pocos en aspectos productivos, teniendo como referencia para su implementación a los sectores estatales correspondientes, y casi ninguna



referencia al ámbito productivo empresarial, salvo en materia del cumplimiento de derechos de las mujeres trabajadoras. Desde el lado de los derechos económicos, el énfasis estuvo en la generación de ingresos para las mujeres en condición de mayor vulnerabilidad (emprendimientos productivos), y no en una visión del sector privado como actor importante en la implementación de políticas públicas de igualdad para mujeres y varones.

Motivado por lo anterior, el MIMP como ente rector tradicionalmente ha tenido una mayor y mejor coordinación con los sectores sociales, aunque no tan así con los del área productiva. Sin embargo, en el caso del sector empresarial en los últimos años ha ido adoptando medidas y esfuerzos significativos que serán analizados más adelante, como los del “Sello Empresa libre de violencia”, o la mesa de coordinación con los sectores productivos impulsada en el 2013, y que han permitido un mayor y mejor acercamiento a la empresa como actor social en el desarrollo. En ese sentido, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) ha enfatizado que el Estado debe consolidar y direccionar las políticas públicas, toda vez que es su rol, al mismo tiempo que precisa que la Política Nacional de Igualdad de Género tiene un orden transversal que abarca sectores del Poder Ejecutivo con el que el sector privado tiene espacios de comunicación donde se analiza el tema de la mujer.

Además, es necesario precisar que existe la Mesa Tripartita del MTPE, cuyo objetivo es la promoción y fortalecimiento de la participación de mujeres, así como la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral. La Resolución Ministerial N° 073-2019-TR indica que este grupo propondrá medidas para promover la igualdad y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, y las responsabilidades familiares compartidas, en el marco de los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

En ese sentido, la Resolución Ministerial N° 073-2019-TR⁸ indica que este grupo propondrá medidas para promover la igualdad y mejorar las condiciones laborales de las mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, y las responsabilidades familiares compartidas, en el marco de los instrumentos internacionales ratificados.

2. Identificación de actores

Por el lado de los sectores productivos, si bien la igualdad de género es un

8 Publicada en marzo de 2019, la resolución precisa que la constitución de la Mesa de Trabajo no demanda gastos adicionales al presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Disponible en <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-grupo-de-trabajo-de-naturaleza-temporal-denominado-me-resolucion-ministerial-n-073-2019-tr-1747434-1/>.

mandato constitucional, no ha sido un eje priorizado y más bien, se le ha dejado de lado en sus esfuerzos centrales de política pública (Romero, 2017, p. 8). Ello se puede constatar aún ahora en la recientemente aprobada Política de Igualdad de Género, en donde la provisión de servicios que materializarían la política sigue recayendo en mayor medida en los servicios de orden social, y de manera más puntual en servicios de los sectores productivos.

La Política Nacional de Igualdad de Género se ha visto reforzada recientemente con el marco internacional, a través de la Agenda 2030, que establece un objetivo de desarrollo sostenible (ODS) específico para la igualdad de género (ODS 5), con metas que contribuyen a alcanzar este objetivo. Asimismo, desde Pacto Mundial hay un claro llamado al sector privado como actor en el desarrollo y un alineamiento a través de la apuesta por las ODS.

Las medidas que se han adoptado en el sector empresarial están impulsadas por el propio sector privado o por actores multinacionales como el Banco Mundial, el BID, u otros organismos de cooperación como PNUD, OIT, ONU Mujeres, etc.

Es en este marco en el que finalmente confluye el sector público nacional y permite una mayor sinergia de los sectores productivos respecto del mandato de igualdad de género. En relación con las experiencias revisadas, podemos encontrar como principales actores:

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

El MIMP es el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y poblaciones vulnerables, por tanto, es el ente que diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz.

Es a este sector justamente al que le corresponde la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género. El trabajo del MIMP está en permanente coordinación con los demás sectores, organismos constitucionales, gobiernos regionales y locales; el mismo que ejerce a través de diferentes direcciones generales y de línea, como veremos a continuación.

De acuerdo con su Ley Orgánica (D. Leg. N.º 1098), este sector tiene la rectoría en:

- Promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado.



- Protección de los derechos de las mujeres.
- Promoción de los derechos de las mujeres con especial énfasis en: Fortalecimiento de la ciudadanía y autonomía de las mujeres, con independencia de su edad, etnia y condición, Igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Promoción de la ampliación de la participación de las mujeres en el ámbito público.
- Prevención, protección y atención de la violencia contra la mujer y la familia, promoviendo la recuperación de las personas afectadas.

Para ello cuenta con tres direcciones generales:

- **Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación:** órgano técnico normativo a nivel nacional, encargado de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la igualdad de género y no discriminación. Depende jerárquicamente del Despacho Vice-ministerial de la Mujer. Conformada por tres direcciones:
 - **Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación:** instancia que formula, ejecuta y monitorea las políticas nacionales y sectoriales en materia de igualdad de género y no discriminación, todo ello en el marco de las políticas de Estado y los objetivos de desarrollo nacional, con el fin de reducir las brechas entre hombres y mujeres, especialmente de aquellas que viven en la pobreza y sufren mayor desigualdad y discriminación. Esta dirección conduce el proceso de formulación de los planes nacionales y otros instrumentos de política pública en materia de igualdad de género y no discriminación, además de ello, elabora propuestas normativas en este tema.
 - **Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de la Mujer:** instancia encargada de formular, ejecutar y monitorear las políticas nacionales y sectoriales en materia de protección y promoción de los derechos de las mujeres, en el marco de las políticas del Estado y los objetivos del desarrollo nacional. En tal sentido, promueve los derechos de las mujeres, en especial el fortalecimiento de su ciudadanía y autonomía, con independencia de su edad, etnia y condición; promueve su desarrollo integral en igualdad de oportunidades y su mayor participación en el ámbito público.
 - **Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres:** instancia que debe propiciar políticas públicas en coordinación con los demás sectores públicos y Gobiernos regionales, así como con las empresas privadas y públicas, para mejorar las condiciones económicas de las mujeres a través del acceso a recursos productivos, financieros y tecnológicos bajo un enfoque de igualdad.
- **Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género:** órgano encargado de promover y fortalecer la transversalización del enfoque de

género en las entidades públicas y privadas, planes, programas y proyectos del Estado, que cuenta con dos direcciones:

- **Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional:** encargada de formular, ejecutar y monitorear las políticas nacionales y sectoriales, estrategias, mecanismos y acciones para la incorporación del Enfoque de Género en las políticas, planes, programas y proyectos de los sectores y organismos constitucionalmente autónomos, para la evaluación de los avances y resultados de dicha incorporación.
- **Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales:** formular, ejecutar y monitorear las políticas nacionales y sectoriales, estrategias, mecanismos y acciones para la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos de los gobiernos regionales y locales, y para la evaluación de los avances y resultados de dicha incorporación.
- **Dirección General contra la Violencia de género:** órgano de línea encargado de dirigir, coordinar y la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en sus diferentes manifestaciones que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad y/o el Estado.
 - **Dirección de Políticas para una vida libre de violencia:** órgano que tiene como función principal: formular, realizar el seguimiento y evaluar la política nacional y sectorial para la erradicación de la violencia contra la mujer.
 - **Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios:** órgano cuya función principal es formular lineamientos, brindar asistencia técnica, desarrollar e implementar metodologías e instrumentos para incrementar la calidad de los servicios que brindan las entidades públicas, nacionales, regionales y locales y el sector privado a las víctimas de violencia de género.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

De acuerdo con su Ley de organización y funciones del MTPE (Ley N° 29381), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia en lo siguiente:

- Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las siguientes materias: sociolaborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral, seguridad y salud en el trabajo, difusión de normatividad, información laboral e información del mercado de trabajo, relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo,



reconversión laboral y migración laboral.

- Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva en las materias de su competencia.
- Realizar seguimiento, monitoreo y evaluación respecto del desempeño y logros alcanzados en los niveles nacional, regional y local, así como adoptar las medidas correspondientes.
- Diseñar, conducir y supervisar los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de las políticas públicas nacionales y sectoriales de acuerdo con las normas de la materia.

Entre las políticas nacionales bajo rectoría o conducción del MTPE se encuentran:

- Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021.
- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, en este sector se encuentra la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Sunafil, que es el organismo técnico especializado, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Sus funciones son:

- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectivas de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva, respecto de las sanciones impuestas, en el ejercicio de sus competencias.
- Suscribir convenios de gestión con los gobiernos regionales en materia de su competencia,
- Otras funciones que le señale la ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia.

Otros sectores

Otros sectores relevantes por su responsabilidad en la conducción de políticas públicas relacionadas con la actividad empresarial privada son:

Mincetur

- Política Nacional en Comercio Exterior
- Política Nacional en Turismo.

Ministerio de Energía y Minas

- Política Energética Nacional 2010-2040

Ministerio del Ambiente

- Política Nacional del Ambiente.
- Estrategia Nacional de Diversidad Biológica.
- Estrategia Nacional ante el Cambio Climático.
- Plan Nacional de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

Produce

- Política Nacional de la Calidad.
- Política Nacional de Desarrollo Industrial (en elaboración)
- Política Nacional de Comercio Interno (en elaboración)
- Política Nacional de Pesca (en elaboración)

Defensoría del Pueblo

- Cuenta con la Adjuntía de Derechos de la Mujer que tiene como objetivo contribuir a erradicar los actos de la administración estatal que evidencien discriminación hacia la mujer.
- Ha realizado varios informes con recomendaciones sobre temas de género como autonomía física, igualdad, participación política, derechos de mujeres indígenas entre otros.
- Se encuentra facultada para promover la firma, ratificación, adhesión y efectiva difusión de los tratados internacionales sobre derechos humanos, con el fin de asegurar su aplicación. Además, promueve que la legislación y las prácticas nacionales se adecuen a lo previsto en los tratados suscritos por Perú.
- Tiene el rol de defensa de derechos fundamentales, por lo que puede iniciar cualquier procedimiento administrativo, o participar en éste por



iniciativa propia o a pedido de terceros, utilizando el criterio de discrecionalidad, en representación de una o varias personas, para la defensa de los derechos fundamentales y constitucionales.

Ministerio Público

- Cuenta con el Programa de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos, dirigido por una unidad central. Esta depende de la Fiscalía de la Nación y supervisa el funcionamiento de las 40 unidades distritales (UDAVIT) —32 de estas ubicadas en las sedes de los distritos fiscales y 8 que trabajan de la mano con fiscalías especializadas en la lucha contra el delito de trata de personas, la criminalidad organizada y la corrupción de funcionarios en Lima y el Callao— y de las 116 unidades de asistencia inmediata que operan en otras localidades donde se requiere el servicio.

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

- Estrategia Nacional de Desarrollo e Inclusión Social.
- El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social destinó en 2019 una inversión de S/ 10 millones a los 25 gobiernos regionales del Fondo de Estímulo al desempeño y logro por resultados sociales, con el objetivo de contribuir en la prevención de la violencia contra la Mujer, y de esta manera hacerle frente tanto el feminicidio como el machismo.
- Estrategia de transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión del MIDIS.

Ciertamente, este actor tiene un rol central en la disminución de brechas a través del trabajo y programas que realiza con poblaciones más vulnerables, que permitan abordar las desigualdades y problemas estructurales de equidad entre hombres y mujeres.

Indecopi

- Fiscalización de incumplimientos frente a los derechos de clientes mujeres consumidoras.

3. Medidas y avances identificados (identificación de brechas)

Para ayudarnos a guardar coherencia con la política pública de igualdad de género organizaremos nuestros hallazgos en función de los objetivos de la política (cf. MIMP, 2019, p. 31).

3.1. *Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres*

Mecanismos para la igualdad de género en las instituciones estatales

Uno de los esfuerzos más significativos liderados por el MIMP es el mandato de creación de un mecanismo de igualdad en todas las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales (Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP), que disponga la creación de una comisión, comité o grupo de trabajo cuyas funciones son elaborar un plan de actividades anual para reducir las brechas de género que prioriza la institución y coordinar para incluir estos temas en los instrumentos de planificación. En efecto, el mecanismo para la igualdad debe proponer estrategias que identifique buenas prácticas y generar cultura organizacional con igualdad de género. También tiene otras labores como monitorear la implementación de medidas de igualdad de género y su debida alineación con los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas, así como emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad, entre otras funciones.

No obstante, el financiamiento de estos mecanismos de igualdad no supone la derivación de nuevo presupuesto para llevar a cabo estas acciones, sino que se encuentra a cargo del presupuesto institucional de cada entidad.

Estos mecanismos (comisión, comité o grupo de trabajo) para la igualdad de género, tienen por objeto 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. Es decir que además de tener un mandato interno en relación con el cierre de brechas de género al interior de sus instituciones, el mecanismo para la igualdad tiene un mandato en relación con el quehacer institucional, es decir con la integración de la política de igualdad de género en las políticas que les corresponda implementar.



Cuadro 1. Mecanismos para la igualdad de género

Del 2017 a la fecha, se ha creado:

- 127 de estos mecanismos a nivel nacional y regional.
- 19 a nivel ministerial
- 25 a nivel de los gobiernos regionales
- 4 en organismos reguladores
- 12 en entidades que tiene funciones de supervisión como superintendencia
- 54 en organismos técnicos y ejecutores
- 4 en empresas del Estado 9 en programas sociales

Fuente: MIMP. Elaboración propia.

Si bien es reciente este mandato (Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP), ya se cuenta en todos los sectores con una comisión de este tipo y, asimismo, en un gran número de instituciones de carácter técnico, ejecutor o regulador. La mayoría de estos comités o grupos de trabajo han comenzado por realizar diagnósticos institucionales como un primer paso, lo mismo que viene siendo monitoreado desde el sector público por la Dirección de Transversalización del Enfoque de género del MIMP, e incentivado por el sector privado con reconocimiento como el del Ranking PAR de Aequales para instituciones públicas. Un segundo momento en este esfuerzo debiera estar enfocado en la integración del enfoque de género en el quehacer institucional.

Es preciso mencionar que el MIMP brinda el reconocimiento “Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”,⁹ otorgado a empresas que realizan esfuerzos destinados a la promoción de la no discriminación y no violencia contra la mujer. La certificación tiene una vigencia de dos años y se pierde cuando no se da cumplimiento a las condiciones por las que fue otorgada o no se le usa en los productos o servicios autorizados, o se recibe queja de mal uso de la certificación. Asimismo, puede ser revocada cuando hay falsedad en la documentación presentada, por incumplimiento del reglamento o por falta de subsanación de observaciones de suspensión. En 2020 se brindó la certificación de 63 personas jurídicas.¹⁰

Cuadro 2. Ranking PAR – Aequales

Es una herramienta que mide el desempeño en equidad de género en 4 áreas: Gestión de objetivos: políticas internas y externas con enfoque de género, acciones de sensibilización y uso de indicadores.

- **Cultura Organizacional:** conciliación vida laboral-personal, comunicaciones inclusivas, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral, y Comunidad LGBTI.
- **Estructura Organizacional:** número de mujeres y hombres en posiciones de liderazgo y otras líneas jerárquicas de la organización.
- **Gestión de Talento:** procedimientos de contratación, ascensos y remuneración, buenas prácticas en el área de RRHH, liderazgo femenino y nuevas masculinidades Desde el 2018, se aplica al sector público.

Fuente: Aequales.

9 cf. Resolución Ministerial N° 184-2011-MIMDES, del 17 de junio de 2011. Disponible en https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/resoluciones_ministeriales/rm_184_2011_mimdes.pdf.

10 cf. Resolución Ministerial N° 055-2020-MIMP, del 2 de marzo de 2020. Disponible en <https://www.mimp.gob.pe/empresasegura/rm-055-2020-mimp.pdf>.

Asimismo, el MTPE en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales que viene realizando desde el 2010, tiene la categoría de “Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo e igualdad de grupos vulnerables”.

Integridad y lucha contra la corrupción

En Perú se viene desplegando diferentes esfuerzos en la lucha contra la corrupción, bajo el liderazgo de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN). En el 2018 se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, mediante el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

En la presentación de dicho documento se reconoce que, si bien el enfoque punitivo es necesario, es insuficiente porque la corrupción debe entenderse como un fenómeno complejo, multicausal y multidimensional que requiere principalmente de medidas estructurales y reformas institucionales conducentes a revertir los factores de vulnerabilidad socioeconómica y de género en la sociedad. Con ello, se reconoce además que la corrupción no es un fenómeno neutro y que, por el contrario, impacta de manera diferenciada a los miembros de una sociedad, de acuerdo con su situación y los factores de vulnerabilidad socioeconómica y de género propiciando la profundización de esquemas de desigualdad y abuso de poder.

Así podemos identificar 2 iniciativas relacionadas con ello:

- Compromiso de Lima por la Gobernabilidad Democrática frente a la Corrupción (abril 2018). Ente los compromisos que asumieron los presidentes y jefes de Gobierno en la VIII Cumbre de las Américas, figura el de “[...] promover la equidad e igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres como objetivo transversal de nuestras políticas anticorrupción, mediante un grupo de trabajo sobre liderazgo y empoderamiento de las mujeres que activamente promueva la colaboración entre instituciones interamericanas y la sinergia con otras agencias internacionales”.
- En noviembre de 2019, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción tomó acuerdos para enfrentar la corrupción vinculada a violencia de género, entre ellos hacer un diagnóstico sobre corrupción, trata de personas y minería ilegal en la frontera amazónica, así como una propuesta normativa para definir el tipo penal de “sextorsión”.

Protección de personas defensoras de derechos humanos

En Perú las personas defensoras de derechos humanos han organizado sus luchas en torno a los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, los derechos sexuales y reproductivos, los derechos LGBTI, los derechos a la tierra, el territorio y el ambiente, entre otros. Así han surgido diferentes grupos y organizaciones de mujeres para monitorear y producir



información sobre la situación de vulneración de derechos humanos desde una perspectiva socio ambiental y de género. De acuerdo con Amnistía Internacional (2018), las mujeres están en primera línea de los movimientos sociales que están impulsando la defensa de los derechos humanos en Perú. De acuerdo con López (2019), en Perú, 15 mujeres han sido vulneradas por su actividad en defensa de los derechos humanos entre los años 2017 y 2018. En 2017 se reportaron 4 incidentes a defensoras de un total de 23 (incluidos varones), mientras que en 2018 estas vulneraciones se incrementaron a 11 de un total de 25. Los ataques señalados son de diferente naturaleza, desde acoso cibernético y difamación hasta estigmatización y violencia física. Estos ataques habrían sido registrados por el registro de incidentes de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (CNDDHH) (cf. López, 2019).

Las más importantes pertenecen a redes de la región de Latinoamérica que acompañan a las lideresas para fortalecer sus capacidades organizativas y de incidencia, así como para generar alianzas. Algunas de estas organizaciones son:

- El Grupo de Intervención y formación para el Desarrollo Sostenible (Grufides), cuya sede está en Cajamarca y que forma parte de la “Red Latinoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Sociales y Ambientales”.
- La Red Unión Latinoamericana de Mujeres (ULAM) que se crea en el 2008 y a la que en Perú pertenecen varias organizaciones, entre ellas la Asociación de Mujeres Protectoras de los Páramos Ñangaly–Huancabamba (Amuppa) y la Asociación de Mujeres en Defensa de la Vida (AMDV), organización formada en 2012 en Cajamarca.

El Plan Regional contra la Violencia de Género de Cajamarca 2018-2030, como política pública, ha abordado el tema de la violencia de género contra lideresas sociales y defensoras del medio ambiente, que ha sido documentada desde el 2015, por fuentes de sociedad civil que realizaron trabajo de campo en las provincias de Cajamarca, Bambamarca y Celendín, que identificó hasta seis expresiones de este tipo de violencia (Gobierno Regional de Cajamarca, 2018, p. 40):

- Violencia de género durante represión de la protesta social
- Violencia de género en intervenciones realizadas en el marco del Estado de Emergencia y en detenciones
- Violencia de género como sanción del colectivo
- Violencia de género como estrategia de estigmatización de defensoras
- Impacto diferenciado con la criminalización de la protesta
- Intimidación y amenazas cotidianas a las defensoras para neutralizar su actuación

Otros reportes sobre agresiones a defensoras de derechos humanos en América, revelan que las agresiones más frecuentes contra las mujeres defensoras son: “[...] la intimidación y hostigamiento psicológico (21 %), amenazas y ultimátum (16 %), calumnias y campañas de desprestigio (9 %), uso excesivo de fuerza (6 %), la criminalización y detención ilegal (8 %).¹¹ Las defensoras más agredidas fueron quienes defienden la tierra y territorio y le siguen quienes acompañan a víctimas de la violencia de género [...]”

(Oxfam, 2016, p. 6; cf. Gobierno Regional de Cajamarca, 2018, p. 43). En ese sentido, el estudio de Oxfam da cuenta de las agresiones que han percibido las defensoras de DDHH en América.

Al respecto, en 2019 el Minjushd ha aprobado un protocolo para garantizar la protección de personas defensoras de derechos humanos (R.M. N° 0159-2019-JUS) con el objetivo de establecer acciones, procedimientos y medidas de articulación que generen, a nivel nacional, un ambiente adecuado para que las personas defensoras de derechos humanos desempeñen sus actividades de promoción, protección y defensa de los derechos humanos. En ese sentido, el Minjushd reporta que ha logrado fortalecer su trabajo mediante el desarrollo de criterios para el análisis de la admisión de solicitudes de activación del referido procedimiento; así como para la elaboración del Estudio de evaluación de riesgo y el estudio de acción de protección y/o urgente protección.

Al 2 de febrero de 2021 se había recibido 25 solicitudes de activación del procedimiento de alerta temprana, de los cuales: en 7 casos se han dictado acciones de protección y/o acciones urgentes de protección, 4 solicitudes fueron desestimadas debido a que no cumplían con los requisitos del numeral 7 del Protocolo y 14 casos se encuentran en estudio, aunque en 5 de estos, se han gestionado medidas de protección como garantías personales, ello debido a la gravedad de los hechos. Esto se ha dado en las provincias de Tambopata, Puno y Pucallpa. De las 25 solicitudes recibidas, 9 eran mujeres. Los temas se encontraban vinculados a defensa ambiental (3), defensa de género y derechos LGBTI (3), lucha contra la corrupción (1), derechos de los pueblos indígenas (1) y defensa de derechos humanos (1).

En ese sentido, se han identificado que los ataques en el caso de los temas de defensa de género y derechos de las personas LGBTI se encuentran situaciones de estigmatización, intimidación y agresiones. Frente a ello, se han adoptado acciones como: asistencia legal o acompañamiento

¹¹ De acuerdo con el documento de Oxfam, estas agresiones fueron recogidas por el Informe sobre agresiones a defensoras de la Iniciativa Mesoamérica de Mujeres Defensoras de derechos humanos (cf. López & Vidal, 2015).



en denuncia penal, han sido observadores en proceso penal, se han dado pronunciamientos sobre campañas de odio y difamación, se han brindado capacitaciones al Ministerio Público sobre enfoque de género, así como se ha brindado información sobre el derecho a defender derechos.

Sobre los impactos que pueden generarse en las personas y a sus derechos, entre ellos, a la salud, al medio ambiente sano, a la alimentación, así como a los derechos culturales. Desde sociedad civil se ha realizado el estudio Mujeres, minería y salud mental (Weill, 2019), que da cuenta de que existen impactos diferenciados del proyecto minero que generan emociones negativas en las mujeres. Entre las causas que Weill menciona destacan las preocupaciones por sobrevivir, el miedo a padecer enfermedades, la frustración por ingresos económicos restringidos y la indignación por incumplimiento de acuerdos.

Es importante mencionar que, desde el Estado no se ha identificado estudios sobre el impacto que tienen las diferentes actividades en la salud mental de las mujeres, por lo que se requeriría poner atención a estos aspectos, para identificar posibles vulneraciones en este ámbito e implementar políticas públicas que estuvieran referidas a diferentes actividades económicas, no sólo al ámbito de la minería. De esa manera, el estudio realizado por sociedad civil permite identificar algunos posibles impactos que se tendrían y que, deberían ser atendidos.

En ese sentido, hay impactos vinculados a los derechos económicos, sociales y culturales que no siempre son visibilizados. No se ha identificado estudios realizados por el Estado para identificar y conocer posibles dificultades o problemas de salud mental en mujeres por el impacto de una actividad económica o social dentro de una comunidad. De esa forma, se requiere poder analizar este aspecto.

La histórica división sexual del trabajo y el rol de cuidado que asumen las mujeres hace que en la práctica se encuentren mucho más ligadas a la satisfacción de derechos básicos para la sobrevivencia como la alimentación, el uso del agua, el cuidado de la salud y la educación. Esto tiene un impacto especial en las mujeres y sus vidas una vez que los proyectos mineros ingresan en su territorio. Las comunidades y las mujeres a menudo se encuentran en una situación de vulneración, esto puede profundizarse si no se toma en cuenta los DESCA.

3.2. *Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población*

Diagnósticos sobre la brecha de género

Para que el Estado pueda desarrollar actividades con impactos específicos en grupos particularmente vulnerables, como las mujeres, se requieren hacer diagnósticos de diverso orden. En esa línea, Perú viene desarrollando una serie de esfuerzos (encuestas nacionales, censos, etc.), cuyos resultados han permitido que el INEI presente una publicación anual —desde 2015 a la fecha— del documento Brechas de género. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. En esta publicación se da cuenta de varios ítems muy importantes para verificar la situación de vulnerabilidad de las mujeres, e incluso se desarrolla un índice de desigualdad de género en Perú. En relación con derechos económicos podemos resaltar los siguientes ítems:

- Mujeres y hombres sin ingresos propios
- Tiempo destinado al trabajo total
- Tasa de actividad de mujeres y hombres según área de residencia, departamento y grupos de edad
- Mujeres y hombres que trabajan según tamaño de empresa, rama de actividad, nivel de educación, ocupación, informalidad, acceso a sistemas de pensiones
- Desempleo de mujeres y hombres, según edad
- Brechas de género en los ingresos por departamento, según nivel de educación y ocupación
- Brecha digital de género, por área de residencia, grupo de edad, nivel de educación, ocupación condición étnica
- Mujeres como productoras agropecuarias, tenencia de la tierra y acceso al crédito

En ese sentido, el INEI (2018) informa que en las últimas décadas las mujeres peruanas se han incorporado paulatinamente al mercado de trabajo:

- En el año 2017, la gran mayoría de ellas laboran en micro o pequeñas empresas con 70,8 %, el 5,4 % en empresas de 6 a 10 trabajadores, el 6,1 % en empresas de 11 a 50 trabajadores y el 17,7 % labora en empresas con más de 51 trabajadores. La mayoría de los hombres también labora en micro y pequeña empresa con 63,1 %, seguido de los establecimientos de 51 a más trabajadores con 21,1 % (cf. INEI, 2018, p. 88).
- En el período 2007-2017, aumentan mujeres y hombres que trabajan en medianas y grandes empresas, mientras que disminuyen en empresas de 6 a 10



trabajadores. Las ramas de actividad económica en las que se concentran el 67,6 % de las mujeres peruanas son servicios (41,1 %) y comercio (26,5 %) (cf. INEI, 2018, p. 89).

- La actividad de comercio, hoteles y restaurantes se constituye en una especie de “bolsa” en la que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presenta condiciones precarias de trabajo. Por otro lado, el 8,6 % de las mujeres trabajan en el sector manufactura (cf. INEI, 2018, p. 89).
- El 39,3 % de las mujeres ocupadas son asalariadas, mientras los hombres en esta condición son el 52 %. El 2,4 % son empleadoras y dirigen empresas de menor tamaño y están concentradas en sectores de menor rentabilidad, mientras que los hombres que son empleadores representan el 5,2 % (cf. INEI, 2018, p. 92).
- Al año 2017, el 76,1 % de las mujeres peruanas que trabajan, lo hacen en el sector informal. A su vez, la calidad del empleo de las mujeres al interior del sector informal es inferior comparada a la de los hombres, ya que su participación en las microempresas y como trabajadores familiares no remunerados —este último subcomponente es mayoritariamente femenino: mujeres que trabajan “ayudando” al cónyuge, o hijos/as que ayudan a los padres sin recibir remuneración— es elevada (cf. INEI, 2018, p. 93).

Asimismo, el MIMP, con el apoyo de PNUD, realizó un estudio denominado Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en Perú (Jaramillo & Ñopo, 2020). Este documento realiza un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres y propone recomendaciones. Entre sus principales hallazgos encontramos que: 1) las familias monoparentales con jefatura femenina están en una situación de mayor vulnerabilidad, 2) dos de los sectores más golpeados son los de comercio y servicios, sectores predominantemente femeninos (en zonas urbanas 53 % de las mujeres trabajan en los servicios y 30 % en el comercio), 3) en comparación a los hombres, las mujeres se desempeñan más en: trabajo a tiempo parcial, autoempleo, informalidad, empleo a plazo fijo de menor duración, empleo en firmas de menos de 5 trabajadores, con menos productividad (cf. Jaramillo & Ñopo, 2020, pp. 6-7).

Igualmente, el MIMP, con el apoyo de Ipsos Perú, realizó la “Encuesta sobre percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio a consecuencia del Covid-19”, que presentó los siguientes hallazgos. En primer lugar, durante el aislamiento social obligatorio los hombres encuestados consideran que, en promedio, han dedicado diariamente 3,6 y 4,1 horas más a las labores domésticas y de cuidado de miembros de la familia, respectivamente, en comparación a la situación previa a la pandemia. Pese a ello, las mujeres siguen siendo las más sobrecargadas con estos quehaceres. A comparación de la situación previa a la pandemia, ellas incrementaron en 4,1 y 4,9 horas diarias el tiempo que invierten en las tareas domésticas y de

cuidado, respectivamente. Cabe recordar que, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT 2010), semanalmente las mujeres destinaban aproximadamente 24 horas más que los hombres a ambos tipos de labores. En segundo lugar, existe un consenso en la opinión pública respecto a que las mujeres tendrán mayores dificultades que los hombres para conseguir o mantenerse en un trabajo (50 % mujeres y 43 % hombres). Esta percepción se acentúa si se trata de mujeres embarazadas o con hijos (77 % mujeres y 74 % hombres).

Asimismo, la III Encuesta sobre equidad de género, realizada por la Cámara de Comercio de España y Semana Económica, con el apoyo de Ipsos Perú, el 67 % de mujeres está ocupando la mayor parte de su tiempo en realizar los quehaceres del hogar, en el caso de los hombres este porcentaje es 48 % (Rojas, 2020, p. 36). Según la encuesta, los hombres tienden a dedicarse en mayor medida que las mujeres a: ver películas y programas de entretenimiento, estudiar o aprender algo nuevo, trabajar por teletrabajo o está saliendo a trabajar porque no se encuentra en cuarentena.

Otro esfuerzo significativo es el hecho por el Ministerio de la Producción, al elaborar el documento *Perfil de la mujer emprendedora en el Perú. Cambios en el bienestar de las empresarias en el Perú* (junio 2017). En este documento por ejemplo se da cuenta que:

- La estructura ocupacional muestra que la participación de las mujeres tiende a predominar (incidencias por encima del 50 %) en los siguientes grupos ocupacionales: trabajador del hogar, vendedor, trabajadores de servicios, y empleados de oficina.
- La presencia de las mujeres en puestos de gerencia, administración y como funcionarias aún se encuentra poco desarrollada, ya que estos cargos solo corresponden al 0,2 % de las mujeres ocupadas.
- En estos puestos, las mujeres representan solo el 26,5 % de los ocupados, y sus retribuciones son seis veces el promedio de las mujeres como grupo. Sin embargo, sus ingresos son menores a su contraparte masculina, donde por cada sol que gana un hombre en esta actividad, la mujer recibe 0,30 soles pese a que no existen diferencias significativas respecto a sus jornadas laborales.
- Son muy pocas las mujeres que se insertan al mercado como empleadoras o patronas; esta categoría ocupacional solo concentró el 2,5 % de la fuerza laboral femenina.
- Para 2015, el 28,2 % de mujeres conducen una empresa formal. Un 29,6 % en microempresas. 27,4 % en pequeñas empresas. Y 19,9 % en mediana y gran empresa.

De los datos y la reflexión precedentes se puede concluir lo siguiente:



- A medida que aumenta el tamaño de la empresa, los ingresos también tienden a incrementarse de manera significativa.
- En todos los tamaños empresariales, los ingresos promedio de los hombres son superiores a los de las mujeres, es decir, existen diferenciales en la distribución de los ingresos según género. Esta diferencia podría ser explicada por las características de cada individuo (hombre y mujer) como: escolaridad, experiencia, ámbito geográfico en el que vive, entre otras.
- En todos los tamaños empresariales, las jornadas laborales de los hombres son superiores a las jornadas de las mujeres.

Respecto a ello, se requiere precisar que la presencia de diferencias radica en patrones culturales y sociales que han establecido inequidades entre hombres y mujeres, como el hecho de que las responsabilidades de cuidado recaigan principalmente en las mujeres, lo que las lleva a optar por trabajos con jornadas laborales más flexibles, en algunos casos. Además, existen prejuicios que llevan a que los empleadores, no quieran emplear a mujeres por la dedicación a trabajos de cuidado que requerirían cuando tienen hijos o permisos de maternidad. Asimismo, aunque los ingresos pueden tener diferencias por variables como experiencia y escolaridad, son aspectos multicausales, por lo que ciertamente, también pueden encontrarse dificultades por prejuicios o discriminación.

En ese sentido, se requieren acciones tanto en el ámbito del trabajo sobre prejuicios en el espacio laboral, como en el trabajo y repartición de tareas desde el hogar, que permitan que las mujeres no lleven las mayores responsabilidades en el ámbito del cuidado. El XII Informe sobre avances en el cumplimiento de la Ley N° 29893 no da cuenta sobre la medición y monitoreo de resultados en estos ámbitos que permitan acortar las brechas entre hombres y mujeres.

De acuerdo con INEI (2021) el porcentaje de población femenina ocupada en actividades de manufactura era de 8 % a finales de 2019 y de 9,7 % hacia el final de 2020. En el caso de la actividad de construcción se habría registrado una disminución de participación de mujeres, así como en el caso de transportes y comunicaciones. Las mujeres se encuentran mayoritariamente realizando otros servicios como actividades inmobiliarias, de alquilar, empresariales, enseñanza, actividades de servicios y de salud donde se encuentra el 51,3 % de la población (cf. INEI, 2021, p. 12).

Si se realiza una comparación entre mujeres y hombres, el sector construcción emplea al 0,2 % de mujeres en el último trimestre de 2020, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es 13,4 %. En el caso del comercio, la mayor participación es de las mujeres, con 31,8 % frente a 18,3 % de los hombres.

Tabla 1. Población femenina y masculina ocupada, según ramas de actividad. Trimestre: octubre–diciembre 2019 y 2020 (Porcentaje)

Sexo/ Ramas de actividad	Oct-Nov-Dic-2019	Oct-Nov-Dic-2020 P/	Variación (puntos porcentuales)	
Mujer	100.0	100.0		
Agricultura/Pesca/Minería	7.8	9.0	1.2	
Manufactura	8.0	9.7	1.7	*
Construcción	1.0	0.2	-0.8	***
Comercio	29.5	31.8	2.3	
Transportes y Comunicaciones	2.5	2.1	-0.4	
Otros Servicio 1/	51.3	47.0	-4.3	***
Hombre	100.0	100.0		
Agricultura/Pesca/Minería	11.2	13.5	2.3	**
Manufactura	11.7	11.5	-0.2	
Construcción	11.9	13.4	1.5	
Comercio	17.7	18.3	0.6	
Transportes y Comunicaciones	15.2	14.0	-1.2	
Otros Servicio 1/	32.3	29.4	-2.9	*
1/ Comprende intervención financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, enseñanza, actividades de servicios sociales y de salud. P/ Preliminar.				

Fuente: INEI (2020).

En esa línea, la publicación del Ministerio de Energía y Minas (2020) *Informe de Empleo Minero 2020. Panorama tendencias en el Perú*, que introduce la variable por género de lo/as trabajadores/as, con el fin de conocer el estado situacional de la participación femenina en la actividad minera permite conocer en detalle los avances que se tienen en el aspecto de igualdad de género. De esa forma, presenta una sección referida a las iniciativas del Minem para fortalecer la cantidad de mujeres asalariadas en el Perú y reducir las brechas de oportunidades. Algunos de sus hallazgos son:

- Participación de las mujeres: En una línea temporal de 10 años, la representación femenina en el total del empleo demandado considerando a las compañías y contratistas en todas las funciones de desempeño del subsector minero ha aumentado en poco más de 1 %, siendo que en el 2009, las mujeres representaban el 5,1 % y en el 2018 la tasa de participación fue del 6,9 %.
- Brecha salarial de género: El salario promedio anual fue de S/ 59 358 mientras que sus compañeros recibieron S/ 63 411, marcando una diferencia de S/ 4053.
- La desigualdad salarial se agrava conforme a las funciones desempeñadas y estratos de la minería analizados: 21,9 % para el caso de Gerentes, 13,2 % en Administrativos, 11,3 % para Personal de Planta y 34,5 % en Operaciones Generales, siendo este último el de mayor brecha en cuanto a remuneraciones.



- El mayor porcentaje de representación femenina se da en funciones administrativas, el 20 % de administrativos son mujeres. En segundo lugar, por más de 10 puntos porcentuales de diferencia se encuentra la categoría correspondiente a Gerentes. En ambas funciones es notorio el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en los últimos años. Por otro lado, a partir del año 2011, Operaciones Generales obtuvo el tercer lugar; sin embargo, el porcentaje es alrededor del 5 %.

Iniciativas para la participación de mujeres en áreas no tradicionalmente femeninas

Frente a esta situación, el Minem está participando en algunas iniciativas:

- Programa Para Mujeres Líderes Emergentes Del Sector Minero – Energético En Perú, como parte del compromiso del Minem, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE).
- Proyecto Piloto denominado “Mujeres Mágicas”, una iniciativa que surgió como resultado de la participación de una de las representantes del Minem en el “I Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo en Perú 2018”. Su objetivo es contribuir con el empoderamiento de las mujeres comuneras de las zonas de influencia de un proyecto minero.

Cuadro 3. Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Minero-Energético en Perú

Busca potenciar y visibilizar las habilidades de liderazgo de las mujeres con alto potencial en el sector extractivo y así promover la igualdad de género en nuestro país.

Surge como parte del compromiso del Minem, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) de lograr un alto porcentaje de mujeres en altos cargos para los siguientes años.

El taller, diseñado por el BID en alianza con el INCAE Business School, contempla 6 meses de capacitación para 30 funcionarias con potencial para avanzar en posiciones gerenciales. Al final del programa, se espera que las participantes cuenten con herramientas para fortalecer su liderazgo y mejorar sus capacidades.

Fuente: Minem (2019, p. 32).

Protección en las relaciones de consumo

En julio del 2019, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) se incorporó a la Comisión Nacional contra la Discriminación (Decreto Supremo N° 014-2019-JUS), que es el órgano encargado de realizar labores de seguimiento, fiscalización, así como emitir opiniones y brindar asesoramiento técnico al Poder Ejecutivo en el desarrollo de políticas en materia de igualdad y no discriminación. Con anterioridad a ello, ya Indecopi se había pronunciado sobre casos de discriminación por orientación sexual e identidad de género en relación con el acceso a establecimientos comerciales y otras relaciones de consumo (Indecopi, 2015) y con posterioridad a ello también se ha pronunciado en

relación con la discriminación por sexo que afecta a las mujeres como consumidoras en el caso de un restaurante que entregaba cartas diferenciadas a hombres y mujeres, basándose en el estereotipo que las mujeres siempre eran invitadas por los varones, cuando se trataba de restaurantes lujosos (cf. Res. N° 2758-2019-SPC-INDECOPI).

De acuerdo con información institucional, el Indecopi viene elaborando un Protocolo de atención de casos de sobre discriminación, y capacitaciones a funcionario/as de las entidades públicas en materias de lucha contra el racismo y la discriminación en el consumo.

Premios y reconocimientos a empresas privadas desde el sector público

MTPE: Concurso de Buenas Prácticas Laborales

El MTPE organiza anualmente el Concurso de Buenas Prácticas Laborales que tiene por finalidad identificar y premiar aquellas buenas prácticas implementadas en beneficio de los trabajadores peruanos.¹² Entre las categorías del concurso se encuentran:

- Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo e igualdad de grupos vulnerables.
- Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral y acoso sexual y/o hostigamiento laboral.
- Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a lo/as trabajadores/as.
- Promoción del equilibrio trabajo-familia.

Las empresas reconocidas en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales obtienen los siguientes beneficios:

- La publicación en diferentes medios de comunicación masiva de la lista de las empresas que han obtenido el Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales.
- La publicación en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de las Buenas Prácticas Laborales.
- El otorgamiento de un trofeo y diploma en español e inglés a fin de que pueda ser valorada por los clientes o inversionistas extranjeros.
- La comunicación oficial sobre las empresas reconocidas a las áreas de comercio de las embajadas de países con los cuales el Perú tiene relaciones comer-

¹² cf. Resolución Ministerial N° 074-2019-MTPE Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales.



ciales.

- Campañas trimestrales de orientación a cargo de inspectores de trabajo en materia de cumplimiento de la normatividad socio laboral.
- Atención preferente en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Asistencia técnica en normas y estándares nacionales de responsabilidad social empresarial en materia laboral.

Reconocimientos a mujeres que lideran micro y pequeñas empresas:

Adicionalmente, el sector público ha diseñado diversos reconocimientos a mujeres que lideran micro y pequeñas empresas. Un ejemplo de ello es el “Premio Nacional a Mujer Emprendedora: Micro y Pequeña Empresa”, que desde el 2014 es promovido por el programa Sierra y Selva Exportadora del Ministerio de Agricultura y Riego.

Este premio tiene dos categorías: microempresa y pequeña empresa. En ambas se evalúa la puesta en marcha de la empresa que dirigen, así como los resultados, innovaciones y contribución del negocio a la promoción de la igualdad de oportunidades de género, además del número de puestos de trabajo creados, especialmente para mujeres. En premio se entregan tanto pasantías internacionales y nacionales para intercambiar experiencias como becas de estudios sobre gerencia empresarial.

3.3. *Reducir la violencia hacia las mujeres*

En materia de violencia contra la mujer, el Estado peruano viene reconociendo cada vez diferentes formas de violencia de género, entre ellas:

- Femicidio
- Violencia contra la mujer en la relación de pareja
- Violencia sexual
- Violencia de género en situaciones de conflicto armado
- Hostigamiento sexual en el trabajo
- Acoso sexual callejero o en espacios públicos
- Acoso sexual en el transporte
- Acoso político
- Trata de personas
- Violencia contra mujeres migrantes
- Violencia por prejuicio
- Violencia familiar por orientación sexual e identidad de género

- Violencia de género contra la población trans
- Acoso escolar o bullying por orientación sexual e identidad de género

Cuadro 4. Violencia de género

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Se trata de aquella violencia que ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino que están referidos al sistema de género imperante, que remite a una situación estructural y a un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades de todas las sociedades y que se apoya en concepciones referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres y la supremacía y poder de los varones.

Fuente: MIMP (2016, p. 25).

Al respecto la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento (Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP), al definir la violencia contra las mujeres comprende aquella que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona. Esta violencia comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar (art. 5 b).

Asimismo, la ley establece que, entre otras responsabilidades, al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables le corresponde promover la participación activa del sector privado, con especial énfasis en el sector empresarial, en programas de prevención, atención y recuperación de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar (art. 45, inc. 1, lit. g). Mientras que al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, le corresponde priorizar, en el marco de los programas, estrategias y planes de actuación de promoción del empleo y la empleabilidad, la atención de las víctimas de violencia para su incorporación en el mercado de trabajo por cuenta ajena o a través del desarrollo de autoempleos productivos y otras formas de emprendimiento; y coordinar con las instancias pertinentes a fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en cuanto a derechos laborales del trabajador víctima de violencia (art. 45, inc. 6, lit a y b). En ese marco, ambos ministerios han desarrollado importantes esfuerzos.

Sobre este aspecto, el XII informe sobre avances de en el cumplimiento de la Ley N° 28983, el MIMP ha informado sobre medidas adoptadas en atención y prevención. Estas últimas están referidas especialmente a capacitaciones, campañas de sensibilización vía redes sociales. Por ejemplo, precisa que el Minjusdh realizó 110 campañas a nivel nacional durante el periodo de enero a diciembre de 2018, referidas a la prevención de la violencia sexual, trata de personas, feminicidio, derecho de familia, esterilizaciones forzadas,



entre otros. Estas beneficiaron a un total de 13 744 personas, de las cuales 9056 fueron mujeres y 4688, hombres. El informe también reporta que el Mininter implementó en julio de 2018, del Mapa de Calor de Delitos de Violencia contra la Mujer en el Sistema Informático de Planificación y Control del Patrullaje Policial (Sipcop), que permite ver la georreferenciación de las denuncias relacionadas a delitos de violencia contra la mujer y poblaciones vulnerables.

No obstante, se requiere precisar que el reporte de estas actividades no permite medir o evaluar los avances en la reducción de la violencia contra las mujeres. Solo permite dar cuenta de indicadores como personas capacitadas o número de cursos brindados, pero no se encuentran vinculados a acciones directas que permitan medir la disminución de esta variable. Además, se encuentran enfocadas en el ámbito de seguridad, no de enfoque de acceso a derechos.

Por otra parte, la marca “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” se trata de un reconocimiento que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) otorga a todas aquellas empresas privadas que implantan buenas prácticas en su gestión dirigidas a promover la igualdad y la no violencia contra las mujeres, dentro de la organización y en su entorno, además de dar cumplimiento a la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, como parte de su compromiso con la responsabilidad social.

Se otorga desde 2013 y ha ido teniendo cada vez más acogida en las organizaciones del sector privado. En la edición 2019 se llegaron a inscribir 433 organizaciones en el proceso de la Marca de Certificación, lo que significó un incremento de siete veces en relación con el número de inscritas en 2017.

Asimismo, ha sido considerado como uno de los indicadores del Plan Nacional de Violencia basada en género: I AE 1.7.1. Número de empresas que se incorporan al “Sello Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” en todo el país. Esta iniciativa es un importante aspecto para reconocer el trabajo en igualdad y prevención contra violencia de género. No obstante, es importante que se pudiera realizar una evaluación sobre cómo estas acciones permiten mejores condiciones de igualdad y prevenir situaciones de violencia de género en el ámbito de sus actividades empresariales.

Cuadro 5. Criterios evaluados para la Marca de Certificación “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”

Los criterios que se evalúan son cuatro:

- **Cumplimiento de Disposiciones Legales:** Abarca el cumplimiento de obligaciones establecidas por la legislación laboral vigente, así como las disposiciones legales vinculadas a la igualdad de género, prohibición de la discriminación y prevención y atención de la violencia de género.
- **Criterio de Cultura Organizacional:** Refiere a la existencia de valores y normas específicas y compartidas con los/las colaboradores/as de la organización, y que controlan la forma de interactuar dentro de la organización y en el exterior.
- **Criterio de Práctica Cotidiana:** Refiere a las actividades y acciones que realiza la persona jurídica a nivel interno para prevenir la violencia y discriminación de género, en particular contra las mujeres.
- **Criterio de Trabajo con y hacia la comunidad:** Refiere a los proyectos y acciones que la persona jurídica realiza en favor de la comunidad para prevenir la violencia y discriminación de género, en particular contra las mujeres. Refiere también al apoyo que brinda a instituciones especializadas en la prevención de la violencia de género, en particular contra las mujeres.

Como resultado del proceso de evaluación, se otorga la marca de certificación a las empresas, reconociéndolas en 3 categorías:

- Categoría Oro: 18-20 puntos
- Categoría Plata: 15-17 puntos
- Categoría Bronce: 12-14 punto

Fuente: MIMP. Disponible en <https://www.mimp.gob.pe/empresassegura/bases.html>

Debido a la relevancia de promover más empresas libres de violencia y discriminación contra la mujer, la marca de certificación representa un adicional de hasta dos puntos em los procesos de contratación del Estado a través de la OSCE. Ello resulta especialmente importante para cualquier empresa que desee trabajar para entidades del Estado porque deberá enfrentarse a un proceso de selección en el que se tendrá en cuenta los criterios de valoración y los puntos que se otorgan por este tipo de certificados.

Compromiso de empresas privadas que brindan servicios públicos contra la violencia

ENEL es la principal empresa distribuidora de energía en el país. Su área de concesión abarca a más de 50 distritos del departamento de Lima, atendiendo a casi un millón y medio de peruanos/as. En la edición 2019 de la certificación “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer”, ENEL Distribución Perú SAC y ENEL Generación Perú SAA, empresas privadas que brindan servicios públicos, ganaron la categoría Oro.

De acuerdo con Confiep, el Código de Conducta de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía ha incluido como uno de sus principios, el Principio N° 11: “En el desarrollo de nuestras actividades respetamos la equidad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres, rechazando toda clase de discriminación y violencia”. Los principios son evaluados anualmente para mantener altos estándares de los gremios. Cabe señalar que a la SNMPE pertenecen 23 empresas asociadas de energía, correspondiendo al 80 % de las empresas que brindan ser-



vicios públicos de transmisión y distribución en el país.

En empresas de transporte urbano, entre enero y agosto de 2019, la Municipalidad de Lima capacitó a más de 1500 conductores y orientadores del Metropolitano y los Corredores Complementarios, con la finalidad de fomentar acciones para identificar, prevenir y luchar contra el acoso sexual en lugares públicos. Durante ese periodo se realizaron 61 sesiones con la participación de 1526 personas, entre varones y mujeres. Del total, 663 laboran como orientadores del Metropolitano y 893 como conductores de los corredores Rojo, Azul, Morado y Verde. Los trabajadores recibieron charlas informativas y talleres sobre cómo proceder ante una queja por acoso sexual en lugares públicos, identificación de los diferentes tipos de acoso sexual, causas y consecuencias, entre otros temas en el marco de la ordenanza metropolitana N° 2154.

En materia de comunicaciones, las empresas que integran la Sociedad Nacional de Radio y Televisión se han comprometido con en un Pacto de Autorregulación, a partir de los principios veracidad; respeto a la dignidad de la persona humana y responsabilidad social. En ese marco se han pronunciado ante situaciones de discriminación o violencia de género.

Hostigamiento sexual laboral

En materia laboral se tiene la ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual laboral (Ley N° 27942) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP: Las empresas tienen la obligación de implementar una política de prevención, efectuar capacitaciones, así como designar a un comité de intervención contra el hostigamiento sexual laboral. Asimismo, el empleador deberá contar con canales de atención adecuados para que las víctimas puedan realizar las denuncias y no se sientan amenazadas al denunciar por una vía en la que se podrían sentir vulneradas. En caso de incumplimiento, se prevé una sanción. En caso de incumplimiento, se prevé una sanción de hasta 45 UIT (S/ 193 500). Además, conforme a la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento se ha habilitado una plataforma virtual para que las empresas reporten el cumplimiento de lo establecido en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del citado Reglamento.

Para el cumplimiento de esta normativa se cuenta con el Protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual (2019), aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL (18 de octubre de 2019), supervisado por esta última entidad.

Asimismo, el Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR) establece entre sus infracciones:

- Art.23.10 No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo con lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Art. 24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- 25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
- 25.25 No otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
- 25.26. No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

El sector también ha desarrollado un documento de consulta denominado “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” (Resolución Ministerial N° 223-2019-TR) que orienta a las instituciones públicas y privadas el correcto accionar para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral.

De acuerdo con la información periodística previa a esta normatividad, Sunafil habría atendido entre enero de 2016 y febrero de 2017, unos 626 casos de hostigamiento laboral en todo el país. De ellos, 276 ocurrieron en Lima Metropolitana y los otros en regiones como el Callao, La Libertad, Arequipa, Cusco, Ica, Junín, Tacna, Lambayeque, Piura, Tumbes, Huánuco, Cajamarca, Loreto, Áncash, San Martín y Pasco. (Correo



09.03.2017). Mientras que luego de la dación de la norma, las denuncias disminuyen llegando a 97 en el 2019 (El Peruano 27.02.2020). De acuerdo con Sunafil, entre 2014 a 2019 se habría sancionado a 19 empresas en materia de hostigamiento sexual.¹³

El MTPE cuenta con un aplicativo de registro de casos de hostigamiento sexual laboral, mediante la cual se recibieron 313 denuncias entre marzo y diciembre de 2020. Además, las orientaciones del servicio “Trabajo sin acoso” se atendieron 474 casos referidos a hostigamiento sexual laboral, 1,103 orientaciones sobre el mismo tema y 666 sobre hostilidad laboral. De acuerdo con el mismo reporte las regiones con mayor número de casos fueron El Callao y Lima, seguidos de Cajamarca. Asimismo, precisa que el 78,7 % de los casos registrados de hostigamiento sexual laboral corresponden al sector privado.¹⁴

De esa forma, se requiere ver que el número de denuncias y orientaciones no necesariamente es un reflejo del número de casos totales que se presentan, ello debido a que no siempre se cuenta con información sobre dónde y cómo denunciar, existen temores de hacerlo por pérdida de empleo u otras razones que podrían desincentivar a denunciar.

Asimismo, el MTPE en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales que viene realizando desde el 2010, tiene la categoría de Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral y acoso sexual y/o hostigamiento laboral, premiando desde el 2016.

Servicios de seguridad, armas, municiones y explosivos de uso civil

El Documento de Montreux, al referirse a las buenas prácticas relativas a las empresas militares y de seguridad privadas (EMSP), recomienda a los Estados que tengan en cuenta si los miembros de las EMSP han recibido formación en cuestiones relativas al género (entre otras), en específico que lo incluyan:

- A los Estados contratantes, en los criterios para la selección de las EMSP
- A los Estados territoriales y de origen, en los criterios para la concesión de autorizaciones

Cabe señalar que en febrero de 2016 la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

13 Información proporcionada por Sunafil, a través del área de Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (INII), enviada con fecha 27 de octubre de 2020.

14 Véase: Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar del MTPE. Disponible en https://observatorioviolencia.pe/mtpe/#2_Estadisticas_del_Servicio_Trabaja_sin_acoso.

(Sucamec), en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, inició las mesas de trabajo con el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a fin de proponer que el Estado peruano se adhiera al Documento de Montreux. La adherencia se confirma con la participación del Estado peruano participando en la 4ta Sesión Plenaria del Foro del Documento de Montreux, en la sede de la Organización Mundial de Comercio (OMC), en la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, del 6 al 7 de junio de 2018.

Otras responsabilidades que tiene la Sucamec, a nivel nacional guardan relación con la problemática de violencia intrafamiliar (cf. Ley N° 30464), entre las que se encuentran:

- Solicitar declaración jurada de no registrar antecedentes de violencia familiar en las solicitudes de licencia de armas.
- Incautar las armas que estén en posesión de personas respecto de las cuales se haya dictado la suspensión del derecho de tenencia y porte de armas.
- Dejar sin efecto la licencia de posesión y uso de armas por sobreviniente registro de antecedentes de violencia familiar.
- Remitir de forma semestral información actualizada al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, correspondiente al número de licencias canceladas y de armas incautadas por hechos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

3.4. *Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres*

La legislación peruana sobre seguridad social proporciona protección a individuos y hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. Desde la perspectiva de género, los derechos reproductivos configuran el ámbito más sensible. Para garantizar efectivamente el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductivo es necesario fortalecer la seguridad social con el enfoque de género.

En ese sentido, la Plataforma de sociedad civil manifiesta que existe discriminación hacia lo que se considera “mujeres en edad reproductiva”, debido a que existiría un prejuicio contra mujeres que por su condición de madres no se les quiere contratar o dar mayores responsabilidades por el “temor” de que tengan que tomar licencia por embarazo.¹⁵

15 Este comentario ha sido recogido por las observaciones de siete instituciones parte de la mesa multiactor: Onamiap, Diakonía, CooperAcción, Amnistía Internacional, Oxfam, Red Muqui y CATP.



Madres trabajadoras

En el caso de madres trabajadoras se ha adoptado los dispositivos legales que se mencionan a continuación.

Pruebas de embarazo

- Decreto Supremo N° 002-2018-TR, incorporación del artículo 4-A en el Reglamento de la Ley N° 26772, referido a la prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa: El referido artículo 4-A, dispone que en virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en la Ley N° 26772, dentro de los procesos de selección, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo.

Protección a la mujer gestante en situaciones de riesgo

- Ley N° 28048 se estableció que las mujeres gestantes tienen el derecho de solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación.
- Reglamentada por el Decreto Supremo N° 009-2004-TR. El empleador, después de tomar conocimiento de lo solicitado, debe asignar a la mujer gestante labores que no pongan en riesgo la salud y/o desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, sin afectar sus derechos laborales.
- Resolución Ministerial N° 374-2008-TR, dispositivo que contiene el “Listado de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que generan riesgos para la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia y los períodos en los que afecta el embarazo. Asimismo, dicho dispositivo contiene, el listado de actividades, procesos, operaciones o labores, equipos o productos de alto riesgo”, y los lineamientos para que las empresas puedan realizar la evaluación de sus riesgos.

Cuadro 6. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, en pro de la protección de la mujer gestante

Evaluar los riesgos por exposición a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, procedimientos o condiciones de trabajo que, por el puesto de trabajo o por las labores que se realiza, puedan afectar la salud de la mujer gestante o el desarrollo normal del embrión y el feto, de manera cierta o potencial. Dicha evaluación debe contemplar:

- Naturaleza, grado y duración de la exposición.
- Valores límite permitidos de exposición.
- Posibles efectos en la salud de las trabajadoras expuestas a riesgos particulares.

Poner en conocimiento del personal el resultado de la evaluación de riesgos que pueden afectar la salud de la mujer gestante y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.
Repetir la evaluación cada vez que se produzca un cambio en las condiciones de trabajo que pueda implicar una exposición de los trabajadores.

Fuente: Reglamento de la Ley N° 28048 (Decreto Supremo N° 009-2004-TR).

Descanso pre y post natal

- Ley N° 26644, la cual faculta a una trabajadora gestante a gozar de 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso postnatal. La norma permite, además, diferir el goce del descanso prenatal total o parcialmente, y acumularlo con el post natal a decisión de la madre.
- Reglamento de la norma (aprobado por Decreto Supremo N° 005-2011-TR) de aplicación en los sectores público y privado. Esta última norma se encarga de regular aspectos como el descanso adicional por nacimiento múltiple, los requisitos para el goce del descanso prenatal, el aplazamiento del descanso prenatal, las incidencias sobre los cambios en la fecha probable de parto, la posibilidad de hacer uso del descanso vacacional en forma inmediata, entre otros.
- La Plataforma de sociedad civil manifiesta que un aspecto a analizar en este punto son las licencias tanto de paternidad como maternidad. En ese sentido, recomiendan ampliar ambas licencias, así como tener la opción de elegir compartirla o dividirla. Ello con el objetivo de que las responsabilidades de cuidado no recaigan exclusivamente en la madre, sino que ambos padres tengan la posibilidad de compartir labores y cuidados. En esa misma línea, en la actualidad no existe un sistema público de cuidado adecuado para menores, donde se atienda a hijos, padres, personas con discapacidad y/o menores enfermos.
- La posibilidad de que los padres pudieran contar con cunas guardería en las empresas podría facilitar la reinserción de las madres a sus espacios laborales. De acuerdo con la Plataforma, estas medidas podrían ser implementadas en empresas con más de 20 trabajadores (hombres y mujeres en edad reproductiva), por ejemplo. Asimismo, estas medidas facilitarían que las mujeres que tengan hijos puedan asumir responsabilidades dentro del espacio laboral y pueda tener las mismas oportunidades de ascender a puestos directivos. En ese sentido, aunque las mujeres tienden a asumir mayores responsabilidades en el aspecto del cuidado, ciertamente, esa razón se habría utilizado en algunos espacios laborales para no brindar mayores oportunidades a las mujeres,



porque se piensa que no pueden asumir la misma carga laboral que un hombre, lo que podría desencadenar en situación de discriminación.

- Asimismo, precisan la necesidad de que un mayor número de empresas puedan reconocer a las familias homoafectivas y darles licencias por paternidad, maternidad o adopción, más allá de quién sea la persona gestante. Además, consideran que debería reconocerse, en el caso de las familias homoafectivas, los seguros de hijos no reconocidos por el Estado así como las asignaciones familiares.
- De acuerdo con Confiep, existen omisiones por parte del Estado sobre la carencia actual de una política de cuidados, responsabilidades familiares compartidas y uso equitativo del tiempo entre hombres y mujeres, que debería ser abordado para luchar contra la causa del problema de la desigual asignación de responsabilidades familiares y uso del tiempo.

Permiso por lactancia materna

La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD), establece un consenso que situó la dignidad individual y los derechos humanos, incluido el derecho a planificar la propia familia, en el centro del desarrollo. Ello conlleva una serie de derechos sexuales y reproductivos que se derivan como el acceso a anticonceptivos, prevención y atención de ITS, manejo clínico de violación sexual y planificación de la maternidad. Al respecto, con relación a las empresas, la Ley N° 27240 concede a la madre trabajadora, al término del período post natal, el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla el año de edad.

Implementación de lactarios

- Ley N° 29896, desarrollada por el D.S. N° 001-2016-MIMP, estableció la obligación de implementar lactarios en instituciones de los sectores público y privado en las que laboren 20 o más mujeres en edad fértil. En el 2018, en todo el país alrededor de 500 empresas privadas y 1.834 entidades públicas que cuentan con más de 20 trabajadoras en edad fértil, la cifra nacional de lactarios implementados es de apenas 716 (31 %). En el caso de Lima, en los últimos cuatro años se implementaron 453 lactarios: 186 en instalaciones públicas y 267 en empresas privadas. De acuerdo con el MIMP, mediante el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, se establecieron las características mínimas para la implementación del servicio de lactario. A diciembre de 2019, el número de lactarios implementados en el sector privado ascienden a 1454, beneficiando a 3368 mujeres con este servicio. Se debe resaltar al respecto, que durante el año 2019 el sector privado existe un incremento en el número de lactarios implementados que en el 2018 ascendía a 1168 con un total de 2926 beneficiarias.¹⁶

16 Información proporcionada por la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación.

- La implementación de lactarios en condiciones favorables para la lactancia materna responde al interés superior del niño, a la promoción de los derechos de la madre para conciliar su vida laboral y familiar, y es un beneficio diferente a la “hora de lactancia”. Una diferencia entre ambos derechos está en que mientras la hora de lactancia se puede usar antes o después de ingresar al trabajo (llegar más tarde o salir más temprano), el uso del lactario se debe dar dentro de la jornada laboral. La supervisión del cumplimiento de ambas obligaciones le corresponde a la Sunafil y las empresas que no cumplan tienen como sanción una multa, y es considerado falta grave.
- La Ley N° 26790, Ley de modernización de seguridad social en salud, y su posterior modificación dispuesta por la Ley N° 28791 establecen los derechos de subsidios. De esta manera la norma otorga el subsidio por maternidad, que es el monto en dinero al que tienen derecho las aseguradas regulares en actividad y de regímenes especiales y agrarias, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorgará por un periodo de 90 días, pudiendo distribuirse en los periodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, a condición de que durante esos periodos no realice trabajo remunerado.
- El subsidio por lactancia, según el D.S. N° 020-2006-TR se otorga en dinero, con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, según las normas que fija EsSalud. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo.
- Decreto Supremo N° 007-2018-TR: Modifica el Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada, a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, a fin de considerar días laborados a los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora para efectos del cálculo de su participación en las utilidades de la empresa.

Protección contra el despido nulo

Ley N° 27185 será considerado despido nulo cuando éste se produzca en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Asimismo, es posible ver que, en las instituciones públicas, la utilización del contrato CAS con renovaciones de corto tiempo, a veces entre uno a tres meses, situación que vulnera los derechos de trabajadores, debido a que no se cuenta con seguridad laboral o pueden generarse casos con trabajadoras con despidos nulos



A pesar de no haber una estadística oficial al respecto Sunafil informó que desde el 2014, año en que inició funciones la entidad hasta setiembre de 2019, fueron resueltas 287 denuncias por incumplimiento en la materia ‘madre trabajadora durante los períodos de embarazo y lactancia’. Además, desde el 2014 al 2019, se habrían ejecutado 329 órdenes de fiscalización por operativos en la ‘materia de madre trabajadora durante los períodos de embarazo y lactancia (Sunafil, Nota de prensa octubre 2019).

Asimismo, el MTPE en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales que viene realizando desde el año 2010, tiene la categoría de “Promoción del equilibrio trabajo- familia”.

3.5. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones

En 2018, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Minjusdh) y la Defensoría del Pueblo, con el apoyo del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (Idehpucp) y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos (Acnudh) en Perú, realizaron el evento “Rutas para la Implementación del Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos” con el objetivo de brindar un espacio de diálogo e intercambio entre los distintos actores que participarían en el proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción, para crear insumos que sirvan para la etapa formal de elaboración de la metodología, línea de base y diagnóstico. Si bien en la relatoría no se hace referencia al tema de igualdad de género, si se puede dar cuenta de un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género incluyendo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable, así como a organizaciones de sociedad civil como Asociación Mujeres de Mi Barrio, y la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (Onamiap).

Cabe destacar, asimismo, que el MIMP dirige cinco Mesas de Trabajo que buscan promover los derechos humanos de las mujeres en su diversidad y personas LGBTI. En una de ellas, la Mesa de Trabajo para Promover y Garantizar la Participación Política de las Mujeres, se viene aportando en la generación de condiciones efectivas para garantizar la participación política de las mujeres. Asimismo, con el fin de promover los derechos de las mujeres afroperuanas en la ciencia y tecnología, en el marco del día de la Mujer afroamericana, afrocaribeña y de la diáspora (25 de julio de 2019), se realizó un conversatorio el cual contó con la participación de Concytec, entre otras acciones.

En contextos extractivos, es necesario que las mujeres tengan acceso a los espacios de decisión y garantía de derechos a través de los procedimientos establecidos como audiencias, talleres y espacios de diálogo considerando para ello, condiciones adecuadas interculturales y de género, donde las mujeres puedan participar de forma efectiva en igualdad de condiciones que los hombres en procesos de consulta previa, libre e informada. La participación de las mujeres debe ser garantizada, ya que los posibles impactos de una actividad sobre el territorio se dan de forma diferenciada por género, edad y condición de pobreza.

La CIDH llamó la atención en 2011, sobre las elecciones de gobiernos locales debido a que “[...] el Estado de Perú registró un descenso en la participación femenina, notando que en el periodo actual de gobierno (2007-2010) todos los presidentes regionales son varones, debido a que legislación electoral no contempla una cuota para mujeres en los gobiernos locales” (CIDH, 2011, p. 34). Sobre ese punto, precisó que Perú, consideró que a pesar de que existen oportunidades en los gobiernos locales para la inclusión de las mujeres indígenas, estas “[...] no se traducen de manera automática en la participación de las mujeres ni a nivel del ejecutivo y legislativo de los gobiernos municipales” (CIDH, 2011, p. 38).

Ahora, aunado a la poca participación que pudieran tener, la vulnerabilidad a la que se encuentran expuestas las mujeres puede ser de carácter interseccional, es decir pueden darse múltiples tipos de discriminaciones por distintas razones en una misma persona: ser mujer, ser indígena, no contar con recursos económicos o la zona geográfica donde se vive se vuelven barreras que dificultan la participación de las mujeres de forma efectiva en la toma de decisiones. En esa línea, la CIDH (2017) ha manifestado que existe “[...] subrepresentación de las mujeres indígenas en los órganos decisorios del Estado, señalando diversas barreras para su participación política, como la falta de recursos económicos y la distancia geográfica” (CIDH, 2017, p. 24).

Participación de mujeres indígenas

En 2017, el MIMP constituyó la Mesa de Trabajo para promover los Derechos de las Mujeres Indígenas u Originarias del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Resolución Ministerial N° 288-2017-MIMP) con el objetivo de coordinar, promover, proponer y ejecutar acciones a fin de garantizar el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos de las mujeres indígenas u originarias con igualdad de género, no discriminación, respetando y valorando de forma positiva sus conocimientos y aportes desde su diversidad cultural.

La Plataforma de Sociedad Civil sobre Empresas y Derechos Humanos



manifiesta que la participación de las mujeres en la toma de decisiones permite un mejor acceso a sus derechos. En ese sentido, se permitirá un mejor respeto a los derechos de las mujeres sobre la tierra y promover el acceso a la gestión del territorio. Así también, es importante fortalecer los liderazgos femeninos para que puedan participar en espacios de decisión y tengan participación política a través de espacios de representación.

Cuadro 7. Trabajo de las ONG con mujeres indígenas

Este es el caso de la ONG Derecho, Ambiente y Recursos Naturales-DAR, que trabaja con la Organización Regional de Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte del Perú-ORPIANP para socializar el Proyecto de Principios Rectores a mujeres awajún.

Esto se llevó a cabo el 11 y 12 de junio de 2018, en la Cumbre del Congreso de mujeres awajún en el marco del lanzamiento del proyecto "Empoderando a los Pueblos Indígenas de la Amazonía Peruana para la Defensa de sus Derechos a través de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos", en el pueblo de Chiriaco que contó con la presencia del nuevo Consejo Directivo de ORPIANP y las mujeres de sus bases.

Fuente: DAR.

Si bien Perú se acogió al Convenio N° 169 de la OIT desde 1995, recién en 2011 se aprueba la ley y en 2012 se implementa el reglamento para llevar a cabo estos procesos. Con esta ley se reconoce el derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas sobre cualquier medida legislativa o administrativa que afecte directamente sus derechos colectivos, existencia física, identidad cultural, calidad de vida o desarrollo. Entre los años 2013 y 2018 han finalizado 45 procesos de consulta previa, realizados en Loreto (10), Ucayali (8), Cusco (5), Áncash (4), Madre de Dios (3), Ayacucho (3), Puno (4), Huancavelica (2), Apurímac (2), Huánuco (2), Junín (1), Arequipa (1), Pasco (1), Lima (1), y a nivel nacional (4). En ellos participaron 10,654 miembros de pueblos indígenas u originarios, 3741 mujeres (35 %) y 6913 hombres (65 %) (MIMP, 2018, p. 34).

Respecto a ello, es posible identificar que, en procesos de consulta previa, las mujeres no siempre participan de estos procesos, debido a que no son titulares de la propiedad de la tierra y por lo tanto su opinión, necesidades, problemas, intereses, no son considerados en los procesos de toma de decisión. De acuerdo con Cuadros (2018, § 11), una actora de la sociedad civil,

Cuando las empresas ingresan a los territorios [se] genera una grave distorsión en las economías rurales, se producen brechas de desigualdad entre las comunidades, se gestan conflictos inter e intra comunales y familiares. En este contexto las mujeres son las que pierden más; no solo no son consultadas sino que al ingresar en este círculo se les agrega cargas de trabajo.

Ciertamente, la existencia de las desigualdades son previas al ingreso de las empresas y los procesos de consulta previa no se circunscriben exclusivamente a decidir sobre actividades mineras, pero es importante men-

cionar que sin la participación de las mujeres en los diferentes procesos de consulta, se pueden agravar las situaciones de desigualdad (cf. Cuadros, 2018, § 10, nota 2). En el marco de la implementación de los procesos de consulta previa, el Ministerio de Cultura recuerda a las entidades promotoras que según la normativa vigente el Plan de Consulta debe incluir medidas que faciliten la participación de las mujeres en los procesos de consulta. Al respecto, la Defensoría del Pueblo (Defensoría del Pueblo, 2019a, p. 133) ha reconocido como buenas prácticas emprendidas por los entes promotores de procesos de consulta previa:

- En la etapa informativa, mecanismos de información diferentes a los talleres informativos que facilitan el acercamiento de las mujeres indígenas.
 - Casa abierta: técnica que consiste en un espacio de fácil acceso en el cual se instalan módulos atendidos por especialistas para informar a la población participante en el proceso de consulta previa acerca de la materia que se consulta. Esta metodología fue utilizada para la consulta sobre el Área de Conservación Regional Ausangate, por recomendación del Ministerio de Cultura
 - Sesiones informativas de la consulta previa dirigidos mayoritariamente a mujeres (Experiencia respecto de la Central Hidroeléctrica La Herradura-El Gallo)

Asimismo, Defensoría del Pueblo ha recogido información del Ministerio de Cultura, donde precisa que, dentro de los procesos de etapa de diálogo, que es la conversación entre la entidad responsable y los pueblos indígenas con la finalidad de llegar a acuerdos respecto a la propuesta de medida que se está consultando, la participación de las mujeres indígenas en esta etapa, se evidencian en 32 procesos de consulta que incluyeron información que respalda su asistencia. En total, de los 32 procesos de consulta previa con medios probatorios sobre la participación de mujeres indígenas en la etapa de diálogo, 23 % (149) de los asistentes fueron mujeres, mientras que el 77 % (496) fueron hombres (cf. Defensoría del Pueblo, 2019a, pp. 131-132).

Además, de acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2019a, p. 133), el propio sector cultura ha hecho sugerencias para mejorar la participación de mujeres en los procesos de consulta previa, como las siguientes:

- Las entidades promotoras deben consignar un registro de participantes diferenciado que permita determinar el número de mujeres participantes. Se debe informar a los pueblos indígenas u originarios de la importancia de la participación de mujeres indígenas en el proceso de consulta y fomentar su participación, respetando sus usos y costumbres.
- Programar las actividades del proceso de consulta previa y las convocatorias considerando los hallazgos de la identificación de pueblos. Al respecto, indica que conocer las diferentes áreas de hombres y mujeres y de sus roles en



- los espacios de toma de decisión permite la planificación de actividades en horarios que faciliten su máxima participación.
- Las entidades promotoras deben incidir en la importancia de la asistencia de intérpretes para garantizar la participación efectiva de los pueblos consultados, especialmente de las mujeres indígenas y adultos mayores.
 - Desarrollar metodologías específicas que permitan prever:
 - condiciones logísticas para su participación (cuidado de bebés, salón de juegos, entre otros);
 - metodologías distintas para brindar información adecuada a las circunstancias y a las particularidades de los pueblos indígenas consultados, considerando de manera específica la participación de la mujer;
 - talleres específicos con mujeres indígenas.
 - El facilitador o facilitadora debe fomentar la participación de las mujeres y promover su designación como representantes acreditados, en el marco de lo establecido en la norma vigente.
 - Contar con traductores en la lengua materna de los pueblos indígenas a ser consultados, para garantizar la comprensión adecuada del contenido de la información provista por el ente promotor. Dado que el 24 % de mujeres que hablan una lengua indígena no saben leer ni escribir, reflejando un obstáculo para la comprensión de información basada en el idioma castellano.
 - Promover la discusión de los impactos diferenciados de las medidas consultadas en la vida de las mujeres indígenas. Ej.: En una consulta previa para aprobar la construcción de una carretera, al participar solo varones en el diálogo, no consideraron que con la medida se iba a afectar la actividad de recolección de agua que realizaban ellas.

De otro lado, el Ministerio de Cultura prepublicó el proyecto de Estrategia de conocimientos tradicionales de los pueblos indígenas u originarios (Resolución Ministerial N° 246-2018-MC del 23 de junio de 2018). Esta propuesta incluye el enfoque de género como una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Este enfoque permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y contribuye a la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas y normas) para la superación de las brechas sociales de género. Al respecto, en octubre de 2018, la Comisión Multisectorial de naturaleza permanente para la Salvaguardia y Revalorización de los Conocimientos, Saberes y Prácticas Tradicionales y Ancestrales de los Pueblos Indígenas u Originarios acordó realizar un proceso de consulta previa de esta estrategia, por lo que aún no ha sido aprobada formalmente.

Desde la perspectiva de organizaciones de la sociedad civil la implementación del enfoque de género e interculturalidad en los procesos de consulta previa “[...] se ha limitado a garantizar la presencia de las mujeres indígenas, cumpliendo con formalidades, pero sin que se aprecien estrategias, metodologías o capacidades institucionales orientadas en reformar la situación [...]” para una participación efectiva respecto al tema o ámbito que se consulte (Onamiap & Oxfam, s.d., p. 7).

Este aspecto resulta importante, debido a que las mujeres indígenas en el Perú suman 2 970 473, de acuerdo con el último Censo Nacional de 2017; representan el 51,5 % de la población indígena y el 24,9 % del total de las mujeres en el país (11 889 721) (cf. INEI & Mincul, 2018, pp. 33-73). De acuerdo con el Censo, en el área urbana hubo un total de 3 887 100 personas que se autoidentificaron de origen andino u originario de los Andes, que representan el 67,3 % del total; y en el área rural, existen 1 884 785 personas con esta autoidentificación étnica (32,7 %) (cf. Onamiap & Oxfam, s.d., p. 46). En ese sentido, se requiere acciones afirmativas, que permitan la participación de las mujeres, cuando alguna actividad. La Ley N° 29785 establece que el número de representantes designados debe considerar las necesidades del proceso con enfoque de género y facilitando el diálogo intercultural orientado a la búsqueda de acuerdos (art.10). Además, el proceso de consulta debería realizarse a través de una metodología con enfoque intercultural, de género, participativo y flexible a las circunstancias, en el marco de lo establecido en el Convenio 169 de la OIT (art.13).

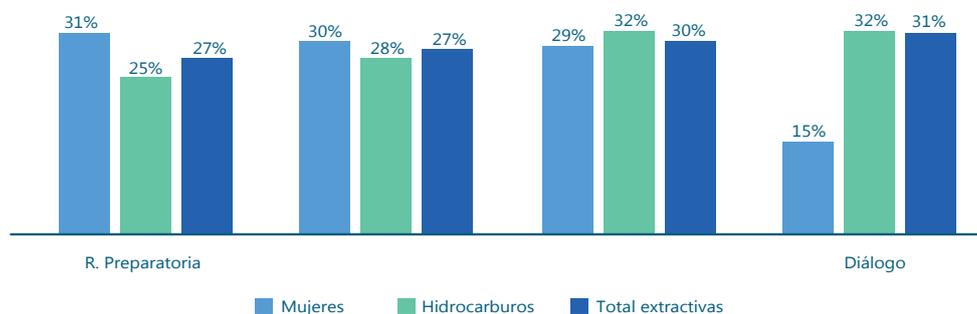
De acuerdo con Castillo & Soria (2011) las mujeres tenían menor acceso a la propiedad de la tierra en las comunidades campesinas y los pueblos indígenas, ello limitaba sus posibilidades a capacidad de voz y voto en las asambleas comunales u otras formas de toma de decisiones colectivas. Ello se debería a la existencia de relaciones de poder que siguen líneas de género al interior de las comunidades campesinas y los pueblos indígenas.

De acuerdo con Onamiap & Oxfam (s.d.), la asistencia de mujeres en procesos de consulta previa en actividades extractivas habría sido de 5709 asistentes en 27 procesos de consulta, el 29 % (1649) fueron mujeres indígenas. El porcentaje de participación de las mujeres en minería es de 30,4 %, mientras que en hidrocarburos alcanza el 29,1 %. Comparando los subsectores económicos, en minería se aprecia un ligero mayor porcentaje de mujeres que en hidrocarburos.¹⁷ En ese sentido:

17 La información ha sido obtenida del Ministerio de Cultura y Ministerio de Energía y Minas (cf. Paucar, 2019, pp. 39-40).



Gráfico 3. Participación de mujeres en procesos de consulta previa en extractivas, según etapas, 2013-2018



Fuente: Minem. Elaboración: Onamiap & Oxfam (2019).

Adicionalmente, otra razón que lleva a la poca participación de mujeres en estos espacios es que el contenido de estos talleres tiende a ser “muy técnico”, además, se presentan dificultades debido a que existen temores de ser discriminadas por no comunicarse en español, así como el tema del cuidado que les demanda tiempo y esfuerzo, que muchas veces no es tomado en consideración en las convocatorias.

3.6. *Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres*

Creación de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM) en el MIMP

A pesar de la vigencia de la Ley de Igualdad de Oportunidades desde el 2007, el MIMP constataba de forma reiterada que su mandato no era asimilado por los sectores económico-productivos del Poder Ejecutivo. Ello llevó a que se impulse desde este sector y con la asistencia técnica de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), un proyecto multisectorial de “Diálogo Político para el Empoderamiento y la Autonomía Económica de la Mujer”, al cual se invitó a cinco ministerios responsables de las políticas económico-productivas: Ministerio de la Producción (Produce), Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Mincetur), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Ministerio de Relaciones Exteriores (RREE) y Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Este proyecto que tuvo como finalidad:

- i) realizar los esfuerzos necesarios para visibilizar la situación de las mujeres en el ámbito productivo, laboral y económico
- ii) identificar las políticas públicas orientadas a mejorar la situación laboral y económica de las mujeres peruanas, así como

el ámbito productivo, para potenciar las existentes y promover nuevas políticas;

- iii) fomentar la construcción de una agenda para mejorar la situación de las mujeres peruanas, en el ámbito productivo, laboral, económico como parte de una estrategia nacional que comprometa a diversos sectores del Estado.

Sus resultados principales fueron:

- Plan de Acción Intersectorial 2015 para el empoderamiento y la autonomía económica de la mujer que contenía un primer grupo de acciones específicas para avanzar en este proceso.
- La creación (Decreto Supremo N° 002-2015-MIMP) de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres (DPDAEM) dentro de su estructura organizativa para el seguimiento del plan y para promover políticas públicas con este objetivo.

Cabe mencionar que, de acuerdo con el MIMP:

Desde la aprobación de la Estrategia de Montevideo, en el año 2016, los tres principales logros que se destacan en el período a reportar son: i) el fortalecimiento del marco normativo, ii) el acceso a la educación en paridad entre mujeres y hombres; y, iii) la institucionalización del enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas; todo ello con la finalidad de garantizar, proteger y promover la autonomía de las mujeres y la igualdad de género en el Perú. (Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2019, p. 6)

De acuerdo con el MIMP, entonces, en materia de la autonomía económica y derechos laborales, se han dado avances para revertir la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres y los derechos de los y las trabajadoras del hogar, entre otra normativa. En ese marco, se aprobó la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” que exige la elaboración de un cuadro de categorías, funciones y remuneraciones dentro de las empresas, garantizando una asignación mucho más objetiva de la remuneración para hombres y mujeres. En el 2018, se aprobó el Reglamento de la mencionada ley y se ratificó el Convenio N° 189 de la OIT, “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”.

En lo correspondiente al año 2019 cabe informar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), aprobó el “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la



Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”.¹⁸ Asimismo, sobre monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, es importante informar que en el año 2019 se conformó la “Mesa de Trabajo Tripartita que contribuya a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral”, asimismo se ha aprobado la creación de la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del “Plan de Acción de Cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019-2021”. No obstante, en este caso no se tienen publicaciones o informes sobre los primeros resultados de estas medidas.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispuso que las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales instauren un mecanismo para la igualdad de género (comisión, comité o grupo de trabajo) al interior de cada institución, con la finalidad de que se promuevan políticas y gestiones institucionales con enfoque de género que contribuyan a la reducción de brechas entre mujeres y hombres en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en igualdad de género (cf. Defensoría del Pueblo, 2019b). En ese sentido, 25 de las 29 entidades informantes cuentan con algún mecanismo para la igualdad de género, sea en su sede central o en alguno de sus organismos adscritos. El informe advierte que el 100 % de los ministerios cuentan con mecanismos para la igualdad, lo que favorecerá la articulación de acciones sobre esta materia a nivel del Poder Ejecutivo (MIMP, 2018, p. 22).

Asimismo, el XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983 identificó 17 programas que están orientados, directa o indirectamente, a corregir desigualdades. En ese sentido, el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de dichos programas presupuestales para el periodo 2018, fue S/ 32 984 000 000, de los cuales se ejecutó S/ 30 159 000 000, lo que representa un nivel de cumplimiento de 91,4 %. No obstante, el informe no precisa la forma en que este presupuesto se ha ejecutado o las actividades a las que responde. El informe también precisa que la asignación presupuestal de 2018 en comparación con 2017 disminuyó en 5 % para estos programas, donde el presupuesto era de S/ 34 724 000 000 (cf. MIMP, 2018, p. 24).

El MIMP da cuenta de que, en el ámbito de capacitación, se ha desarrollado Planes de Desarrollo de Personas que consideraron capacitaciones y formación. Esta cifra supera a la registrada en el periodo 2017, en el cual 18 de estas entidades reportaron haber abordado la temática de igualdad de género.

18 Versión 2 del Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-version-2-del-protocolo-para-la-fiscalizacion-de-la-resolucion-no-234-2019-sunafil-1790776-1/>

No obstante, es necesario mencionar que, el informe presentado no permite analizar los avances de las metas planteadas en la política pública adoptada para determinar los avances en el ámbito de autonomía económica de las mujeres. En ese sentido, se presentan las acciones adoptadas, especialmente en la adopción de normativa, pero ello no permite medir los efectos y avances generados por los programas y acciones emprendidas desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Derechos laborales

Perú ha ratificado 76 convenios de la OIT (67 actualmente se encuentran en vigor) entre los cuales se encuentran:

- Convenio N° 100: Sobre igualdad de remuneración
- Convenio N° 111: Sobre discriminación en el empleo
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad entró en vigencia en 2016
- Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado en 2018

Asimismo, se cuenta con la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano de línea del Vice-ministerio de Trabajo, responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; así como, en materia laboral para el cumplimiento de la regulación del sector salud en la relación de trabajo y en materia de seguridad en el trabajo y bienestar social, incluyendo la prevención y protección de riesgos ocupacionales.

Además, se tiene la siguiente regulación laboral:

- Igualdad Salarial: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709) y DS N° 002-2018-TR. La empresa debe establecer en base a qué criterios estructura su remuneración y en este punto, ante una fiscalización por parte de SUNAFIL, se tiene que contar de manera obligatoria con un cuadro de categorías y funciones y con una política salarial. El inspector tiene competencia para analizar si los criterios de diferenciación son objetivos o si tienen más bien un sesgo discriminatorio. Si se demuestra que se cometió diferenciación salarial, sancionadas con hasta 45 UIT (193 mil 500 soles) para el caso de mediana y gran empresa, y hasta 7.65 UIT (32 mil 895 soles) para MYPES. El Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo publicó la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, la “Guía Metodológica para la Valoración Objetiva, sin Discriminación de Género, de Puestos de Trabajo y Elaboración de Cuadros de Categorías y Funciones”. Dicho documento



establece parámetros que fijan el valor relativo de los puestos de trabajo de una empresa para así obtener una remuneración real, con criterios de igualdad y sin discriminación de género.

- **Compatibilización vida familiar:** Decreto Legislativo N° 1405: Establece que el servidor o servidora dispone de hasta 7 días hábiles, dentro de los 30 días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores a 7 días y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio, propendiendo así a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. Al respecto, el sector ha desarrollado una “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal” (R.M. N° 048-2014-TR).

Asimismo, el MTPE en el Concurso de Buenas Prácticas Laborales que viene realizando desde el 2010, tiene la categoría de “Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores”.

Covid-19

No debe perderse de vista que la medida de confinamiento a causa de la Covid-19 agudiza la crisis de cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. La mayor precariedad laboral de las mujeres se explica por los roles de género y las responsabilidades del cuidado asignadas a las mujeres. (cf. OEA, Covid-19 en la vida de las mujeres)

De acuerdo con la OIT, el grupo de las mujeres es uno de los más vulnerables porque la labor que desarrollan en los sectores más afectados (en particular el de los servicios) o por realizar un trabajo de primera línea para hacer frente la pandemia (por ejemplo, las enfermeras). Según estimaciones de la OIT, el 58,6 % de las mujeres trabajan en todo el mundo lo hacen en el sector terciario, frente al 45 % de los hombres, por lo que las mujeres tienen menor acceso a servicio de protección social y soportan una carga laboral desproporcionada en la economía asistencia, en particular en el caso de cierre de las escuelas de centros de atención (cf. OIT, 2020).

De acuerdo con la séptima edición del informe de OIT, durante 2020 se produjo la disminución de la ocupación, especialmente en el caso de las mujeres (5 %) en comparación con los hombres (OIT, 2021, p. 2). En todas las regiones, son las mujeres las más proclives a salir de la fuerza de trabajo durante la crisis. En países como Brasil, Perú, Italia y Estados Unidos, los ingresos de las mujeres disminuyeron en mayor medida que en el caso de los hombres (cf. OIT, 2021, p. 18). El siguiente cuadro permite notar la variación de ingresos que se registran entre los trabajadores y países. En el caso de las mujeres en Perú se nota la variación de 57,9 %

de variación de ingresos durante el segundo trimestre de 2020.

Tabla 2. Variación de los ingresos provenientes del trabajo después de la adopción de medidas de apoyo con respecto al tipo de trabajador en varios países, segundo trimestre de 2020 (valores porcentuales)¹⁹

	Perú	Brasil	Viet Nam	Italia	Reino Unido	Estados Unidos
Todos los trabajadores	-56.2	-21.3	-6.9	-4.0	-2.9	-9.3
Jóvenes	-73.5	-30.1	-25.1	-11.6	-18.9	-11.0
Trabajadores autónomos	-70.3	-24.9	-9.6	-21.1	n.d.	n.d.
Empleados	-48.9	-19.9	-5.4	-3.7	n.d.	n.d.
Hombres	-55.3	-20.8	-6.5	-3.8	-5.1	-8.8
Mujeres	-57.9	-22.2	-7.5	-4.3	0.3	-10.0
Trabajadores poco calificados	-61.7	-28.4	-6.7	-7.3	n.d.	n.d.
Trabajadores con nivel de calificación mediano	-61.6	-24.2	-8.3	-7.1	n.d.	n.d.
Trabajadores altamente calificados	-48.5	-17.9	-3.2	-0.1	n.d.	n.d.

n.d. =non disponible.

Fuente: OIT (2021). Cálculo de los autores sobre la base de microdatos armonizados de la OIT.

Al respecto, el Ejecutivo ha adoptado algunas de las siguientes medidas laborales: El artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1499, establece una prohibición de discriminación: Prohibición de discriminación: Durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, de Emergencia Sanitaria y de las fases de Reactivación Económica, está prohibido todo acto de discriminación, directa o indirecta, en materia de empleo y ocupación. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscalizar y sancionar.

- Facilidades laborales para atención de familiares: Facilidades laborales para el/ la servidor/a civil o trabajador/a en caso de tener familiares directos que cuentan con diagnóstico de Covid-19 o que son grupo de riesgo ante un posible contagio y que en ambos casos no se encuentran hospitalizados:
 - Licencia con goce de haber, sujeta a compensación posterior.
 - Reducción de la jornada de trabajo, sujeta a compensación posterior.

¹⁹ Conviene observar que se da una variación porcentual entre el primer y segundo trimestre de 2020 (excepto en los casos de Italia y Vietnam, para los que se tiene en cuenta el segundo trimestre de 2019 como referencia, debido a la gran incidencia de la pandemia de Covid-19 en esos países en el primer trimestre de 2020 y a la variabilidad estacional de los datos relativos a Vietnam) Con respecto al Reino Unido y a los Estados Unidos, únicamente se tienen en cuenta los ingresos provenientes del trabajo después de la adopción de medidas de apoyo relativos a los empleados, habida cuenta de la restricción de datos (puesto que los empleados constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo en ambos países). En los demás casos, dichos ingresos comprenden tanto la remuneración de los empleados como los ingresos del trabajo por cuenta propia. Se escogió el segundo trimestre de 2020 a los efectos de análisis de la repercusión de la crisis de Covid-19 por tratarse del periodo en el que se registró una mayor incidencia económica en los países de la muestra.



- Reorganización de horarios de trabajo, trabajo por turnos o trabajo remoto.
 - Permisos temporales durante la jornada de trabajo, sujetos a compensación posterior de horas.
 - Cualquier otra facilidad laboral que resulte pertinente, atendiendo a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad y considerando los enfoques de género, interculturalidad, interseccionalidad y derechos humanos.
 - A falta de acuerdo, el/la servidor/a civil o trabajador/a decide dentro de las opciones propuestas por la entidad pública o el/el empleador/a. El otorgamiento de las facilidades laborales no implica, en ningún caso, la reducción de la remuneración y de los beneficios sociales que perciben los/as servidores civiles o trabajadores/as.
- Decreto de Urgencia N° 029-2020 en su artículo 25 autoriza a los empleadores del sector privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, pueden modificar y establecer de manera encaminada los turnos y horarios de trabajo como medida preventiva frente al riesgo de propagación del Covid-19.
 - Decreto de Urgencia N° 026-2020, se autorizó la modalidad de trabajo remoto mientras dure la emergencia sanitaria. El documento que complementa es “Guía para la aplicación del trabajo remoto” aprobado por Resolución Ministerial N° 072-2020-TR que dispone: Las partes pueden pactar que el/la trabajador/a distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. La jornada de trabajo solo se puede distribuir hasta por un máximo de seis (6) días a la semana. Esta medida facilita la conciliación de la vida privada y laboral.

Trabajo forzoso y trata de personas

En Perú, parte de la problemática del trabajo forzoso es tratada a través de la persecución del delito de trata, definido en la Ley N° 28950, Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes, que se basa en el Protocolo de Palermo:

El que promueve, favorece, financia o facilita la captación, transporte, traslado, acogida, recepción o retención de otro, en el territorio de la República o para su salida o entrada en el país, recurriendo a la violencia, amenaza u otras formas de coacción, la privación de libertad, el fraude, el engaño, el abuso del poder, o de una situación de vulnerabilidad, o la concesión o recepción de pagos o de beneficios con *finés de explotación, venta de niños, para que ejerza la prostitución, someterlo a esclavitud sexual u otras formas de explotación sexual, obligarlo a mendigar, a realizar trabajos o servicios forzados, a la servidumbre, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud u otras formas de explotación laboral*, o extracción o tráfico de órganos o tejidos humanos, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni mayor de quince años. (énfasis añadidos)

Para una respuesta más integral se ha creado la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (CMNP TP-TIM) liderada por el Ministerio del Interior. Además, se cuenta con el Plan Nacional contra la Trata de Personas (Decreto Supremo N°017-2017-IN), que, partiendo del hecho de que la trata de mujeres es una manifestación de la violencia de género, comprende que el enfoque de género es indispensable para que las víctimas —en especial las mujeres— puedan posicionarse como sujetos de derechos. Asimismo, en el 2018 se aprobó la Resolución Ministerial N° 430-2018- MINCETUR que aprueba el “Código de Conducta Contra la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes (ESN-NA) en el Ámbito del Turismo para Prestadores de Servicios Turísticos”.

En esa línea, de acuerdo con el VII Informe Alternativo, en 2019 la PNP identificó 509 denuncias de trata de personas, un 31 % menos que las 734 registradas en 2018. Esta última era similar a las 725 de 2017, pero 50 % por encima del promedio de víctimas registradas los años 2015 (476) y 2016 (539), y más del triple de las 212 de 2014 (INEI, 2019).

CHS Alternativo señala que los delitos como la extorsión, el contrabando o la trata de personas no concluyen de forma rápida, requieren una cadena de acciones y permanencia en el tiempo. Para que ello sea viable la informalidad es decisiva. Todo este proceso se desarrolla en la más absoluta informalidad, es decir, sin casi la presencia de autoridades que puedan prevenir o evitar que una persona, adulta o menor de edad, sea traficada (cf. Valdés & Basombrió, 2015, p. 55).

De los 141 NNA víctimas atendidos y atendidas en 2018, a 14 (10 %) se les dictó la primera medida con su familia extensa, integrada por los abuelos u otros parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; por otra parte, 71 (50 %) ingresaron a un CAR especializado. En 2019, 130 adolescentes víctimas fueron alojadas en los mencionados centros especializados, casi el doble que el año anterior. El MIMP reportó que, en 2018, se atendió en las UPE a 141 NNA; de estos, el 60 % contaba con el respectivo plan de trabajo individual. Este plan es fundamental, pues en él se explicitan los objetivos que se deben alcanzar con los NNA y sus familias de origen, y la metodología de la actuación estatal para intervenir en los factores de desprotección sobre la base de la evaluación socio familiar; se incluyen las medidas de protección adoptadas y su seguimiento, estrategias, metas y pasos.

El Ministerio Público-Fiscalía de la Nación —hemos dicho más arriba— cuenta con el Programa de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos. Entre enero y noviembre de 2019, atendieron a 920 personas, un incremento del 16 % en relación con las 791 de 2018. En dicho bienio, un promedio de 87%



fue víctima del delito de trata de personas; el 14 % restante tuvo la condición de testigos (CHS Alternativo, 2020, p. 104). Se busca fortalecer los mecanismos de fiscalización y persecución para la detección, intervención oportuna, sanción del delito de trata de personas y delitos conexos, garantizando los derechos y reparación integral de las víctimas, la transparencia y el debido proceso.

Entre 2016-2018, el Ministerio Público-Fiscalía de la Nación conoció un promedio de 1403 casos, lo cual significó un incremento del 3 % respecto de las 1082 del año 2015 y casi triplicó el promedio de 2013 y 2014 (INEI, 2020). En 2018, el Poder Judicial dictó 65 sentencias condenatorias contra tratantes de personas: en números absolutos, significó la cifra más alta de la última década. En efecto, fue 67 % mayor que las condenas emitidas en 2013 y 2017, años que, con un promedio de 39 sentencias, le siguen en segundo lugar, y casi triplicó las 23 sentencias en 2012.

Desde 2017, el Estado no cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación del impacto de las acciones de prevención que desarrolla, lo que limita el mejoramiento de su actuación. Queda este reto por ser cumplido con la mayor diligencia posible

Fiscalización laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización e Inspección Laboral, es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Algunas de las normas más relevantes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres son:

- Protocolo N° 004-2019-SUNAFIL/INP denominado “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley N° 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres” aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 234-2019-SUNAFIL (19 de julio de 2019).
- Da lineamientos sobre las pautas básicas para la implementación de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos en MYPES (2019). Dentro de las disposiciones específicas se considera “Se debe incluir en la matriz IPER, medidas de control referente a la protección de trabajadores en situación de discapacidad, la protección de los adolescentes, la evaluación de factores de riesgo para la procreación, así como, el enfoque de género y la protección de las trabajadoras en periodo de embarazo o lactancia con el fin de adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias”.

Aunque en la memoria institucional de Sunafil se reconoce como uno de sus objetivos estratégicos: el generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad, no hay reportes específicos sobre las denuncias que se han hecho en relación con la vulneración de derecho de las mujeres.

Medio ambiente y cambio climático

La Ley N° 30754 aprueba la Ley Marco sobre cambio climático, que contempla los enfoques de derechos humanos, igualdad y género para formular medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, considerando su impacto en los derechos, particularmente de las mujeres, así como de las niñas, niños y adolescentes, pueblos indígenas u originarios, y otras poblaciones vulnerables. Esta ley dispone también que las entidades públicas deben promover la participación de las mujeres en la gestión integral del cambio climático. Como desarrollo de esto, en el 2016 se aprueba el Plan de acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) (Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM) que brinda orientaciones para el diseño y la implementación de acciones con enfoque de género que potenciarán las respuestas de adaptación y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero en 8 áreas priorizadas: bosques, agua, seguridad alimentaria, energía, residuos sólidos, educación, salud y bienestar y gestión del riesgo. Este plan fue construido de manera participativa y consensuada con diferentes actores públicos y de la sociedad civil. Entre los objetivos que se plantea, se encuentran:

- Promover la producción, el acceso y el uso de información diferenciada sobre los impactos del cambio climático en mujeres y hombres.
- Fortalecer las capacidades de las/os funcionarias/os públicos para incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de gestión.
- Promover la igualdad en el acceso de mujeres y hombres con espacios de diálogo, capacitación y toma de decisiones.

Y para su implementación establece la necesidad de:

- Información desagregada: Análisis y revisión de indicadores tradicionales para obtener información relevante con perspectiva de género que permitan identificar situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.
- Capacitaciones: Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género en todas las áreas. Además, incluir en la planificación acciones que permitan igualdad de acceso a espacios de diálogo, capacitación y toma de decisiones a mujeres y hombres.



Medio ambiente y mujeres indígenas

En junio del 2016, el Minam teniendo en cuenta que la promoción de espacios de diálogo y la gestión de cooperación técnica y desarrollo de proyectos de interés recíproco son acciones conjuntas para lograr la recuperación de los ecosistemas y la inclusión del enfoque de género, haciendo frente al cambio climático y proteger la diversidad biológica suscribió convenios con la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (Onamiap); la Confederación Nacional Agraria (CNA); y la Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú (Fenmucarinap), generando una plataforma de colaboración interinstitucional para el desarrollo sostenible con enfoque género en pueblos indígenas y comunidades nativas, conforme a su misión de promover la sostenibilidad ambiental del país. En particular, el Convenio con la Fenmucarinap expresa la necesidad de buscar soluciones a problemas ambientales que mejoren la calidad de vida de las mujeres de los pueblos indígenas u originarios.

En 2017, el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (Senace) aprobó un documento técnico normativo denominado Lineamientos para Promover la Participación de la Mujer en el Proceso de Certificación Ambiental (Resolución Jefatural N° 066-2017-SENACE/J) con el objetivo de describir el grado y la forma de participación de las mujeres en el proceso de certificación ambiental de proyectos de inversión bajo competencia del Senace, así como orientar y promover la participación efectiva de las mujeres en la elaboración y evaluación del Estudio de Impacto Ambiental. Estos lineamientos están dirigidos a los titulares de los proyectos de inversión, consultoras ambientales autorizadas para la elaboración de estudios ambientales y al personal evaluador del Senace a cargo de los procedimientos administrativos vinculados a la certificación ambiental.

Mujer y comercio exterior

Promperú, organismo técnico especializado adscrito al Mincetur, encargado de la promoción de Perú en materia de exportaciones, turismo e imagen maneja desde el año 2009 la certificación de Buenas Prácticas de Comercio Justo BPCJ, dirigida a los sectores textil, confecciones y artículos de decoración y, recientemente, a alimentos. Tiene una duración de dos años y se basa en estándares internacionales de comercio justo. Además, busca añadir valor a la oferta exportable a través de la aplicación de prácticas social y medioambientalmente responsable. En este programa las empresas que pretenden certificarse deben someterse a un proceso de evaluación en base a 10 criterios con sus respectivos indicadores definidos por PromPerú y auditados por una firma, según las normativas ISO y de Comercio Justo

a nivel internacional. Entre los criterios que se tienen en cuenta está el de igualdad de trato. Otros criterios están relacionados con Creación de oportunidades para las partes interesadas, Transparencia, Condiciones laborales, Trabajo infantil, Respeto al medio ambiente, etc.

De acuerdo con el Mincetur, las empresas certificadas son 35 en el sector de industrias de la vestimenta (cadena alpaca, confecciones) y 4 empresas del sector alimentos (cadena quinua). En total se han certificado 39 empresas ubicadas en las regiones de Puno, Cusco, Arequipa, Junín Ayacucho y Lima. Asimismo, es necesario precisar que las empresas certificadas no necesariamente estaban lideradas por mujeres.²⁰

Para cumplir con el criterio de Igualdad de trato, las empresas deben:

- garantizar las mismas condiciones laborales a sus trabajador/as, la paridad de trabajo y de capacidad, a pesar de las diferencias de género
- brindar a las mujeres el acceso a las mismas oportunidades que los hombres, reconociendo sus específicas y peculiares necesidades
- Inexistencia de diferencia salarial en razón de sexo
- acceso a servicios de capacitación sin discriminación
- dar las mismas oportunidades de ascensos dentro de la empresa
- implementar un plan de capacitación en liderazgo para las mujeres

Una vez que la empresa obtiene la certificación, se le otorga el derecho de uso del sello de “Buenas Prácticas de Comercio Justo” lo que contribuye a la mejora en su gestión empresarial, en sus sistemas de trazabilidad, una mayor competitividad y mejora su imagen por las acciones de responsabilidad social empresarial que realiza. Asimismo, se genera un mejor aprovechamiento de las oportunidades de mercado, especialmente en los sectores de la economía ética y del comercio justo.

De otro lado, desde el año 2017 Promperú viene impulsando el Programa Mujeres líderes exportadoras “Ella Exporta”, que tiene como público objetivo emprendimientos o empresas lideradas por mujeres: Los objetivos de este programa son:

- Promover el desarrollo empresarial de la mujer exportadora peruana, fortaleciendo sus habilidades y desarrollando sus cualidades empresariales.
- Contribuir al empoderamiento social y económico promoviendo el emprendimiento liderado por mujeres, de tal forma de reducir las brechas ocupacionales, al mismo tiempo de incorporar a la mujer a la actividad exportadora.

²⁰ Información proporcionada por Mincetur a través de solicitud de información enviada con fecha de 26 de octubre de 2020.



- Fomentar la cultura exportadora de la fuerza laboral femenina.

Desde 2017, Promperú ha preparado a 87 empresarias -de los sectores textiles y confecciones, artículos de decoración, joyería, agroindustria, servicios y manufacturas- en el programa Ella Exporta. Está dirigido a dueñas de negocios o tomadoras de decisiones que cuenten con una estrategia de internacionalización en sus empresas. Ella Exporta se ha realizado en Lima, Cusco, Arequipa y Huancayo; para el 2020, esta iniciativa tiene planificado realizarse, conjuntamente con la Embajada de los Estados Unidos, en la región San Martín.

Por tres años consecutivos, los programas Ella Exporta (Promperú) y DreamBuilder (Embajada de Estados Unidos) han impulsado el Congreso de Empresarias en Acción que busca ser un espacio de convergencia que les permitirá intercambiar experiencias, así como promover el emprendimiento y la inserción de la mujer en la actividad exportadora. Cabe mencionar que la Cámara de Comercio de Lima cuenta con la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria que motiva espacios de sensibilización de micro, pequeña, mediana y gran empresa sobre la importancia de ética, liderazgo y capacitación en el desarrollo personal y empresarial de mujeres emprendedoras.

Igualdad de género y organismos regionales y multilaterales de comercio APEC

El Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) reúne a las principales economías de la región de Asia Pacífico, incluidos Chile, Perú y México de América Latina y ha desarrollado mecanismos institucionales, bases de datos y estudios para abordar los problemas de género. Puede decirse que es la iniciativa de cooperación comercial regional que tiene la mayor experiencia en incorporar la igualdad de género en su política comercial y de cooperación. A pesar de ello, como la mayoría de las iniciativas de APEC, los programas de cooperación de género no son vinculantes.

En 1996 se formó la Red de Mujeres Líderes de APEC, que reúne a mujeres de muchos sectores (gobierno, empresas, academia, sociedad civil, mujeres indígenas y rurales, científicas). Siendo una red no gubernamental y comercial, formula recomendaciones sobre género y política a los delegados y funcionario/as de APEC. Desempeñó un papel muy relevante en la introducción de cuestiones de género en APEC promoviendo un marco para la integración de la mujer.

El acuerdo sobre el Marco para la Integración de la Mujer en APEC, tomado en la Cumbre de Auckland en Nueva Zelanda (1999) marca un

hito fundamental, siendo sus elementos centrales:

- Realizar un análisis de género para examinar las diferencias entre mujeres y hombres en las deliberaciones y recomendaciones de APEC.
- Recopilar y utilizar datos diferenciados por sexo en las reuniones y conferencias de APEC.
- Promover la participación de las mujeres en el marco institucional de APEC.

Estas iniciativas tenían como objetivo la integración equitativa de las mujeres emprendedoras en las economías de APEC en el siglo XXI. Como desarrollo de este marco se incluyó una “Guía práctica de APEC para el análisis de género” y se creó un “Grupo Asesor Especial sobre Integración de Género para ayudar a la Reunión de Altos Funcionarios (SOM)”.

Con los años, se ha desarrollado varios mecanismos institucionales en APEC para posicionar la perspectiva de género en la política comercial. Actualmente, hay dos mecanismos complementarios:

- El Foro de Mujeres y Economía (WE), que reúne a las autoridades gubernamentales que abordan los problemas de género en las economías miembros.
- Diálogo Público Privado sobre Mujeres y Economía (PPWE), que reúne a mujeres emprendedoras, académicas y funcionario/as gubernamentales para debatir, entre otros, temas relacionados con las finanzas y los mercados, el desarrollo de habilidades y capacidades, el liderazgo femenino, la tecnología y la innovación.

Cada una de las economías de APEC tiene un punto focal que coordina proyectos y participación a nivel local. La Secretaría de APEC tiene un director de Programas de Integración de Género. A través de proyectos de investigación, APEC genera datos y estudios, destacando las mejores prácticas que promueven el empoderamiento de las mujeres.

El Tablero de la Mujer y la Economía es un conjunto de 75 indicadores que miden los cambios en el estado de las mujeres en las economías de APEC. También hay investigaciones sobre el espíritu empresarial de las mujeres en la región APEC que facilitan el desarrollo de políticas públicas.

Perú, al ser anfitrión del Foro Mujer y Economía en el 2016, impulsó el proyecto Hacia la construcción de Estrategias Público-Privadas para reducir los costos de la Violencia Basada en Género, Este proyecto ha generado evidencias y propuestas para que el sector público y privado, diseñen estrategias de intervención sobre la prevención de la violencia



contra las mujeres, en las economías que integran el APEC. El proyecto estuvo a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y participaron 6 economías, a saber: Vietnam, Perú, Canadá, EE.UU., Australia y Nueva Zelanda; como resultado:

- Se desarrolló una herramienta para medir los costos económicos y sociales de la violencia contra las mujeres en sus economías, y en general en el mundo, a partir de las evidencias encontradas en los 6 países que participaron en el proyecto, en los que se ha investigado los costos de diferentes modalidades de violencia contra las mujeres y el costo que ocasiona a las familias y al país.
- Sistematización de las buenas prácticas realizadas en las 6 economías participantes, en donde se han identificado estrategias para la detección, prevención y atención de la violencia basada en género, en el espacio laboral.

Dichos estudios contribuyen a lograr el resultado 3 y el segundo objetivo del Plan Estratégico de la Alianza Política sobre la Mujer y la Economía (PPWE) 2015-2018 referido a: fortalecer las habilidades, capacidades y salud de las mujeres para prepararlas para el éxito en el lugar de trabajo, los negocios y el emprendimiento.

Cuadro 8. APEC: Hacia la construcción de Estrategias Público-Privadas para reducir los costos de la Violencia Basada en Género

Herramientas resultado de los estudios a cargo del MIMP-Perú:

- Estudio sobre las metodologías utilizadas en las economías APEC para la medición y valoración de los costos económicos de la violencia.
- Estudio sobre las experiencias exitosas realizadas en las economías APEC por el sector público y privado para prevenir la violencia, reducir sus costos y fortalecer a las empresas.
- Lineamientos para Medir y Evaluar los Costos de la Violencia contra las Mujeres en las Economías de APEC.
- Buenas Prácticas de Estrategias Público-Privadas para Prevenir la Violencia basada en Género, Reducir los Costos y Desarrollar Capacidades en las Economías de APEC.

Fuente: MIMP. Observatorio Nacional de la violencia contra las mujeres y los miembros del grupo familiar.

Alianza del Pacífico (AP)

La AP es un acuerdo de integración establecido entre Chile, Colombia, México y Perú en 2011, para participar en actividades de cooperación conjunta y plataformas comerciales comunes, con el objetivo de lograr la integración profunda de sus economías, así como una proyección internacional conjunta, especialmente en la región de Asia Pacífico.

Un dato importante es que la brecha de desigualdad de género en los países que conforman Alianza no es consistente con su nivel de ingresos y desarrollo, persistiendo en estos países grandes desafíos para cerrar la brecha entre mujeres y hombres.

Si bien la tasa de emprendimiento femenino es más alta en los países de la AP que el promedio del 10 % de los países de la OCDE: Colombia (45 %), Perú (39 % en zona urbana), México (29 %) y Chile (25 %), en los 4 países hay brechas de género significativas en. Términos de formalidad y crecimiento empresarial, tasa de supervivencia, ingresos, inclusión financiera y acceso al crédito (OCDE, 2016, p. 19).

En este contexto, las iniciativas sobre género y comercio pueden ser particularmente importantes, por lo que se vienen abordando los problemas de género a través de diferentes canales:

- Grupo técnico sobre género de la AP-GTG, establecido desde el 2015, tiene tres mandatos:
 - Incorporar una perspectiva de género en los mecanismos institucionales de la Alianza.
 - Integrar a las mujeres en el comercio internacional.
 - Establecer una plataforma de negocios para mujeres emprendedoras.
- Foro de Líderes Empresarias de la AP, desde el 2015:
 - Reúne a mujeres empresarias de los cuatro países de la Alianza para alentar y promover los negocios y fortalecer el empoderamiento y la competitividad, la innovación, las nuevas oportunidades de negocios y la internacionalización.
 - Es organizado anualmente, por las agencias de promoción comercial de los 4 países (ProChile, ProColombia, ProMéxico y PromPerú).
 - Incluye seminarios y una conferencia de negocios a la que asisten vendedores y compradores.
- Comunidad de Mujeres Emprendedoras de la AP, se estableció en 2017
 - Objetivo: impulsar el empoderamiento económico de las mujeres en los países que integran la (AP).
 - Plataforma virtual²¹ Permite a las empresarias conectarse directamente y explorar oportunidades de negocio (pueden publicar ofertas comerciales), intercambiar información relevante para fortalecer sus capacidades empresariales y de liderazgo, así como información de primera mano sobre eventos y cursos en línea en el marco de la Alianza.

En marzo de 2020, el MIMP y los ministerios de Relaciones Exteriores y Turismo y Comercio Exterior, además del Banco Interamericano de Desarrollo, promovieron un taller sobre la igualdad de género en la Alianza del Pacífico, con el objetivo de capacitar a los miembros de los 25 grupos técnicos de Colombia, Chile, México y Perú respecto a la incorporación del

21 Disponible en <https://connectamericas.com/es/community/comunidad-mujeres-empresarias-ap#/>.



enfoque de género en sus acciones y planes de trabajo.

Cuadro 9. Mandatos presidenciales de la Alianza del Pacífico en materia de género

- Fomentar la incorporación y monitoreo del enfoque de género en todos los grupos técnicos de la Alianza del Pacífico, así como en sus programas y actividades, con especial énfasis en las barreras estructurales que afrontan las mujeres empresarias por razones de género.
- Crear un programa de capacitación para las mujeres empresarias, enriqueciendo sus habilidades y capacidades para continuar incorporándolas al comercio y empoderarlas económicamente.

Fuente: XIV Cumbre de la Alianza del Pacífico, Declaración de Lima, 6 de julio de 2019.

4. Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas a la igualdad de género

Acceso al sistema financiero

De acuerdo con un estudio de la SBS, si bien el género no resulta ser un factor relevante para explicar los créditos del sistema financiero, el problema es que fuera de él y a nivel nacional, la mujer tiene menos probabilidad de acceder a un crédito. De otro lado, el hablar castellano y la edad tienen impacto positivo y significativo en el acceso a créditos formal, especialmente en las grandes ciudades (Sotomayor, Talledo & Wong, 2018, p. 15). Otro resultado interesante es que la probabilidad de tener una cuenta del sistema financiero aumenta para las mujeres en el estrato rural, resultado que seguramente está influenciado por la presencia del programa de transferencias monetarias condicionadas JUNTOS (cf. Sotomayor, Talledo & Wong, 2018, p. 20).

Se identificó una práctica positiva de la empresa MiBanco, que tiene un crédito Mujer, dirigido para mujeres dependientes e independientes que deseen financiamiento hasta por 12 meses para capital de trabajo, activo fijo, vivienda y consumo personal, que van entre S/ 300 a S/ 3 500.

OSCE: acciones afirmativas vs libertad de empresa

Las compras públicas pueden ser un mecanismo para facilitar el empoderamiento económico de la mujer mediante el acceso a oportunidades de contratación pública, y para ello diferentes organismos promueven el desarrollo de políticas específicas de género, que fomenten la inclusión social y económica de las mujeres.

Cuadro 10. Acciones afirmativas en contratación pública

El Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado-Provías Descentralizado (Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones) está encargado de las actividades de preparación, gestión, administración y ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y rural. En el 2007 inició la ejecución del Programa Transporte Rural Descentralizado (PTRD) que está orientado a apoyar el proceso de descentralización de la gestión vial de la infraestructura de transporte rural, la que se ejecuta a través de la rehabilitación, el mantenimiento de caminos vecinales y el mejoramiento de caminos de herradura, lo que se complementa con acciones de fortalecimiento institucional y de promoción de actividades económico-productivas.

Desde sus inicios el programa enfocado al transporte rural incorporó la perspectiva de género. En la primera etapa esto "consistió en evaluar el impacto social del mantenimiento de los caminos en las mujeres y el acceso a los servicios sociales de las familias rurales". En la segunda etapa se incluyó la igualdad de género como parte de los objetivos del programa y se alcanzaron importantes logros por encima de las metas previstas a nivel de la participación de mujeres como socias de las Microempresas de Mantenimiento Vial (MEMV), como trabajadoras en las obras de mejoramiento con iguales jornales que los hombres en los Comités de Vigilancia Rural (CVR), y en la participación en las fases de promoción y diagnóstico Rural e identificación de prioridades en los planes de desarrollo distrital y ejecución de los proyectos productivos en la Ventana de Desarrollo Local (VDL).

Estos avances se consolidaron con la generación de un Programa de Fortalecimiento de las Acciones de Género (PFG) en el marco del auspicio de la Cooperación Técnica del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) durante el 2008 y 2009. En esta etapa se continuó promoviendo y fomentando la igualdad de género en el acceso al empleo, en la toma de decisiones y en el empoderamiento de las mujeres rurales en el escenario de la gestión descentralizada a cargo de los gobiernos locales.

El PFG se propuso como objetivo posibilitar la inclusión social con igualdad de género a través del ciclo del proyecto: planificación, rehabilitación, mejoramiento y mantenimiento vial de los caminos rurales de los Gobiernos Locales/Institutos Viales Provinciales y en la Ventana para el Desarrollo Local a través de los tres objetivos específicos:

- Aplicación de procedimientos e incentivos a nivel institucional para permitir el acceso al empleo con igualdad de género.
- Desarrollar capacidades de especialistas descentralizados para la promoción de microempresas con enfoque de género y transferir guías y manuales sobre los procedimientos de selección y contratación del mantenimiento vial rutinario.
- Sensibilizar y capacitar a operadores de la gestión vial rural y ejecutores externos en temas de género e inclusión social. Por los resultados alcanzados, se incorporó en el POI institucional un rubro específico y se asignó presupuesto ad hoc para asegurar la continuidad a los logros del Programa de Fortalecimiento de las Acciones de género y para ampliar los alcances al nivel regional en el Programa de Caminos Departamentales (PCD). Sin embargo, la incorporación de cuotas de mujeres en los criterios de evaluación del programa ha sido objeto de observación por el Organismo Supervisor de Contrataciones con el Estado (OSCE).

Este organismo fundamenta su decisión en el hecho de que esta política transgrede las disposiciones legales contenidas en el Reglamento de Contrataciones del Estado. El artículo 43 de esta forma, referido al método de evaluación de propuestas, establece que: "[...] El Comité Especial determinará los factores de evaluación técnicos a ser utilizados, los que deberán ser objetivos y congruentes con el objeto de la convocatoria, debiendo sujetarse a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Se podrá calificar aquello que supere o mejore el requerimiento mínimo, siempre que no desnaturalice el requerimiento efectuado [...]".

- OSCE señala que "[...] otorgar puntaje al postor que cuente con un porcentaje de participación femenina en su personal contravendría lo dispuesto en el citado artículo 43 del Reglamento, toda vez que el género del personal no es un hecho determinante para la correcta prestación de los servicios que se pretendan contratar [...]".

Fuente: MIMP. 2013. Documento de trabajo acciones afirmativas para la igualdad de género en las contrataciones del Estado.

En Perú, la experiencia que desarrolló Pro-Vías descentralizado de acciones afirmativas para la participación de mujeres como socias de las Microempresas de Mantenimiento Vial (MEMV) fue reconocida y apoyada por organismos multilaterales (Caballero & Alcahuasi, 2007). Sin embargo, la incorporación de cuotas de mujeres en los criterios de evaluación del programa ha sido objeto de observación por el Organismo Supervisor de Contrataciones con el Estado (OSCE). OSCE señala que el otorgar un puntaje al postor que cuente con un porcentaje de participación femenina en su personal va contra la libertad de contratación por cuanto el género del personal no es un hecho determinante para la correcta prestación de los servicios que se pretendan contratar.



Labor de supervisión por organismos estatales

En Perú se cuenta con instancias como Osiptel, Osinergmin, Sunass y Ositran que tienen la función de regular las actividades de las empresas que brindan servicios públicos.

- Osinergmin: suministro de electricidad.
- Sunass: servicio de saneamiento.
- Ositran: supervisor de la inversión privada en infraestructura de transporte público.
- Osiptel: telecomunicaciones.

Todas ellas han creado, a partir de 2017 en adelante un comité o grupo de trabajo para la igualdad de género 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. Comités similares han sido creados en las superintendencias de salud y seguridad, entre otras:

- Susalud: Superintendencia Nacional de Salud, institución encargada de proteger los derechos en salud de cada peruano.
- Sucamec: Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, encargada de controlar, supervisar y regular los servicios de seguridad privada, comercio y uso de armas, explosivos y productos pirotécnicos de uso civil.

Sin embargo, a pesar de ello, ninguna de las entidades ha desarrollado ningún protocolo específico en relación con el respeto de los derechos relacionados con la igualdad de género respecto de las empresas que supervisan o fiscalizan.

Impactos adversos a los derechos humanos públicamente denunciados, asociados con la prestación de servicios públicos

Un informe de la Defensoría del Pueblo del año 2005 señalaba que las empresas prestadoras del saneamiento se caracterizan por presentar diversas ineficiencias de gestión, como:

- Elevadas pérdidas de agua reflejadas en el indicador de agua no facturada que a nivel nacional era del 45 % para el 2003.
- Ineficiente manejo de los sistemas, que determina que no sea posible ofrecer un servicio de 24 horas ni siquiera a aquellos conectados al sistema.
- Elevado nivel de morosidad de lo/as usuario/as y pérdida financiera que sufren las empresas por la facturación no cobrada.
- Entre los sectores particularmente afectados por los problemas de los servicios

de agua y saneamiento se encuentran las mujeres y los niños:

Muchas mujeres en el Perú invierten buena parte de su tiempo en el acarreo de agua para las necesidades domésticas, lo que suele constituir una pesada carga física, que representa un trabajo no remunerado y que les exige invertir considerables horas de labor, las cuales se suman al trabajo doméstico. Asimismo, el acarreo del agua suele ocasionar problemas de salud en la espina dorsal y agotamiento físico. Es por ello que la Defensoría del Pueblo comparte la idea sobre la necesidad de desarrollar una sensibilidad de género en los servicios públicos, particularmente en los de agua y saneamiento, toda vez que ello contribuirá a generar un efecto transformador en el papel que cumple la mujer en este sector, y liberador de las cargas que aumentan la desigualdad entre hombres y mujeres. (Defensoría del Pueblo, 2005, p. 19)

Esta preocupación, no ha perdido vigencia, máxime cuando la Sunass (2018, p. 5) para explicar los niveles actuales de calidad de prestación de los servicios admite las siguientes falencias en los servicios de saneamiento:

- falta de articulación de funciones de los distintos niveles de gobierno
- atomización
- alto índice de morosidad
- inadecuada frecuencia de labores de operación y mantenimiento

De ahí la importancia de que las instituciones públicas y privadas vinculadas en la prestación de los servicios de saneamiento integren un enfoque de género en los servicios públicos, particularmente en los de agua y saneamiento.

B. Pilar II: Responsabilidad de respetar de las empresas

1. Descripción de problemática

Las empresas precisan que han asumido compromisos que pueden verse en el Global Reporting Initiative, Pacto Global, entre otras iniciativas voluntarias que promueven los derechos humanos. Así, precisan que la problemática es del Estado y la sociedad nacional en su conjunto, y no solo del sector empresarial privado. Igualmente resaltan que su compromiso se visibiliza en las acciones voluntarias que han tomado desde hace varios años en relación con los temas de equidad y otros relacionados los ODS.²²

Al respecto varios fenómenos han venido ocurriendo, lo que ha dado paso a

²² Información proporcionada por Confiep a través de la matriz de aportes y sugerencias.



importantes cambios en las últimas décadas. Algunos de estos cambios son:

- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral;
- El mayor nivel educativo de las mujeres que les permite acceder a puestos cada vez más calificados y a escalar (o no) en posiciones gerenciales;
- El impacto del feminismo y el enfoque de género en la agenda para el desarrollo impulsada desde las Naciones Unidas; y
- La creciente responsabilidad social con el entorno asumida cada vez de manera más importante por el sector empresarial.

A pesar de estos importantes cambios, es especialmente el sector moderno empresarial el que puede asumir y liderar esta visión, quedando muy rezagados sectores de la micro y pequeña empresa, sobre todo del ámbito informal en el mercado.

2. Causas del problema

Presencia reducida de empresas grandes

De acuerdo con datos del INEI (2018, p. 21) en Perú, el sector empresarial está representado por:

- Microempresas 94,9 % (2 270 423)
- Pequeñas empresas 4,2 % (100 443)
- Grandes y medianas empresas 0,6 % (14 281)
- Empresas que representaron a la administración pública 0,3 % (7886).

Otro dato que resulta de interés es que el 73,6 % de las unidades económicas están constituidas como personas naturales y el 7,7 % como empresa individual de responsabilidad limitada, mientras que sólo el 12,5 % está constituida como sociedad anónima y el 2,6 % como sociedad comercial de responsabilidad limitada. Adicionalmente, un el 2,1 % de unidades económicas están constituidas bajo otras formas de organización y el 1,5 % como asociaciones (INEI, 2018, p. 11).

La sobrerrepresentación de microempresas hace importante que caractericemos un poco a este segmento. En principio, las microempresas nacieron debido a la falta de empleo y a la necesidad de la población pobre de obtener ingresos, es decir fueron estrategias de sobrevivencia que adolecían de una gran informalidad. Asimismo, “[...] las microempresas suelen utilizar mano de obra familiar y recursos locales, escasa dotación de capital, tecnologías con uso intensivo de mano de obra y una fuerza de trabajo no calificada que adquirió sus conocimientos fuera del sector educativo académico [...]” (MTPE, 2006,

p. 12). Por todo ello, muchas de ellas están muy cercanas a la economía de subsistencia, perteneciendo al sector informal de la economía. Sin embargo, lo cierto es que hoy en día hay una gran heterogeneidad de las microempresas y podemos encontrar otras mucho más modernas y orientadas a sectores muy dinámicos de la economía. Sin embargo los datos que arroja la Encuesta Nacional de Empresas 2015, es que más del 99 % de las empresas son MYPE en todas las regiones, y que niveles elevados de productividad laboral sólo están en relación con un número reducido de empresas grandes generadoras de altos ingresos, normalmente vinculadas a la industria extractiva (Produce, 2017, p. 15).

Ahora bien, si analizamos la presencia de las mujeres en las empresas, los datos del INEI (2018) nos arrojan que, a mayor dimensión de la empresa, menor porcentaje de mujeres en su conducción, como personas naturales, teniendo una presencia superior al 50 % en las actividades de servicios de comidas y bebidas (61,1 %), comercio (58,5 %) y actividades de alojamiento (50,7 %) (INEI, 2018, p. 119).

Cuadro 11. Personas naturales en la conducción de empresas, según sexo

- Microempresas: 52,0 % mujeres, 48,0 % hombres
- Pequeña empresa: 61,9 % hombres, 38,1 % mujeres
- Gran y mediana empresa: 62,5 % hombres, 37,5 % mujeres

Fuente: INEI (2018).

Por su parte los hombres tuvieron mayor participación como conductores de empresas en las actividades de construcción (87,9 %), explotación de minas y canteras (77,4 %) así como transporte y almacenamiento (74,5 %) (INEI, 2018, p. 119).

En materia de igualdad de género las empresas transnacionales generalmente provienen de países con estándares más elevados que los exigidos en los países receptores menos desarrollados. Esto hace que en general, puedan rápidamente verse ubicadas en los rankings de las empresas top en la que se desea laborar, al tener un mayor poder financiero, tecnológico y organizacional, así como instituciones más sólidas. Esta situación las coloca en la posibilidad de dinamizar mecanismos más exigentes en materia de respeto de derechos frente a sus pares, pudiendo dar el ejemplo sobre el respeto de derechos humanos en este ámbito.

Asimismo, se requiere que las empresas públicas puedan replicar buenas prácticas en sus actividades.



Baja productividad laboral

De acuerdo con el INEI (2018b), en las últimas décadas las mujeres peruanas se han incorporado paulatinamente al mercado de trabajo. Si bien más del 70 % de las mujeres laboraban en micro o pequeña empresa, puede verse que en el período 2007-2018 aumentan mujeres y hombres que trabajan en medianas y grandes empresas, mientras que disminuyen en empresas de 6 a 10 trabajadores. Para 2018, la situación de mujeres y hombres es la siguiente:

Tabla 3. Diferencias por género, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres
Micro o pequeñas empresas	70,9 %	63,3 %
Empresas de 6 a 10 trabajadores	5,5 %	7,4 %
Empresas de 11 a 50 trabajadores	6,2 %	8,6 %
Empresas con más de 51 trabajadores	17,4 %	20,8 %

Fuente: INEI (2018b).

De acuerdo con la rama de actividad, las mujeres están especialmente en ramas como servicios y comercio, en los que se concentra el sector informal de la economía y por tanto presentan condiciones precarias de trabajo.

[...] el 75.3% de las mujeres peruanas que trabajan, lo hacen en el sector informal. A su vez, la calidad del empleo de las mujeres al interior del sector informal es inferior comparada a la de los hombres, ya que su participación en las microempresas y como trabajadores familiares no remunerados -este último subcomponente es mayoritariamente femenino: mujeres que trabajan “ayudando” al cónyuge, o hijos/as que ayudan a los padres sin recibir remuneración- es elevada. (INEI, 2018b, p. 93)

Tabla 4. Brechas de género por actividad económica

Actividades	Mujeres	Hombres
Comercio	25,8 %	13,3 %
Agricultura	20,8 %	26,9 %
Manufactura	8,4 %	9,4 %
Transportes y Comunicaciones	1,8 %	13,7 %
Construcción	0,5 %	10,3 %
Pesca/minería	0,3 %	2,8 %
Otros servicios	42,4 %	23,5 %

Fuente: INEI (2018b).

Brecha de ingresos

Siguiendo con lo presentado por el INEI (INEI, Brecha de género. 2019), la brecha de ingresos es de 29,6 %, es decir las mujeres reciben una remuneración de casi un tercio menor que la que reciben los varones. Entre las razones que explican esto, podemos mencionar:

- Las mujeres trabajan menos horas, por dedicarse a sus familias. Tener un niño en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres en 10 puntos porcentuales, y cada hijo adicional en 5 puntos porcentuales (cf. Jaramillo & Ñopo, 2020).
- La mayoría de las mujeres que trabajan crean su propio empleo (37,6 %).
- Un importante porcentaje son trabajadoras familiares no remunerados (15,3%), (lo cual genera menores ingresos o no perciben ingresos propios).

De otro lado, el INEI agrega lo siguiente:

- Las mujeres que trabajan en relación de dependencia tienen menor margen a la hora de negociar sus sueldos.
- Los años dedicados a la crianza de los niños hacen que las mujeres tengan menos experiencia laboral, lo cual impacta en sus salarios.
- Aunque las mujeres jóvenes están ahora más preparadas que sus pares masculinos, eso no se refleja en sus ingresos.
- Las mujeres siguen optando por estudiar carreras menos rentables (educación, humanidades, servicio social, etc.), ya sea porque algunas carreras son consideradas más masculinas o porque optan por priorizar su vida familiar.

3. Identificación de actores

Los actores más relevantes son los gremios empresariales como la Confiep, Asociaciones empresariales privadas, Cámaras de comercio de Lima y España, así como organismos multilaterales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Comercio, entidades relacionadas con el sistema de Naciones Unidas y Consultoras privadas como Aequales, Gender Lab, Presente, entre otras.

Gremios Confiep

Desde hace algunos años, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) viene fomentando la inclusión de un enfoque de derechos humanos en las políticas, procedimientos, relacionamiento con sus trabajadores/as y otros públicos de interés por parte del sector empresarial formal, como la creación del Comité Nacional de Empresas y Derechos Humanos, particularmente en materia de género ha impulsado:

- Desde 2018 hace un reconocimiento por el Día Internacional de la Mujer, que tiene como objetivo potenciar la presencia de las mujeres y el importante rol que cumplen en las empresas y en la sociedad peruana. Además, ha realizado el primer estudio sobre Empresas y Derechos Humanos en Perú, documento que fue materia de un evento realizado en el marco de la Mesa Multiactor del PNA, donde uno de los temas abordados fue el de género y no discriminación.



- En 2019 se realizó el estudio de “Buenas prácticas Empresariales para la igualdad de género en el Perú”, que es una herramienta para que las empresas de distintos tamaños y sectores económicos puedan implementar prácticas que promuevan la igualdad de género en sus organizaciones.
- También en ese mismo año, Confiep se adhiere e impulsa entre sus agremiados la Declaración de Lima, un documento que contiene 10 principios que las empresas firmantes se comprometen a seguir en sus organizaciones para cerrar la brecha de género en el menor tiempo. Este documento fue redactado por un equipo del Comité Iguales de la Cámara Española para el evento CEO Summit de El Dorado Investment.
- Desde 2019 ha puesto en marcha el Comité de Trabajo “Acción por la Igualdad para la Promoción del Empoderamiento de la Mujer en el Sector Empresarial”, cuyo objetivo es impulsar de forma gratuita con los gremios asociados y otras entidades empresariales, aquellas acciones que permitan avanzar hacia la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de la mujer.

Como parte de su compromiso, la Confiep ha publicado una *Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos*, documento elaborado con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el Perú. Dicho documento contiene pautas dirigidas a las empresas privadas para la implementación de buenas prácticas en materia laboral, social y ambiental. Teniendo como ejes: la Igualdad de oportunidades, No discriminación, Respeto a los derechos fundamentales de todos, Cuidado del entorno, y Eliminación de prácticas contrarias a la ética empresarial. En la guía se contemplan los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, así como una guía rápida para su implementación. De acuerdo con dicho documento:

Las empresas deben actuar respetando los derechos humanos y aportar a la implementación de la Agenda 2030, a través de toda su cadena de valor. Una importante contribución de las empresas al desarrollo sostenible se dará adoptando el marco que ofrecen los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y aplicarlo en toda la cadena de suministro. (Confiep, 2019. Punto VI de la guía).

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE)

La SNMPE es una organización empresarial constituida como una asociación civil sin fines de lucro, que asocia a las personas jurídicas vinculadas con las actividades minera, de hidrocarburos y eléctrica. Manifiestan haber asumido transversalmente el tema de derechos de las mujeres, teniendo como fines principales:

- Promover el desarrollo de las actividades minera, de hidrocarburos y eléctrica, y sus actividades auxiliares y de servicios, a través del aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, aportando a la conservación del ambiente

y el desarrollo social.

- Fomentar la inversión en estos sectores productivos para la generación de recursos económicos y financieros que la Nación requiere.
- Desarrollar actividades educativas y culturales en relación a estas actividades productivas.

Ha generado un espacio web para mostrar ejemplos de los proyectos que las empresas asociadas a la SNMPE realizan, enmarcados en los tres grandes temas de los ODS —desarrollo económico, inclusión social y sostenibilidad ambiental—, que dan cuenta del avance logrado como catalizadores para alcanzar la prosperidad. Los proyectos, también involucran distintas áreas simultáneamente, dado el carácter multidimensional que tienen los ODS. En particular, hay 50 prácticas que tienen en cuenta la ODS 5 de igualdad de género, y que guardan relación con educación de la comunidad, salud, y capacitación para emprendimientos económicos. Sólo en algunos casos los proyectos están dirigidos directamente a mujeres.

La SNMPE acordó incluir en su Código de Conducta el principio igualdad oportunidades y rechazo violencia contra la mujer en 2018. En 2020 se creó el Grupo de Trabajo de Diversidad e Inclusión conformado por empresas del sector minero, hidrocarburos, electricidad y proveedores, cuyo objetivo es liderar el cambio cultural en nuestras empresas asociadas y potenciar la fuerza laboral femenina y prevenir toda forma de violencia contra la mujer.

Asimismo, también han suscrito la Declaración de Lima por la equidad de género en las empresas peruanas, en el marco del Peru Business Women Summit en 2017. Uno de los aspectos que aborda la Declaración es la necesidad de promover la igualdad de género desde la alta dirección e impulsar medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo.

Además, la SNMPE es aliado estratégico de organizaciones de mujeres en el sector minero energético Women in Mining y Women in Energy, desde 2017 hasta la fecha, facilitando sus instalaciones y el otorgamiento de beneficios para su capacitación. Estas organizaciones sin fines de lucro del sector minero energético permiten la visibilización de mujeres dentro del sector, trabajando de manera escalonada desde estudiantes hasta mujeres en la toma de decisiones.

Women in Mining es una asociación sin fines de lucro, que tiene como objetivo promover el crecimiento personal y profesional de las mujeres que se desempeñan en el sector minero, ya sea en el ámbito público o privado, así como en empresas relacionadas.²³

23 Para más información puede consultarse: <https://wimperu.org/>



En el caso de Women in Energy es una iniciativa que nace dentro de la Sociedad de Ingenieros de Petróleo (SPE), cuyo objetivo es promover la diversidad de género en la industria, reteniendo e involucrando a las mujeres en el campo de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM); y crear oportunidades para que las mujeres puedan asumir funciones de liderazgo y alcanzar sus objetivos profesionales.

SNMPE precisa que promueve la participación de empresas asociadas en el Sello “Empresa Segura, Libre de violencia contra la mujer”, otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, reconocimiento a personas jurídicas que muestran esfuerzos en promover la no violencia contra las mujeres, así como la igualdad de género, dentro de sus organizaciones y en la comunidad de su entorno.

SNMPE precisa que promueve la participación en el Ranking PAR de Aequales, que permite que las empresas puedan realizar un diagnóstico que mida la equidad de género y la diversidad en sus organizaciones.

Asociaciones privadas

Asociación para la promoción de la inversión responsable y sostenible

En 2016 se creó la Asociación para la Promoción de la Inversión Responsable y Sostenible difundir la cultura de inversión responsable y sostenible. Tuvo como antecedente inmediato una iniciativa del sector privado: el Programa de Inversión Responsable (PIR) creado el 2014 con el objetivo de promover la inversión responsable y sostenible a través del trabajo coordinado, teniendo como promotores de tal iniciativa a la Bolsa de Valores de Lima, Grupo Sura, A2G y Cofide.

Asimismo, la Bolsa de Valores de Lima, uno de los socios fundadores del PIR, se adhirió a la Iniciativa de Bolsas de Valores Sostenibles, con el compromiso de promover la inversión sostenible y mejorar los reportes y desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo de las compañías listadas en el mercado de valores. Como parte de este esfuerzo, el PIR propuso elaborar una Guía de Usuario con el objetivo de crear un documento que oriente a las empresas y facilite el proceso de llenado del Reporte de Sostenibilidad Corporativa, que desde 2015 es obligatorio en Perú. Para las empresas con valores inscritos en el Registro Público del Mercados de Valores (RSMV N° 033-2015- SMV/01).

La Guía referida se centra en las Buenas Prácticas de Sostenibilidad Corporativa, y al mencionar los “Programas Sociales” como el conjunto de actividades promovidas por las empresas, de carácter voluntario, donde se comprometen recursos humanos y económicos para mejorar diversos ámbitos de las comunidades con las que interactúa, se menciona, entre otros la igualdad de género.

Entre las buenas prácticas consignadas se encuentran las relacionadas con:

- Buenas prácticas en equidad de género, y no violencia contra la mujer.
- Productos que promueven la inclusión financiera y la afiliación a seguros de vida en poblaciones o grupos desfavorecidos como las mujeres a través de, por ejemplo, créditos con requisitos más flexibles. Con ello se promueve una mayor independencia económica en las usuarias.

Asimismo, ha llevado a cabo diversas iniciativas en torno a la mujer en el empleo, tales como los Reportes de Sostenibilidad Corporativa, que hace que las empresas listadas deban presentar anualmente información sobre las iniciativas en torno a aspectos ambientales, sociales, laborales y sobre la cadena de suministro, con la información ahí contenida, se podría haber observado diversas buenas prácticas. Sería recomendable mencionar cuantas empresas están presentando dichos reportes. La BVL impulsa además las siguientes iniciativas: 1) *Ring the Bell for Gender Equality*: Desde el año 2016, la BVL junto a otras 34 Bolsas alrededor del mundo, y gracias al apoyo de la Corporación Financiera Internacional (IFC por sus siglas en inglés)-miembro del Grupo Banco Mundial- realizan un evento anual el ‘Campanazo’ en favor de la Igualdad de Género, en ocasión de la celebración por el Día Internacional de la Mujer y con el propósito de generar consciencia sobre la importancia de la presencia femenina en el sector empresarial. Esta iniciativa, en la que participarán más de 30 Bolsas alrededor del mundo, cuenta con el apoyo de entidades internacionales como la Iniciativa Global de Bolsas Sostenibles (SSE, por sus siglas en inglés), El Pacto Global de las Naciones Unidas por la Igualdad de Género, ONU Mujeres; la IFC, y la Federación Mundial de Bolsas de Valores. Todas estas organizaciones están unidas por el movimiento mundial *Ring the Bell for Gender Equality*, que se celebra a partir de los 20 años de la Conferencia Mundial sobre la Mujer (realizada en 1995 en Beijing). 2) Suscripción de la iniciativa 30 % al 2030: La BVL de Lima ha sido una de las principales suscriptoras de la iniciativa 30 % al 2030 impulsado por la Asociación Women Ceo Perú y a través de la cual promueve la mayor presencia de mujeres miembros de directorio en las empresas del Mercado de Valores de Lima. La BVL cumple la meta aspiracional. Recomendamos incluir las mencionadas iniciativas de igualdad de género dadas por la BVL. También mencionar el número de empresas que han venido realizando reportes de sostenibilidad corporativa, con especial incidencia en materia de equidad de género.

WEConnect International

Es una organización sin fines de lucro con sede en Washington que fue creada e impulsada por un grupo de multinacionales, con el objetivo de aumentar el porcentaje de proveedoras mujeres dentro de sus empresas.

WEConnect apoya a las mujeres emprendedoras a lograr las mismas oportuni-



dades que los hombres para diseñar e implementar soluciones comerciales y participar en cadenas de valor globales. Identifica, capacita y certifica empresas, registradas fuera de los Estados Unidos, que son dirigidas o poseídas por mujeres (51 % de la propiedad). La plataforma conecta a estas empresas con compradores de compañías multinacionales que juntas realizan compras por más de US\$ 3 000 000 000. Cuenta con una certificación ISO para certificar empresas propiedad de mujeres y ha desarrollado un logotipo de empresa para empresas que están certificadas. La certificación “Propiedad de mujeres” requiere altos estándares y vincula las calificaciones comerciales con el género. La plataforma tiene aproximadamente 5400 miembros, de los cuales 752 han sido certificados, y 77 grandes corporaciones están dispuestas a hacer negocios con ellos. Para 2015, más de 6643 empresarios habían participado en los programas de capacitación. Además, hubo 280 reuniones de negocios de emparejamiento y 388 contactos con empresas multinacionales.

Está presente en Perú desde 2012. De acuerdo con su página web, la red de empresas de mujer autorregistradas tiene más de 280 empresas, y 5 empresas certificadas en Perú. Las dueñas de empresas deben cumplir los siguientes requisitos: al menos un 51 % de propiedad de la empresa en manos de una o más mujeres, que la empresa sea administrada y controlada por una de ellas, que el negocio esté legalmente registrado y que la empresa esté orientada al crecimiento.

Cámara de Comercio de Lima

Con más de 130 años de existencia, la CCL como gremio transversal representa a las diversas actividades del comercio, la producción y los servicios y tiene más de 15 000 asociados, agrupados en 15 gremios y 21 sectores de acuerdo con el giro de sus actividades. En noviembre del 2013 la institución fue sede del VII Cumbre Mundial de Mujeres Empresarias IWEC que contó con la participación de 200 representantes líderes y empresariales de 28 países de los cinco continentes.

Actualmente la CCL:

- Cuenta con una Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria que entre otras responsabilidades que motiva espacios de sensibilización a las mujeres emprendedoras de la micro, pequeña, mediana y gran empresa. Asimismo, busca establecer alianzas estratégicas con instituciones y asociaciones público-privadas nacionales e internacionales referentes del sector.
- Organiza foros, eventos y talleres de capacitación dirigidos a mujeres emprendedoras, con el objetivo de sensibilizar acerca de la importancia que tiene la familia como motor de desarrollo en la organización y los negocios. El principal de ellos es el Foro de la Mujer empresaria, que organiza anualmente durante 17 años.

- Desde el 2018 se ha unido a la iniciativa del Estado, impulsando a sus asociados a que cumplan con los requerimientos del sello “Empresa segura libre de violencia y discriminación contra la mujer”, para desarrollar acciones de prevención de la discriminación y violencia contra las mujeres entre su personal y público externo.

Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú

La Cámara Española es una asociación civil sin fines de lucro reconocida oficialmente por el Estado Español y creada con el fin de fortalecer el desarrollo de las relaciones económicas y empresariales entre España y el Perú, fomentando las inversiones y el intercambio comercial entre ambos países. Cuenta con más de 250 empresas asociadas y una red de contactos que permiten que tanto para Perú y para España se creen espacios propicios para el intercambio comercial y económico.

Con el objetivo de fomentar modelos de gestión responsable, la Cámara Española ha constituido el Comité de Género (Iguales) que busca promover la equidad de género en las empresas socias y otras que operan en el país, para poner valor la diversidad en el modelo de negocios de la empresa.

En 2019, la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú llevó a cabo la realización de la II Encuesta de equidad de género elaborada por Ipsos Perú, donde se plantea preguntas en ejes como cuidado del hogar, barreras que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales en las empresas, tiempo dedicado al trabajo del hogar entre hombres y mujeres, acoso sexual en el trabajo, políticas de equidad de género en las empresas y promoción de medidas de equidad de género en las empresas e importancia de las cuotas de género.

Entre las líneas que impulsan se encuentran las siguientes:

- Generación de conocimiento a través de la investigación.
- Sensibilización a públicos clave mediante la difusión de información relevante sobre la problemática, las buenas prácticas empresariales y su efecto en el modelo de negocio.
- Promoción de las buenas prácticas mediante el diagnóstico, la asesoría y la capacitación.
- Acción efectiva apoyando la mentoría, el reporte, el empleo de calidad y la articulación de actores y aliados en iniciativas en este campo.

Cámara de Comercio Americana – Asociación de Buenos Empleadores (ABE)

La Asociación tiene como propósito promover la Responsabilidad Social Lab-



oral a través de la certificación ABE. Con la finalidad de promover buenas prácticas, ABE premia y reconoce a nivel nacional a aquellas organizaciones que cumplan con correctas prácticas laborales para erradicar así prácticas de informalidad. Cada año, ABE premia a las organizaciones en diferentes categorías. Desde 2018, ABE ha incorporado entre sus categorías de premiación a la Igualdad de género, con lo cual se premia a la empresa que cuenta con el plan más completo en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, y cuyas actividades estén correctamente definidas en difusión, capacitación y compromiso de la organización.

Consultoras en género y diversidad Aequales

Desde el 2015 en el mercado, se ha posicionado como una institución dedicada a los temas de equidad de género en las organizaciones, tiene además presencia en otros países (Colombia, México).

- Tiene alianzas con instituciones locales, regionales y globales, entre ellas: OWIT, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, APERHU, Confiep, Asociación PYME Perú, PcW, entre otras).
- Ha establecido un ranking anual, llamado PAR, con premiaciones a aquellas empresas que tienen las mejores prácticas y resultados de equidad.
- Además ha creado una comunidad, llamada también PAR, que reúne a representantes de importantes empresas locales para realizar conversatorios de buenas prácticas que promueven la equidad en las organizaciones.

Gender Lab

Consultora creada en 2018, Gender Lab asesora a las empresas que buscan tener un rol activo en los temas de brecha de género. Diseña protocolos y rutas de atención, además de entrenarlos para dar una primera respuesta a los casos que se presenten.

Entre los temas que abordan tenemos:

- Trabajo de acompañamiento en relación con la violencia en el ámbito privado que puede afectar el desempeño laboral.
- Empresas que aplica al “Sello Empresa segura, libre de violencia”.
- Programas de capacitación para la prevención contra el hostigamiento sexual laboral.

Presente

Es una ONG creada en 2017, dedicada a incorporar la diversidad LGBTI en

el sector laboral, cultural y comunitario, a través de recursos educativos y artísticos. Su equipo está conformado por profesionales LGBTI, especialistas en género y diversidad sexual.

A través de “Empresas Presente”, ofrece asesorías y experiencias de aprendizaje sobre diversidad, para garantizar espacios de trabajo amigables para todas las personas. Objetivos:

- Mejorar las condiciones laborales de colaboradores LGBTI.
- Promocionar espacios laborales libres de discriminación y hostigamiento.
- Facilitar la inclusión laboral de las personas LGBTI.
- Generar compromiso con la diversidad y la equidad laboral.

4. Medidas y avances identificados (Identificación de brechas)

De manera correspondiente a nuestro análisis previo, vamos a organizar nuestros hallazgos en función de los objetivos de la política (cf. MIMP, 2019, p. 31).

4.1. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

- Aplicar a certificaciones de equidad de género.
- Implementar programas especializados.
- Elaborar rankings de empresas que implementan iniciativas de igualdad de género.
- Incorporar mecanismos como comités, planes y presupuestos para la igualdad de género.
- Desarrollar eventos de alto nivel para visibilizar la agenda de las mujeres en los negocios.

Ranking, sellos, certificaciones del sector privado: Sello de Certificación

Great Place To Work

Great Place to Work Institute es una empresa global de investigación, asesoría y capacitación que ayuda a las organizaciones a identificar, crear y mantener lugares de trabajo confiables. Para ello ha creado una certificación que acredita



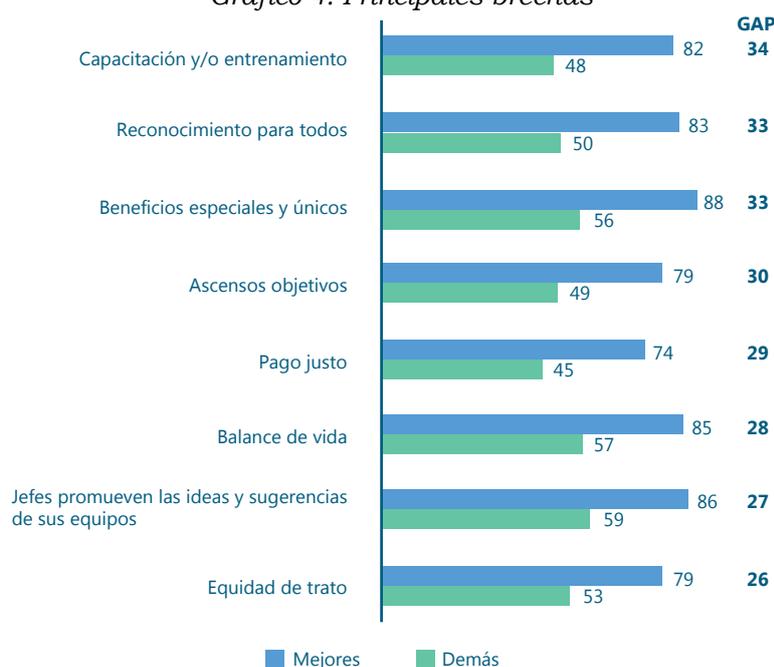
que la organización ha obtenido buenos resultados en un periodo determinado y que están en proceso de convertirse en un gran lugar de trabajo para todos.

Great Place to Work opera en Perú desde el 2002 y tiene una cartera de 386 empresas, entre empresas de capital nacional y extranjero, trabajan con empresas de diversos tamaños, giro y sector, además de instituciones del sector público.

El sello que promueve se basa en la información proporcionada por la empresa sobre sus buenas prácticas y en encuestas aplicadas a sus trabajadores/as que dan cuenta de los avances que van teniendo las empresas en el ámbito de igualdad.

En 2020, el informe presentó que el 81 % de las mujeres encuestadas no tenían un cargo directivo, solo el 14 % es jefa, supervisora u otros cargos de jefatura. En ese sentido, de acuerdo con Great Place to Work (2020, p. 7), las principales brechas identificadas son:

Gráfico 4. Principales brechas



Fuente: Great Place to Work (2020, p. 7).

Ranking PAR

Aequales es una empresa de consultoría que funciona desde el 2015 cuyo objetivo es acompañar a las empresas en temas de equidad de género, realizando servicios de diagnóstico, acompañamiento y ejecución de planes de acción. Entre las herramientas que han desarrollado, está el Ranking PAR que es un instrumento de medición que permite contar con una “fotografía”

de los avances en equidad de género de la empresa. Como resultado de esta medición anual, gratuita y confidencial, las empresas obtienen un lugar o posición de acuerdo con la puntuación obtenida entre las participantes en las categorías evaluadas. Este proceso se basa fundamentalmente en lo informado por la organización sin que ello suponga una verificación en campo. Adicionalmente el Ranking PAR premia las organizaciones más equitativas y difunde las buenas prácticas laborales que vienen realizando en su camino a promover y defender la equidad de género en Perú.

En el Ranking PAR 2018, participaron 137 empresas con las siguientes características: 54 % eran transnacionales y 46 % empresas nacionales, ello a pesar de que las transnacionales representan una proporción aún pequeña del total de empresas en el país. Por lo que esto hace pensar que su participación es motivada por estándares exigidos por su casa matriz.

Los resultados de 2019 permitieron ver que el 60 % de las empresas encuestadas cuenta con brechas de género para cargos directivos y el 85 % cuenta con un plan de acción de equidad de género. Asimismo, en relación con la estructura organizacional, en primer lugar, se resalta que las mujeres representan una minoría del total de personal de las organizaciones del Ranking PAR (43,9 %), aunque este porcentaje representa una mejoría frente a la cifra general de las empresas del país (33 %) (cf. Aequales & Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú, 2019).

Premio Agentes de Igualdad

La primera edición de este reconocimiento se dio en 2019, llevada a cabo por Aequales y Aptitus, con el objetivo de reconocer los esfuerzos realizados en equidad de género. En 2019, se reconoció a la CEO de Konecta (Violeta Orozco) y al CEO de Sodexo (Alfonso de los Heros) y a sus organizaciones. Los tres objetivos que deben alcanzarse son: impacto, difusión y reconocimiento (cf. Limache, 2019, pp. 26-32).

En el caso de Konecta, la iniciativa que se implementó en la empresa privada fue el fortalecimiento del liderazgo femenino, a través de un programa dirigido a 150 mujeres. A su vez, estas mujeres dictan talleres y cursos de liderazgo para niños y niñas en la Fundación Pachacútec. Además, cuentan con programas de prevención contra la violencia para todos los mandos de la empresa. Asimismo, cuentan con un convenio para inserción de personas víctimas de violencia, con el apoyo del Programa de Protección de víctimas del Ministerio Público, con el apoyo de la Cámara de Comercio de España. Además, existe una importante presencia de altos directivos que son mujeres en todos los espacios.



En el caso de Sodexo, se estableció un comité de diversidad, con el objetivo de generar iniciativas en diferentes niveles de organización, para crear una cultura de diversidad, pero también de empoderamiento de mujeres. Desde la empresa, se han adoptado políticas de flexibilidad laboral, se han creado espacios libres de acoso y violencia en el trabajo, así como políticas de respeto y trato justo, procesos de selección donde se incluyen a mujeres entre los candidatos, mentoring y coaching. La empresa ha buscado la sensibilización y el empoderamiento en todos los niveles de la empresa, para crear una cultura inclusiva.

Sello de igualdad de género para empresas privadas y públicas

En 2009 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presentó en Perú su programa de certificación “Sello de igualdad de género para empresas privadas y públicas”, un distintivo global que contribuye a establecer y alcanzar estándares en el mundo empresarial que empoderen a las mujeres.

Desde su creación hace una década, el Sello de Género ha contribuido a la transformación institucional de más de 100 empresas en 16 países, lo que ha beneficiado a más de 1,5 millones de trabajadoras de todo Latinoamérica.

La iniciativa surge para ayudar al sector privado a desarrollar estrategias organizacionales que incorporen la igualdad de género como parte integral de sus modelos de negocio. Al ser parte del Programa de Reconocimiento las empresas participantes deben implementar medidas integrales para cambiar sus estructuras y cultura organizacionales, creando condiciones justas y decentes para los y las trabajadoras.

Sin embargo, este no es una iniciativa “para mujeres”, pues el objetivo final es mejorar el rendimiento y el compromiso de todo el personal, desde un enfoque de género, lo que implica identificar y potenciar oportunidades sobre la base de las necesidades específicas de cada grupo, y de las personas diversas dentro de esos grupos. De acuerdo con su página web el programa está en una fase piloto con la participación de una decena de empresas.

Certificación “Empresas Presente”

Creada por la ONG Presente reconociendo a las empresas como los mejores lugares para el talento LGBTI.

Se da en 4 pasos:

- Evaluación: Las empresas llenan un formulario sobre lo que están haciendo para generar un espacio laboral diverso e inclusivo.
- Auditoría: Se realiza una auditoría de documentos de respaldo a empresas seleccionada.
- Recomendaciones: La empresa recibe un diagnóstico confidencial en tiempo real y recomendaciones para que pueda potenciar su compromiso con el talento LGBTI.
- Premiación: se reconoce a los mejores lugares para el talento LGBTI.

Programas especializados

Desde 2018, la OIT viene impulsando el Modelo de Igualdad de Género (MIG Score) con el fin de brindar formación y asistencia técnica para implementar prácticas efectivas para gestionar la igualdad de género que mejoran las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, y la productividad de las empresas. Este programa está dirigido especialmente a las PYMES y se implementa en 4 pasos, 5 esferas de trabajo y 8 meses, estando enfocado especialmente en la cadena de abastecimiento.²⁴

A través del MIG Score, la OIT apoya el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, en particular de los objetivos 5, 8, y 10 promocionando el trabajo decente y buscando reducir las disparidades de género al interior de las empresas, a través de prácticas sencillas y de fácil aplicación que están alineadas con las Normas Internacionales del Trabajo y que propenden al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

Comités, planes y presupuestos ad hoc

De acuerdo con el informe de PWC Perú & Aequales (p. 15), hay una correlación positiva de 3 acciones claves que las empresas que alcanzan los mayores estándares de equidad de género tienen:

- Comité de Equidad de Género
- Política de Equidad de Género y/o Diversidad documentada
- Presupuesto específico a gestiones ligadas a la equidad de género

Ello les permite incluir también otras políticas que propician una cultura organizacional positiva y transparente.

En ese sentido, de acuerdo con el Ranking PAR y el informe realizado por

²⁴ El detalle de la propuesta está disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_711707.pdf (recuperado el 15 de mayo de 2020)



Aequales y PW se precisa que aquellas empresas que cuentan con un Comité de Equidad de Género también contaban con una Política de Equidad de Género y/o Diversidad documentada. Además, en esas empresas se ha destinado presupuesto específico a gestiones ligadas a la equidad de género en 2017. El informe manifiesta que la diferencia entre las empresas que cuentan con ese espacio y las que no, tienen diferencias. Por ejemplo, las que cuentan con comité disponen metas y/o cuotas de género para cargos de dirección asciende a 41 %. Asimismo, aquellas medidas que buscan conciliar la vida laboral y personal de los colaboradores/as (tales como la posibilidad de tener horarios flexibles o trabajar a distancia), suelen ser mayormente adoptadas por empresas con un Comité.²⁵ Estas medidas ayudan a desarrollar el potencial de las mujeres que se encuentran en los espacios laboral y permiten disminuir las brechas entre hombres y mujeres.

Eventos de alto nivel

Perú Business Woman Summit y la Declaración de Lima

El “Perú Business Woman Summit” es un evento que se organiza anualmente (El Comercio y El Dorado Investments se encuentran entre sus principales promotores) y que tiene como objetivo reunir a las principales representantes de negocios del país para presentar los temas de la agenda de las mujeres líderes en los negocios incluyendo el análisis y la reflexión sobre la situación actual, los retos y las oportunidades y las recomendaciones para que las mujeres peruanas logren su mayor desarrollo profesional y personal, contribuyendo con ello al desarrollo económico y la prosperidad en nuestro país.

En el marco de este evento se lanzó la Declaración de Lima que contiene 10 principios que constituyen pautas para guiar y acompañar a las empresas privadas y públicas en sus esfuerzos por desarrollar estrategias que contribuyan con el empoderamiento de la mujer en el empleo, el mercado y la sociedad en general.

De acuerdo con el documento, estos principios han sido formulados tomando como base las mejores prácticas en responsabilidad social de género reportadas a nivel internacional, y están en línea con iniciativas como el ‘Pacto Global’ de Naciones Unidas y ‘Demos el Paso por la Igualdad de Género’ de ONU Mujeres.

Los Compromisos por la Igualdad representan la primera iniciativa de este

25 Disponible en https://www.pwc.pe/es/publicaciones/assets/PwC_Aequales_Moviendo-la-aguja.pdf.

tipo a nivel nacional que parte desde el sector privado pero que incluye a las empresas y entidades del sector público, buscando que todo tipo de empresas se comprometen con ellos como agentes de cambio. A su vez, reconoce a quienes mediante la implementación y promoción de sus prácticas equitativas de género contribuyen con la eliminación de la discriminación y violencia contra la mujer.

Cuadro 12. Declaración de Lima

La declaración contiene 10 principios para la igualdad de género, y fue impulsada en el marco del "Perú Business Women Summit" que se realiza en el Perú desde el 2017.

- Promover la igualdad de género desde el nivel más alto de la organización, haciendo explícita en las políticas de la organización la prohibición de cualquier práctica discriminatoria en materia de empleo y ocupación.
- Impulsar medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo e instancias de decisión.
- Eliminar los sesgos inconscientes de género al interior de la empresa, de forma que se construya una cultura organizacional en la que todas las personas puedan desarrollar su potencial.
- Promover políticas que tiendan a una cultura de trabajo más inclusiva y flexible, permitiendo conciliar las responsabilidades personales, familiares y laborales.
- Contar con una política de tolerancia cero contra cualquier forma de violencia en el trabajo, sea esta física o verbal, que prevenga y sancione el acoso sexual.
- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en lo referente a remuneración, ascensos y acceso a programas de entrenamiento y capacitación.
- Promover que los socios estratégicos de la organización desarrollen prácticas orientadas a lograr la igualdad de género en sus instituciones.
- Compartir prácticas exitosas de la organización en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el ámbito laboral.
- Fomentar una comunicación publicitaria no sexista, que reduzca los estereotipos de género y fomente el cambio de patrones socioculturales.
- Hacer público el compromiso de la organización con los principios de igualdad de género.

Fuente: Danper. Disponible en <https://peruconferences.com/declaracion-de-lima.pdf>

4.2. *Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población*

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

- Participar en evaluaciones externas como el Ranking PAR
- Medidas documentadas para fomentar la contratación, retención y/o bienestar de personas LGBTI
- Programas y proyectos con la finalidad de incluir a la mujer en sectores no tradicionales
- Capacitaciones, becas a mujeres en sectores no tradicionales
- Entornos inclusivos (ropa, infraestructura)
- Capacitación a personal de selección en sesgos inconscientes
- Ternas para selección de personal en que se garantice la presencia del sexo no tradicional para la posición.



Cuadro 13. Danper

Fundada en 1994, es la única empresa agroindustrial en Latinoamérica que cuenta con la certificación internacional EDGE, la certificación más importante del mundo en equidad de género. Fue certificada en el 2017 y en el 2019 elevó el nivel de la certificación al grado MOVE. La empresa realiza campañas de equidad de género como talleres, ferias, piezas gráficas para la sensibilización y reconocimiento del accionar sin sesgo de género. Además, cuenta con un manual de lenguaje inclusivo que sirve para visibilizar la presencia femenina.

Fuente: Danper. Disponible en <http://danper.com/sostenibilidad/modelo-sostenible/>

Inclusión de la mujer en los sectores duros

A pesar de que Perú tiene importantes empresas mineras, es un país minero y que la actividad ha representado más del 9 % del PBI en los últimos 10 años, hay un importante rezago en el proceso de inclusión de la mujer en el sector. Aproximadamente hay un 6 % de mujeres que trabajan en el sector minero y un 14 % en la Alta Dirección. Por ello, en los últimos años se han impulsado programas y proyectos con la finalidad de incluir a la mujer en el sector minero.

Según lo informado por Confiep, hay importantes prácticas dirigidas a involucrar a mujeres en el sector de minería. Su código de ética y conducta considera entre sus principios la igualdad de oportunidad, el respeto por las personas y comportamiento ético. Además, cuentan con un Plan de igualdad, que establece bases y compromiso para el respeto hacia la igualdad de trato y oportunidades. En ese sentido, el Country Manager y directores firmaron la garantía de compromiso con la implementación y respeto a la Ley N° 28983, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Asimismo, informa que hay importantes iniciativas para involucrar a mayor número de mujeres en la minería, pero no siempre pueden hacerlo porque no siempre hay mujeres con los estudios técnicos requeridos, lo que evidencia una brecha en carreras técnicas relacionadas con minería.

Cuadro 14. Experiencia de Hochschild Mining

Proyecto de Diversidad e Inclusión de Género con el objetivo de mejorar las oportunidades de desarrollo de la mujer dentro de la organización y proporcionar las herramientas adecuadas para asegurar su crecimiento.
Evaluación de la infraestructura de sus principales Unidades Mineras con el propósito de contar con ambientes inclusivos que aseguren la sostenibilidad de la diversidad a mediano y largo plazo.
Iniciativas enfocadas en la capacitación de la mujer en trabajos afines a su industria.
Programas de becas paritarias que en general visibiliza y empodera a la mujer dentro de sus campañas.

Fuente: El compromiso de los líderes corporativos también es relevado por María Cristina Alva, Jefa de Asuntos Legales y Corporativos Hochschild Mining. Horizonte minero. Octubre 2019

- Sodexo Perú tiene como meta incrementar la presencia femenina de su personal, entre 40 % y 60 %, en el sector minería y energía, para lo cual capacitó al personal de selección en la eliminación de sesgos inconscientes

que favorecían a los varones (SNMPE, 2020, p. 14).

- Antamina ha venido y sigue trabajando a través de un sólido programa de Diversidad e Inclusión, que busca seguir construyendo y consolidando una empresa más justa, segura e inclusiva (cf. Antamina, 2020a). Para ello cuenta con claras políticas de Diversidad e Inclusión y Derechos Humanos, que son el marco de referencia de esta gestión. Asimismo, cuenta con un estándar de igualdad y no discriminación remunerativa, entre otras iniciativas, que son parte de su cultura laboral y que incluyen charlas de sensibilización. Es importante destacar que se han conformado comités de Diversidad e Inclusión así como de intervención frente al hostigamiento sexual; y que para sus procesos de selección se ha implementado como buena práctica la evaluación de “CV ciego”. Esto significa que durante una búsqueda laboral, se evalúa el perfil y experiencia profesional sin acceder al nombre de la o el postulante. También se promueven programas de liderazgo y empoderamiento para mujeres de las comunidades en su zona de influencia social, colaborando así en la formación de una sociedad segura e inclusiva, que permita el despliegue y desarrollo del potencial humano con autonomía, respeto y confianza. Un trabajo alineado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, impulsado por la ONU, es el de la equidad de género (cf. Antamina, 2020b).

El Ministerio de Energía y Minas (Minem) promueve proyectos que buscan fortalecer la participación y liderazgo de la mujer a través de la capacitación y empoderamiento en diversas áreas. En ese sentido, el “Programa para mujeres líderes emergentes del sector minero energético en Perú”, en alianza con el BID y la SNMPE, busca desarrollar habilidades de liderazgo para mujeres que tengan potencial en el sector. 32 mujeres de entidades públicas y privadas participan de este espacio.

Además, el Minem impulsa el proyecto piloto Escuela Energética para Mujeres con apoyo de PNUD para lograr el empoderamiento de mujeres en sectores rurales y generar empleo a través de capacitaciones. El piloto se desarrolló en Puno, Cusco, Loreto y Cajamarca (cf. Minem, 2020).

El Minem ha implementado el Comité para la Igualdad de Género, establecido mediante Resolución Ministerial N° 394-2017-MEM/DM, que tiene la misión de proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y generar una cultura organizacional con igualdad de género en el sector.

Cuadro 15. Marriott

Implementó una política de igualdad de oportunidades en procesos de selección para posiciones gerenciales, donde la terna final debe estar conformada por un 50 % de candidatas mujeres.
Como resultado, la plana gerencial de sus tres hoteles a nivel nacional (JW Lima, JW El Convento Cusco y Courtyard Lima Miraflores) está constituida por 50 % de mujeres
Ello fue posible porque cuentan con el soporte de la casa matriz Marriott Internacional, que promueve diversas iniciativas y prácticas similares.

Fuente: PWC Perú & Aequales, 2019, p. 22.



Cuadro 16. Anglo American Quellaveco

Anglo American Quellaveco, con el objetivo de promover que las madres trabajadoras se mantengan en la fuerza laboral, otorga una licencia de maternidad extendida de seis meses (por ley peruana esta licencia es de 98 días) y ofrece una subvención económica para sufragar temporalmente los gastos asociados al cuidado.

Fuente: Informe Buenas Prácticas Empresariales para la Igualdad de género en Perú, 2019.

Inclusión de la mujer en el entorno de las empresas

También se identificó buenas prácticas en relación con su entorno (PWC Perú & Aequales, 2019, p. 28):

A través de programas sociales:

- Talleres didácticos y charlas informativas sobre temas de género y violencia dirigidos, en su mayoría, a mujeres y adolescentes de zonas vulnerables de Lima.
- Talleres de capacitación productivos dirigidos a mujeres del entorno.

Cuadro 17. Antamina: Lideresas de Puerto Huarmey y 09 de Octubre

Objetivo: Fortalecimiento de las capacidades de Las Mujeres de Puerto Huarmey y 09 de Octubre, a través de un programa integral. El proyecto enfoca su objetivo en fortalecer las capacidades y condiciones de estilo de vida saludable de las mujeres de 09 de Octubre y Puerto Huarmey, en la provincia de Huarmey, ofreciendo técnicas apropiadas que contribuyan a fortalecer sus habilidades y por ende sus actividades productivas y emprendedoras.

Las capacitaciones que vienen recibiendo las mujeres a la fecha son gastronomía, repostería y cosmetología. Complementariamente vienen participando de actividades en mejora del estado físico y emocional.

A la fecha, 23 beneficiarias del proyecto vienen capacitándose, demostrando trabajo en equipo e integración.

Las actividades del proyecto se vienen desarrollando con metodología participativa y enfoque multiactor; la entidad responsable de la implementación es Asociación Cultural para el Desarrollo Integral Participativo (Acudip), gracias al auspicio de Compañía Minera Antamina S.A.

Fuente: SNMPE. Disponible en <https://www.com-unidad.pe/main/proyectos/liderezas-de-puerto-huarmey-y-09-de-octubre>

Cuadro 18. Miski Mayo: Mujeres emprendedoras de Cerritos

Objetivo: Mejorar la calidad de vida y desarrollo en la mujer rural de Cerritos.

El proyecto busca obtener una rentabilidad económica, a través de la crianza de patos en un sistema comercial, brindándoles a las familias rurales la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales y económicas; además de ofrecer al mercado una alimentación saludable con aporte de nutrientes esenciales que el cuerpo humano necesita para su adecuado desarrollo. La crianza de patos en la Comunidad de Cerritos era exclusivamente para el consumo familiar, no existiendo producción a escala comercial.

Por el proyecto se propone propiciar, incentivar y mejorar la crianza de patos, en la comunidad, a través de la instalación de cuatro granjas de patos raza Muscovy, para la comercialización de carne, buscando incrementar los ingresos económicos de nuestras familias y a la vez mejorar la crianza de sus propias aves de corral, aplicando técnicas adecuadas en su manejo, alimentación, sanidad, mejoramiento genético y comercialización, brindándoles la asistencia técnica y los materiales necesarios para el desarrollo de esta actividad.

Fuente: SNMPE. Disponible en <https://www.com-unidad.pe/main/proyectos/mujeres-emprendedoras-de-cerritos>

ELECTROPERÚ: Programa de emprendimiento “Artesanía Textil”²⁶

- **Objetivo:** El proyecto busca fortalecer las capacidades de producción y conocimientos en tejidos de señoras de la comunidad de Uchuymarca en el distrito de Quichuas, Tayacaja, Huancavelica.

²⁶ Disponible en <https://www.com-unidad.pe/main/proyectos/programa-de-emprendimiento-artesania-textil>.

- La región Huancavelica es una de las regiones del país en las que se viene impulsando, hace algunos años, la artesanía textil, con la elaboración de prendas de vestir a base de lana (fibra de alpaca y ovino). De esta manera, la artesanía textil huancavelicana ha despertado el interés de una serie de entidades de diversa índole al considerársela como una actividad económica apropiada para enfrentar la pobreza de la región, principalmente, en las zonas rurales donde la producción artesanal está asociada a economías familiares.
- El proyecto fue constituido a partir de la alianza estratégica con la comunidad de Uchuymarca, ubicada en el distrito de Quichuas, y del interés de la misma por ingresar al mercado de la artesanía textil. Por ello, en coordinación constante, se logró desarrollar el programa de con la participación de 20 mujeres de la comunidad.
- Las madres de familia recibieron capacitaciones en diseño, combinación de colores, tendencias de moda, elaboración de ficha técnica, estandarización en medidas de prendas, marketing, acabado y presentación para venta.
- Las mujeres beneficiadas mostraron resultados gratificantes además exhibieron los productos finales como ponchos, chullos, y mitones realizados en lana de alpaca; gracias al esfuerzo y constancia de los asistentes a los talleres.

WIM Perú

- Su objetivo es fomentar la visibilidad del rostro de las mujeres que hoy en día se encuentran en la industria. Ser parte de una plataforma de networking activa para compartir contactos, oportunidades y experiencias.
- Poder participar en eventos exclusivos para fortalecer áreas técnicas y de liderazgo a través de webinars, así como poder postular para el Programa de Mentoring WIM PERÚ que se realiza una vez al año. Asimismo, podrán pertenecer a un grupo donde se le compartirán oportunidades laborales de Aliados WIM PERÚ u otras organizaciones conexas. Los objetivos son:
 - Generar y difundir información sobre los roles de la mujer en la minería.
 - Ser articuladoras del diálogo y la diversidad de la minería.
 - Formar la más grande red de contactos de mujeres en la minería.
 - Entrenamientos para fortalecer áreas técnicas de liderazgo.
 - Contribuir en la profesionalización de mujeres en la minería.
 - Contribuir al diseño de estrategias y/o mecanismos que promueven mayor participación de las mujeres en la industria pesquera.²⁷

A través de los proveedores:

²⁷ Disponible en <https://wimperu.org/> <https://www.facebook.com/WiMPeru/-Women in Energy>.



- Establecer requisitos específicos de género a sus proveedores para que continúen siéndolo, como tener una planilla diversa en la que destaquen talentos masculinos y femeninos (una proporción adecuada debería oscilar entre el 40% y 60% de hombres y mujeres, o viceversa) en posiciones operativas o de liderazgo.
- Pedir que participen en programas o cursos cortos relacionados a equidad de género en el transcurso de un tiempo delimitado por la empresa, con el objetivo de que reconozcan la problemática que existe, sus causas, y los caminos que existen para afrontarla.

Cuadro 19. Gold Fields: Involucramiento a contratistas

Como parte de su Programa de equidad de género, la empresa minera GOLD FIELDS ha desarrollado diferentes acciones: Creación de equipo motor y comité de diversidad; sensibilización y capacitaciones a su personal, desarrollo de liderazgo femenino, fomento de la incorporación de la mujer en la economía, balance de la vida personal y laboral, entre otras.

Entre ellas éstas buenas prácticas está la del involucramiento a contratistas, a través de:

- Comité de contratistas y recursos humanos
- Sensibilidad hacia la equidad de género y tolerancia cero hacia la violencia
- Fomentar acciones que incrementen la participación de la mujer
- Alianza empresa-proveedores

Fuente: Diversidad e inclusión. Verónica Valderrama: VP de Recursos Humanos.

A través de los clientes:

- Potencia de la publicidad como un camino idóneo para transmitir mensajes pertinentes al tema a sus consumidores o clientes.
- Incluir en sus catálogos mensajes, y sobre todo imágenes, que no reproduzcan estereotipos de género arraigados, como encartes donde las niñas juegan únicamente con cocinas de juguete y los niños con automóviles.

4.3. *Reducir la violencia hacia las mujeres*

Buenas prácticas en relación con la violencia contra la mujer

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

- Aplicar a certificaciones nacionales como la del MIMP “Empresa Segura, Libre de violencia y discriminación”.
- Talleres para hombres en nuevas masculinidades o afines.
- Programas de prevención de la violencia en sus propias organizaciones.
- Programas de reinserción laboral a víctimas de violencia.

Cuadro 20. Laboratorios Bagó del Perú: Prevención de la violencia contra la mujer

- Programa de Prevención de Violencia hacia la Mujer (PPVcM), contempla:
- Emisión de normas y políticas internas contra la violencia hacia las mujeres, que promuevan además la equidad de género.
 - Capacitación y sensibilización al personal
 - Formación de agentes de prevención al interior de la empresa que están a cargo de detectar y brindar una adecuada contención y derivación de los casos que se puedan presentar.
 - Área de Gestión de Personas que traslada los mismos a los servicios especializados.
- Procedimiento de atención:
- Ejecutado por la Asistente Social, quien informa a las agredidas sobre las diferentes redes de apoyo con las que la empresa ha establecido alianzas: Centros de Emergencia Mujer, Línea 100 y Chat 100 del MIIMP, servicios de salud, entre otras.
- Campaña de sensibilización:
- Campaña de sensibilización para lograr que más instituciones privadas y públicas se unan a implementarlo internamente.
 - 14 microprogramas que forman parte de una campaña de marketing social asociada a su marca Anaflex Mujer en los que se dan consejos a las adolescentes sobre cómo detectar los primeros indicios de violencia de pareja.

Fuente: PWC Perú & Aequales, 2019, p. 27.

Konecta y Eulen cuentan con un programa para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y trata, el cual ejecuta a través de un acuerdo de cooperación con la Fiscalía. Para facilitar este proceso se han efectuado ajustes a los procesos de selección que toman en consideración las necesidades específicas de las postulantes, se ha sensibilizado al personal sobre violencia de género y se ha organizado la jornada de trabajo de tal forma que las personas insertadas puedan acudir regularmente a sus terapias psicológicas.

Cuadro 21. Programa Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia y Trata

A través de una alianza con la Cámara Oficial de Comercio de España en Perú y el Ministerio Público, se promovió esta práctica que permite insertar a mujeres víctimas de violencia o trata, en un entorno laboral formal donde puedan desarrollarse dentro de un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

Disponible en <https://www.greatplacetowork.com.pe/mujeres/2020/konecta>

Buenas prácticas contra el hostigamiento sexual

Algunas de las prácticas implementadas contra el acoso laboral son:

- Protocolo ante casos de acoso y hostigamiento sexual
- Campañas de prevención
- Tercerización de canales de denuncia

Enel Perú

- En el periodo 2015-2016 logró el sello de empresa libre de violencia y discriminación
- Lanzó el portal sinexcusas.pe, donde se aprecian tres videos sobre el acoso laboral, las normas y los canales para denunciarlo.



Hostchild

- Desarrolla una campaña de prevención a escala laboral; rediseñó su línea ética para destacar el acoso y busca que sus proveedores se alineen con este nuevo desafío.

Sodexo

- Dispone de un canal de denuncias, que ha sido tercerizado para generar mayor confianza (cf. SNMPE, 2020, pp. 12-14).

Delosi

- Ha diseñado e implementado un programa integral de prevención del acoso sexual el cual comprende, entre otras acciones, la capacitación de todos sus gerentes de tienda para que garanticen una cultura de tolerancia cero frente al acoso, ha incorporado módulos de capacitación en los procesos de inducción de personal, ha colocado en todas sus tiendas información sobre qué es acoso y dónde denunciarlo para garantizar el acceso permanente a esta información, y ha colocado anuncios en las plataformas de atención al público de algunas de sus marcas con el objetivo que esta cultura se extienda a los clientes.

Konecta

Cuenta con las siguientes políticas e instrumentos:

- Política de prevención de violencia: documento que declara el compromiso de la alta dirección hacia la tolerancia cero ante cualquier acto de violencia o discriminación dentro de la organización.
- Comité General de prevención de la violencia: tiene por finalidad realizar la investigación de todo acto de violencia que denuncien nuestros colaboradores; de este modo propiciamos seguros y libres de violencia tanto en el trabajo como en el hogar, fortaleciendo la cultura de respeto, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y roles compartidos
- Política de género: documento que declara el compromiso de la alta dirección para erradicar cualquier acto que contravenga la promoción de la equidad de género y el espacio seguro para las mujeres dentro de la organización; por ello, despliega las acciones para constituir el comité de intervención para casos de hostigamiento sexual.
- Laboral con un equipo especializado en la implementación de la Ley 27942–Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la investigación de denuncias y las medidas de prevención adecuadas.
- Comité de intervención para casos de hostigamiento sexual laboral: en

cumplimiento con la normativa vigente, contamos con un comité de intervención para casos de hostigamiento sexual laboral por cada razón social; los mismos que se encuentran debidamente capacitados para la intervención a denuncia de parte o de oficio para estos casos

- Programa de prevención de violencia, acoso sexual y hostigamiento laboral–Basta Ya: tiene como objetivo reducir los índices de violencia en los colaboradores de Konecta a través de tres pilares: la identificación, la denuncia y la prevención. Somos conscientes de que la violencia es una preocupación mundial y de la cual Konecta no es ajena. El programa brinda capacitación, sensibilización, asesoría legal gratuita, acompañamiento psicolaboral, herramientas para la prevención y pone a disposición de todo el personal 03 canales de denuncia
- Encuesta No Pasemos por Alto la violencia: en Konecta realizamos una encuesta para conocer cuáles son los porcentajes de violencia que viven nuestros colaboradores.
- Política Salarial y Plan de reducción de brechas salariales: documento que declara el compromiso de la alta dirección para brindar salarios por puestos y no por género, que incluye el cuadro de categorías y funciones, así como la diferencia salarial por niveles; lo cual nos permite contar con el curso de acciones para la reducción de brechas
- Licencia por adopción: el/la trabajador/a peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, siempre que el niño a ser adoptado no tenga más de doce años de edad.
- Licencia Humanitaria: para el/la trabajador/a que se encuentre en última fase de enfermedad terminal (de acuerdo con el informe médico); la empresa le otorga la licencia con goce hasta su fallecimiento y la tramitación de su jubilación anticipada con la finalidad de no dejar en desamparo a sus dependientes.
- Capacitaciones en Prevención de Violencia–Programa Basta Ya: el/la trabajador/a cuenta con cursos cortos sobre cómo prevenir la violencia, acoso sexual y hostigamiento sexual laboral, acoso virtual, para que pueda identificar, denunciar y prevenir casos de violencia.
- Baños inclusivos: se implementó baños inclusivos con mensajes potentes de igualdad en las puertas, con la finalidad que los trabajadores/as transgénero ingresen al baño con el cuál se identifican.
- Certificación de la ONG Presente: Gracias a todas las acciones implementadas logramos que Konecta fue reconocida por Presente, ONG que trabaja por los derechos de la población LGBTI en el Perú, como uno de los mejores lugares para el talento LGBTI; sin embargo, somos conscientes de que la educación y concientización sobre estos temas es



una tarea constante. Es por eso que seguimos trabajando de la mano de todos nuestros públicos de interés a fin de seguir concientizando a nuestros colaboradores/as, proveedores y clientes.

- Reconocimiento en Rankin PAR: al primer borrador de los informes temáticos Gracias a todas las acciones desplegadas en Konecta acerca de la equidad de género, nos hicimos acreedores del primer lugar en Perú y el primer lugar a nivel Latinoamérica.
- Reconocimiento de Great Place to Work: ocupan el séptimo puesto dentro de las mejores empresas para trabajar las mujeres 2020, y ocupan el puesto 11 dentro de las mejores empresas en diversidad e inclusión 2020.
- Reconocimiento Buenas Prácticas laborales del Ministerio de Trabajo: en la categoría de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Programa de liderazgo femenino–LIFE: tiene como objetivo empoderar a las mujeres líderes de la compañía, potenciar sus fortalezas y cualidades de liderazgo, y puedan convertirse en agentes de cambio en la sociedad, puedan ser partícipes en proyectos estratégicos y transversales de la compañía, y se involucren en proyectos de Auto liderazgo para niñas en colegios con los que la compañía mantiene alianzas estratégicas. Las beneficiarias del programa hoy son mentoras de otras mujeres y promueven el empoderamiento de sus mentes y de sus equipos
- Programa de Nuevas Masculinidades – ELLOS: tiene como propósito facilitar espacios de reflexión entre hombres sobre temas de género, masculinidad y violencia. El programa, busca sensibilizar e ingresar en el proceso de nuevas masculinidades a embajadores de la compañía, directores, gerentes, jefes, coordinadores, supervisores, los mismos que llevarán un mensaje de igualdad de oportunidades y prevención de violencia a sus respectivos equipos. Asimismo, tiene como objetivo continuar el proceso del camino de equidad en la compañía esta vez colocando a los hombres como agentes directos del proceso de la equidad, donde ellos son los llamados a de- construir patrones machistas y estereotipos que promueven la inequidad y la violencia hacia las mujeres con problemática real socio económica.

A pesar de ello, desde la mirada de una líder sindical una mala práctica en que estarían incurriendo algunas empresas es conformar comités contra el hostigamiento sexual, sin hacer una buena selección de personal, de manera tal que lo terminan conformando las mismas personas que son “juez y parte”. (Testimonio de líder sindical)

4.4. *Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres*

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

- Sala de lactancia / Lactario

- Trabajo remoto o a distancia
- Horarios flexibles o escalonados
- Extensión de los plazos de licencia posnatal para madres y padres

Cuadro 22. Compatibilización de responsabilidades familiares

- Extensión de los plazos de licencia posnatal
- Adopción de medidas adicionales, como el home office o el horario part time posnatal.

Disponible en <https://desdeadentro.pe/main/edicion/71/articulos/equidad-lab-oral-un-reto-creativo-a-toda-marcha>

Cuadro 23. Hochschild: Ampliación de plazos de licencia por maternidad y paternidad

Como parte de su Programa de Diversidad desarrolla diferentes buenas prácticas relacionadas: acciones institucionales, infraestructura y EPPs, targets e indicadores, talento, comité de género, prevención de la violencia de género, trabajo con proveedores e impacto de la maternidad en el desarrollo profesional. Como buena práctica viene ampliando la licencia de maternidad y paternidad a sus trabajadoras tanto en oficina como a nivel de operaciones:

Licencia por maternidad:

- Oficina de Lima: Hasta 6 meses
- Primer tramo: 98 días post maternidad reconocidos por ley
- Segundo tramo: 2 meses en donde pueden trabajar medio tiempo a cuenta de vacaciones
- Tercer tramo: 1mes en donde medio tiempo lo pueden hacer en la modalidad de home office.

Previo al parto:

- Trabajan sólo hasta los 7 meses
- 45 días: home office
- 45 días prenatal

Post parto

- Primer tramo: 53 días post natal
- Segundo tramo: 30 días Vacaciones
- Tercer tramo: 30 días licencia con goce

Política de reemplazos Licencia por paternidad:

- Se concede un beneficio adicional de 4 días a los 10 días previstos en la ley.

Fuente: Hochschild, Diversidad. Comprometidos con la inclusión.

4.5. *Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones*

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

Metas o cuotas de género para cargos de dirección

Las metas o cuotas de género son medidas de acción afirmativa que buscan acortar una brecha histórica para la participación de las mujeres en cargos directivos. La implementación de este tipo de medidas no debe implicar una disminución de la rigurosidad de los procesos de selección, sino que busca fomentar la participación de mujeres que cumplen con los criterios necesarios. Esa medida fue impulsada en el Congreso 2016-2019 para los directorios de empresas que cotizan en Bolsa, pero el proyecto no llegó a ser



aprobado.

Sin embargo, a pesar de existir una relación positiva entre las organizaciones que implementan cuotas y la presencia de una mujer en la posición de mayor autoridad, estas medidas son las prácticas menos implementadas por las empresas que implementan acciones en pro de la igualdad de género (Aequales, 2019, p. 30).

Cuadro 24. Proyecto de Ley que regula la cuota obligatoria mínima de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en la bolsa

Proyecto de Ley que regula la cuota obligatoria mínima de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en la bolsa. Proyecto de Ley N° 1024/2016 presentado por el Congresista Carlos Bruce Montes de Oca.

- Artículo 1°. Objeto y finalidad de la Ley. La finalidad de la norma es buscar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las empresas, y garantizar el ejercicio pleno de los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo y bienestar, impidiendo la discriminación por sexo y propendiendo la equidad.
- Artículo 2°. Cuota mínima obligatoria de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Las empresas que cotizan en bolsa, deben contar con al menos el 30 % de mujeres en sus Directorios. Para dicho fin, las empresas ejecutarán procedimientos de preselección y/o de selección basándose en un análisis de las cualificaciones de la candidata mediante la aplicación de criterios idóneos preestablecidos, claros y formulados de forma neutra y objetiva.

Fuente: Congreso de la República.

Cuadro 25. IncWomen CEO Perú

La Iniciativa “30 % al 2030” de Women CEO Perú es la respuesta a los resultados de un estudio sobre mujeres miembros de directorios de las empresas en el mercado de valores peruano que arrojó que menos del 42 % de las empresas peruanas cuentan con una o más mujeres en sus directorios, lo cual está por debajo de la media latinoamericana y muy distante del comportamiento de las empresas en materia de diversidad en el mundo se propuso esta iniciativa. Esta iniciativa tiene como objetivo contribuir a la mayor competitividad empresarial y a generar un cambio cultural en favor del reconocimiento del aporte de la mujer peruana en los espacios de toma de decisión. Plantea una meta aspiracional, tomando como punto de referencia los directorios de las empresas como órgano máximo de toma de decisiones para que a partir de allí, se influya en las buenas prácticas y los compromisos corporativos en favor de la igualdad de oportunidades.

La iniciativa está compuesta por una serie de acciones conforme se detalla a continuación:

- Informe de progreso anual, sobre la participación de las mujeres en los directorios de las empresas. Sobre la base del presente estudio, año a año estaremos actualizando la información pública relacionada a la conformación de los directorios de las empresas listadas en el Mercado de Valores de Lima, con miras a incorporar el análisis de mayor número de directorios de empresas en el país.
- Reconocimiento: empresas comprometidas con la diversidad del talento de mujeres y hombres en sus directorios Reconocimiento a las empresas que año a año, están comprometidas con la diversidad del talento de mujeres y hombres en sus directorios, con especial énfasis en aquellas que promueven miembros de directorio independientes con independencia de su género.
- Plataforma de visibilidad del talento directivo Un espacio de encuentro entre mujeres miembros de directorio activas con mujeres con proyección a nombramientos futuros, donde brindaremos herramientas de conocimiento y actualización que puede contribuir al desempeño de los directorios en los que participen o como se vienen llevando en la actualidad.

Lo expuesto, se encuentra enmarcado en la propuesta que ha formulado Women CEO Perú para promover el enfoque de diversidad de mujeres y hombres de los directorios en el texto del Código de Buen Gobierno Corporativo peruano y en sus Reportes de Cumplimiento y el Reporte de Sostenibilidad Corporativa, y que implica:

- Modificación de los Artículos 15° y 18° (parte General) y el Principio E4 (empresas del Estado) del Código de Buen Gobierno Corporativo
- Modificación de la pregunta III.1 del Reporte de Cumplimiento de Buen Gobierno Corporativo
- Incluir el acápite e) de la pregunta A.3 del Reporte de Sostenibilidad Corporativa.

La iniciativa ha sido suscrita por la Bolsa de Valores de Lima (BVL), Confiep, la Asociación de AFP, Centrum PUCP, Procapitales, WomenCeo Perú, Korn Ferry y PWC.

Fuente: Centrum PUCP *et al.*, (p. 44).

4.6. *Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres*

Algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas son:

- Sistema de valoración de puestos
- Cuotas de trabajo para mujeres
- Indicadores de empoderamiento

Cuadro 26. Antamina: Programa de Diversidad e Inclusión

Objetivo: Reforzar una cultura de respeto enfocada en la diversidad, inclusión, no violencia y discriminación en un ambiente de trabajo saludable y de equidad entre el personal de Antamina, Socios Estratégicos y las Comunidades. Sus ejes de intervención son 3:

- Diversidad e inclusión
- Violencia y discriminación
- Hostigamiento sexual laboral

Entre los documentos que se consideran como guía del Programa, están los siguientes:

- Valores Corporativos
- Política de Diversidad e Inclusión
- Política de Derechos Humanos
- Código de Conducta
- Estándar de Igualdad y No Discriminación Remunerativa
- Procedimiento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Trabajo

En su Plan de objetivos 2019, la empresa estableció indicadores tanto para el grupo de trabajadores como respecto de sus socios estratégico y comunidades:

Objetivos relacionados con trabajadores de Antamina:

- Porcentaje de Procedimientos Revisados
- Porcentaje de Áreas Capacitadas
- Porcentaje de Implementación de Matriz de Comunicación Interna

Objetivos relacionados con socios estratégicos y comunidades:

- Porcentaje de Proveedores con Actividades de No Violencia implementadas
- Porcentaje de Implementación del Plan de Comunidades
- Porcentaje de Implementación de la Matriz de Comunicación Externa

En el 2020 ha desarrollado indicadores específicos para reforzar el rol de la mujer en la empresa:

- Porcentaje de mujeres contratadas en comparación con porcentaje con mujeres aplicando a posiciones
- Porcentaje de mujeres incluidas en el Plan de Desarrollo de Personal
- Porcentaje de brecha salarial entre mujeres y hombres
- Ratio de rotación mujer/hombre

Fuente: Antamina (2020a).

Cuadro 27. Cerro Verde: Dreambuilder: Creador de negocios para mujeres

Objetivo: Formar a mujeres emprendedoras en programas de gestión empresarial vía online, para facilitar la información para la implementación de sus negocios y la elaboración de sus planes de negocio.

“DreamBuilder: Creadores de Negocios para Mujeres” es un proyecto de entrenamiento y certificación patrocinado por Freeport-McMoRan y la escuela internacional de negocios líder en el mercado mundial Thunderbird School of Global Management, que viene siendo ejecutado con el apoyo del área de Relaciones Comunitarias de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.

Este proyecto es un programa de entrenamiento y certificación en línea, las participantes pueden hacer uso del programa a su propio ritmo, este programa está diseñado para ayudarlas a adquirir conocimientos y habilidades para iniciar y hacer crecer sus micro y pequeñas empresas. Tras la certificación, las alumnas podrán ser parte de una comunidad de mujeres emprendedoras que intercambia información y apoyo para construir su cadena de suministros. El programa consta de 12 módulos de aprendizaje; así como un generador de planes de negocios, los que podrían ser útiles para acceder a créditos en el sistema financiero formal. Es completamente gratuito, no tiene costo para las participantes.

A la fecha suman 11,319 mujeres peruanas están registradas en el programa.

Se trabaja con alianzas estratégicas con instituciones del Estado, organizaciones privadas y público en general.

Fuente: SNMPE. Disponible en <https://www.com-unidad.pe/main/proyectos/dream-builder-creador-de-negocios-para-mujeres>

Sobre este aspecto, SNMPE manifiesta que en el caso de la Minera Las Bambas, en 2016 se creó el “Programa de Diversidad e Inclusión” que viene ha-



ciendo esfuerzos sostenidos por construir un lugar de trabajo seguro, sano y equitativo para todos y todas. En ese sentido, la empresa ha desarrollado acciones dirigidas a la inclusión de mujeres y a la reducción de brechas.²⁸

- El Comité de Diversidad e Inclusión impulsado acciones que permitan crear un espacio inclusivo en donde todos los trabajadores y las trabajadoras sean tratados con respeto. Por ello se elaboró la política de Diversidad e Inclusión.
- Se crearon Foros Para Mujeres Mineras, que desde hace más de dos años viene reforzando habilidades blandas en las mujeres de la empresa, tocando temas que aportarán en su desarrollo profesional.
- Se cuenta con una política de atracción del talento orientada a reforzar el reclutamiento femenino en todos los niveles, trabajando con cada gerente el dar oportunidad a hombres y mujeres por igual.
- Se desarrolla una comunicación inclusiva, contribuyendo al uso de convocatorias en donde se cuenta con hombres y mujeres para comunicados internos y externos.
- Se cuenta con un logo para merchandising y/comunicados en donde se promueve la diversidad e inclusión.
- Se promueve programas de entrenamiento local para dar oportunidad a hombres y mujeres de las comunidades aledañas a la operación para que puedan desempeñarse después del ciclo de entrenamiento en diversas posiciones técnicas.
- Se cuenta con diversas alianzas como Woman in Mining, Amautas Mineros, WAYMEE, OMA, Mujeres Roca, que permiten tener mayor acercamiento a talento femenino para que puedan conocer la empresa y tener interés en las convocatorias.
- Se ha reforzado un ambiente de trabajo en donde no se tolera ningún tipo de acoso y/u hostigamiento sexual y/o conducta ofensiva y/o irrespetuosa, para ello, se hizo una campaña en todas las oficinas y el campamento minero. El año pasado se creó el Comité Contra el Hostigamiento Sexual.

5. Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas con igualdad de género

Discriminación en aspectos laborales

Selección de personal

De acuerdo con un estudio realizado en Lima Metropolitana sobre la presencia

28 Información proporcionada a través de la matriz de aportes de instituciones de la mesa multiactor.

de discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana, en términos de dos variables: apellidos de origen y sexo, a través de envío de currículos de vida (CV) ficticios como respuesta a vacantes laborales reales para tres tipos de categorías de empleos (profesionales, técnicos y no calificados). Los resultados arrojan que la discriminación se da tanto en términos del origen del apellido (donde los blancos tienen preferencia sobre los andinos de similar capital humano), como del sexo (los hombres son preferidos a las mujeres). En este último caso, la mayor diferencia se dio en los empleos no calificados, llegando a un 4,7 % en beneficio de los postulantes varones. (Galarza, Kogan & Yamada, 2011)

Remuneración

Como se había señalado, los ingresos promedio de las mujeres en Perú representan el 68,4 % (INEI 2018) de las remuneraciones percibidas por sus pares varones. En la minería, una de las actividades mejor remuneradas en el país, además de tener poca participación, las remuneraciones de las mujeres trabajadoras son considerablemente menores. De acuerdo con el Minem, la desigualdad salarial se da en todos los estratos, pero especialmente en el área de operaciones en los que una mujer gana aproximadamente la mitad que un hombre durante el mismo periodo de tiempo. (Minem, 2019, p. 22). Así para el 2018 la desigualdad salarial fue de:

- Gerentes: 26,3 %
- Administrativos: 10,5 %
- Personal de Planta: 10,6 %
- Operaciones Generales: 47,5 %

Esto puede guardar relación con que la mayor parte de trabajadores de operaciones generales son personas empleadas por los contratistas, mientras el reto del personal es propio de la compañía (Minem, 2019, p. 16).

Cuadro 28. Tercerización laboral

En su Informe de misión al Perú sobre industrias extractivas, derechos humanos y conflictos sociales, la Comisión Internacional de Juristas (2016, p. 13) cita un estudio de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (Ftmmsp) sobre la situación de las mujeres trabajadoras del sector minero en el Perú, realizado en 2014. Para la CIJ, la Ftmmsp constató que "[...] existe una participación de mujeres trabajadoras en el sector minero correspondiente al 8 por ciento del total —mayoritariamente en funciones administrativas y técnicas— y que aproximadamente el 45 por ciento de mujeres trabajadoras tienen una relación laboral sujeta a la modalidad de tercerización laboral". Además, añade la CIJ: "La actividad minera conlleva muchos riesgos por sus propias características y las mujeres padecen los efectos de las jornadas atípicas de doce horas diarias de trabajo". La CIJ llama la atención sobre el impacto del trabajo minero en la vida y las relaciones sociales de las mujeres trabajadoras del sector: "Si bien no están directamente vinculadas a los peligros de la extracción de minerales, existen impactos psicosociales en relación a la falta de tiempo con los hijos, en ocasiones sus relaciones sociales quedan reducidas a las personas más inmediatas del trabajo o vecinas debido a la falta de tiempo disponible, que limita la vinculación con la familia a aspectos elementales".

Fuente: Comisión Internacional de Juristas (2016, p. 13).



Vulneración de derechos económicos sociales

Derecho a la salud

Entre los impactos más graves están los relacionados a su salud, no sólo física sino también mental. Así recientemente se ha estudiado las afectaciones psicoemocionales que genera el actual proyecto minero Tintaya-Antapaccay en las mujeres de comunidades aleñadas al proyecto y en la ciudad de Yauri, encontrándose que la salud mental y calidad de vida de las mujeres en las comunidades aledañas es afectada negativamente a raíz de los impactos diferenciados del proyecto minero.

Cuadro 29. Afectaciones psicoemocionales en las mujeres en comunidades del entorno minero Tintaya-Antapaccay en Espinar, Perú

Como consecuencia de los impactos que la minería a gran escala genera en el tejido social, la economía y en la salud fisiológica de los pobladores, se evaluó la presencia de estados emotivos negativos como la depresión y ansiedad y sus principales causantes en las mujeres.

Se identificaron las siguientes emociones y principales factores causantes, directamente relacionados a los impactos diferenciados que el proyecto minero genera en las mujeres:

- Preocupación por sobrevivir Miedo a padecer enfermedades
- Frustración por ingresos económicos restringidos
- Tristeza y soledad por la venta de terrenos Indignación por el no cumplimiento de acuerdos
- Angustia por omisión a la asistencia familiar
- Desconfianza de todos
- Menosprecio de la mujer por "dejar valores"

La aplicación de los tests y entrevistas psicológicas revelaron que 26 de las 40 mujeres tamizadas sufren de algún tipo de depresión clínica (por comunidad mínimo un caso) y que, de esta cifra, 16 mujeres presentan un nivel de depresión leve, 9 moderado y 1 grave.

Fuente: Derechos Humanos Sin Fronteras (2019, p. 59).

Es importante mencionar que esta información ha sido recogida desde sociedad civil, por la organización Derechos Humanos Sin Fronteras. En ese sentido, han recogido los impactos en la salud mental y en la confianza de las mujeres. No se han identificado otros estudios o diagnósticos sobre estos temas, por lo que sería importante que también desde el Estado se puedan abordar aspectos de salud, especialmente en temas de salud mental.

C. Pilar III: Remedios adecuados y efectivos

1. Descripción de problemática

En general, los tribunales nacionales tienen competencia para juzgar las reclamaciones de violaciones de los derechos humanos de las mujeres relacionadas con las empresas, y así lo han venido haciendo en aplicación

del principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Sin embargo, en los últimos años se ha desarrollado un esfuerzo significativo por la incorporación del enfoque de género en la Administración de Justicia. Así en el 2016, la Corte Suprema de Justicia instituyó el enfoque de género como una política a ejecutar por el Poder Judicial (Acuerdo de la Sala Plena N° 141-2016) y posteriormente creó la Comisión de Justicia de Género (R. A. N° 223-2016-P-PJ de 09.08.2016).

Entre los avances dados tenemos:

- Constitución en cada distrito judicial de una comisión ad hoc a fin de implementar la transversalización del enfoque de género en todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial.
- “Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Institucional del Poder Judicial” (Resolución Administrativa N° 007-2018-CE-PJ) con el fin de institucionalizar el enfoque de género en la labor judicial garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades de mujeres y hombres mediante una administración de justicia en igualdad de condiciones y libre de discriminación para hombres y mujeres.
- “Propuesta Metodológica para capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional” (Resolución Administrativa N° 025-2019-CE-PJ.)

En 2019, en la sentencia recaída sobre el Expediente 01479-2018-PA/TC, el Tribunal Constitucional (TC) se pronuncia sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de igualdad de género en las instituciones públicas y privadas, incluyendo a la administración de justicia, con lo que se consolida la integración de este enfoque es un mandato de aplicación obligatoria en el sistema de justicia peruano.

Tribunal Constitucional: extractos de la STC-Exp. N° 01479-2018-PA/TC

Fundamentos:

7. [...] la historia nos ha mostrado que las mujeres durante muchísimos años han sido excluidas sin justificación razonable del espacio público, en tanto que su presencia en distintos contextos sociales ha sido obligada a manifestarse- como subordinada. Y no hay duda de que todavía existen rezagos de las diferencias culturalmente creadas entre hombres y mujeres en muchas sociedades. El Perú no escapa a esa realidad. Sin embargo, como Estado constitucional, es consciente de su deber de combatir las desigualdades de manera efectiva; por ello, además del reconocimiento del derecho que tienen las mujeres a no ser discriminadas por razón de sexo, ha constitucionalizado algunas obligaciones, como el deber de ofrecer una especial protección a las madres (artículo 4), de establecer políticas públicas a favor de las



libertades reproductivas (artículo 6), de crear igualdad de oportunidades laborales sin discriminación (artículo 26) y de establecer cuotas de género en aras de asegurar una representación más igualitaria en los gobiernos regionales y municipales (artículo 191).

8. A pesar de que el carácter normativo de la Constitución garantiza la eficacia de su aplicabilidad en tanto vincula a todos los poderes públicos y propicia un deber de respeto a su contenido por parte de todas las personas, una regulación constitucional y legislativa que se proponga tutelar los derechos de las mujeres y el respeto que ellas merecen como personas iguales en dignidad no es suficiente; sobre todo cuando las desigualdades culturalmente concebidas contribuyen a la creación de problemas estructurales de relevancia constitucional, como lo es, por ejemplo, la violencia de género en el Perú y que, consecuentemente, ha colocado a las mujeres en una situación de especial vulnerabilidad que demanda una atención prioritaria, real y efectiva por parte del Estado [...]

9. La desaparición de las desigualdades es un desafío social y es un objetivo cuyo cumplimiento involucra principalmente al Estado, pero también a todos sus integrantes en conjunto. En ese sentido, la perspectiva de igualdad de género, entendido como una nueva mirada a la desigualdad y a la situación de vulnerabilidad de las mujeres, se presenta como una herramienta metodológica que necesariamente debe ser empleada en el ámbito institucional (y también en el ámbito privado), ya que ayuda a la materialización de las medidas públicas adoptadas para lograr una real igualdad en derechos entre hombres y mujeres, y porque también constituye un instrumento ético que dota de legitimidad a las decisiones institucionales que se tornen en aras de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

10. La perspectiva de igualdad de género es, pues, una nueva forma de análisis que evidencia cómo es que determinados hechos o situaciones afectan de manera distinta a los hombres y a las mujeres, vale decir, un análisis con sensibilidad de género y motivado por lograr la equidad entre hombres y mujeres. Es esta definición conceptual la que explica por sí sola la necesidad de su incorporación en el ámbito institucional.

11. Ahora bien, la adopción de la perspectiva de igualdad de género en el ámbito institucional supone un proceso de cambio en la acostumbrada forma de ejercer la función y el servicio públicos, que propicia, a su vez, ajustes en las estructuras institucionales, así como la flexibilización en los procedimientos y prácticas rígidas diseñados para el funcionamiento estatal. De ahí que, por ejemplo, la adopción del enfoque de género en el ámbito de la administración de justicia supondría la creación de una jurisdicción y fiscalía especializadas, así como exigiría de un análisis con perspectiva de género presente en el razonamiento que sustenta las decisiones de jueces y fiscales al momento de impartir justicia y perseguir e investigar el delito.

[...]

14. Eliminar la desigualdad y promover la defensa de los derechos de las mujeres es una tarea que involucra principalmente al Estado, por tanto, la razón para afirmar que el sistema de administración de justicia se encuentra especialmente comprometido con ese fin constitucional resulta obvia, en particular, en lo que a la violencia de género respecta, toda vez que la labor técnica que pueda desplegar el sistema de justicia incide directamente en la tarea de su erradicación de nuestra sociedad.

[...]

16. En tal sentido, resultará ocioso el esfuerzo que, desde el ejecutivo, con su diseño de políticas públicas, y desde el legislativo, con el dictado de una regulación normativa especializada, se pueda hacer para combatir la discriminación contra las mujeres y la violencia de género si el poder que se encarga de administrar justicia y tutelar los derechos de las mujeres ejerce su función de espaldas a dicho objetivo constitucional y público. El sistema de administración de justicia también es un actor probablemente el más importante— en la ejecución de la política pública de lucha contra la violencia de género y, por ello, el enfoque o perspectiva de género debe ser incorporado y practicado en el ejercicio de la función judicial y fiscal.

En sede administrativa, se tiene responsabilidades particulares como la de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo es un órgano de línea del Viceministerio de Trabajo responsable de formular las políticas públicas y funciones sustantivas orientadas a la promoción de la libertad sindical, la erradicación del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y no discriminación, entre otros derechos fundamentales en el trabajo; así como, en materia laboral para el cumplimiento de la regulación del sector salud en la relación de trabajo y en materia de seguridad en el trabajo y bienestar social, incluyendo la prevención y protección de riesgos ocupacionales. Sin embargo, desde la perspectiva sindical es muy difícil encontrar eco de sus reclamos en sede administrativa, por lo que los casos terminan en sede judicial, sólo allí se consigue que se respeten los derechos de las trabajadoras, como expresa bien el testimonio de un líder sindical.

2. Causas del problema

La administración de justicia en Perú adolece de una serie de deficiencias largamente estudiadas, desde un escaso proceso tecnológico, ineficiente asignación de recursos, así como falta de especialización, que tiene sin duda un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.



Particularmente, en materia de género, existen diversos prejuicios y estereotipos machistas que siguen presentes en el sistema de justicia y que impiden a las mujeres acceder a sus derechos en igualdad de condiciones, en especial en ámbitos rurales y en materias de particular impacto como todo lo relativo a las diversas formas de violencia de las que las mujeres son víctimas, tanto en el espacio familiar, como en el ámbito comunitario, ya sea en el entorno educativo, de salud, laboral, etc.

Hasta ahora la mayor atención la ha tenido el ámbito familiar, con módulos especializados en esta problemática. Otra línea importante de protección de derechos está relacionada a los derechos laborales, tanto en lo referente a despidos injustificado, como protección a la madre trabajadora.

3. Identificación de actores

Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial

La Comisión es una instancia que ha sido creada para institucionalizar el enfoque de género en todos los niveles de la administración de justicia a nivel nacional, poniendo de manifiesto la voluntad política de este Poder del Estado para alcanzar la meta de la igualdad de género y eliminar la discriminación hacia las mujeres en nuestro país.

Los objetivos de dicha Comisión son:

- La transversalización del enfoque de género.
- Aprobación de la normatividad e implementación de políticas institucionales que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Fortalecimiento de capacidades de Juezas y Jueces, personal jurisdiccional y administrativo incorporando el enfoque de género.
- Desarrollo de un sistema de información que brinde insumos para la implementación de Políticas Institucionales.

Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Conforme al artículo 202 de la Constitución, corresponde al Tribunal Constitucional, a saber: a) conocer, en instancia única, el proceso de inconstitucionalidad, b) conocer, en última y definitiva instancia, las resoluciones denegatorias de los procesos de hábeas corpus, amparo, hábeas data y cumplimiento, c) conocer los conflictos de competencia, o de atribuciones asignadas por la Constitución, conforme a ley.

Ministerio Público

El Ministerio Público conduce el Programa de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos, que, como hemos dicho más arriba, durante 2018-2019 atendió abundantes casos de personas expuestas a la trata (87 %) y una cantidad considerable menor de testigos (113 %) (cf. CHS Alternativo, 2020, p. 104).

4. Medidas y avances identificados (identificación de brechas)

Desde el año 2018, el Poder Judicial dispone la creación de Juzgados y Salas Especializadas de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, en materia Penal y de Familia. Con la creación del Módulo Integrado de Atención a Víctimas de Violencia Familiar se unifica en un solo espacio todas las áreas que intervienen en materia de violencia de género y familiar, a fin de brindar una atención más rápida y de calidad a las víctimas. Estos módulos son parte del Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

En 2018 se logró también implementar el Registro Único de Víctimas y Agresores como, con participación del Ministerio Público, Policía Nacional, Poder Judicial y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Por otro lado, se cuenta con el Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del Grupo familiar, creado mediante la Ley N° 30364, a fin de que cumpla con su objetivo de generar conocimiento para el diseño e implementación de políticas públicas, generar estadística estandarizada y promover observatorios regionales de violencia.

Y en el 2019 se aprobó el Protocolo Base de Actuación Conjunta (Decreto Supremo N° 012-2019-MIMP), que es otra herramienta del Sistema Nacional, que tiene como finalidad, establecer procedimientos para todos los sectores y entidades involucradas en la atención y protección de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar afectados por hechos de violencia.

Ausencias y deficiencias identificadas sobre la normativa, políticas públicas y prácticas relacionadas a la igualdad de género

Se requieren marcos normativos que permitan el cumplimiento efectivo y adecuado del respeto de los derechos de las personas, que haga énfasis en las diferentes posibilidades de vulneraciones de derechos humanos en grupos de



especial protección.

La Plataforma de Sociedad Civil de Empresas y Derechos Humanos manifiesta que deben encontrarse estrategias para fortalecer los mecanismos extrajudiciales que permitan colaborar al acceso de justicia y de reparación oportuna y justa, especialmente para que las mujeres puedan tener acceso real y efectivo, así como debe existir reconocimiento de la afectación, repararla y garantías de no repetición.²⁹ Ello implica que, por ejemplo, las prácticas de acoso laboral y sexual por empleadores sean reconocidas, y que, las mujeres puedan participar en estos procesos de sanción. Además, se requieren sanciones efectivas frente a incumplimientos de normas como el descanso por maternidad, discriminación por género, entre otros.

En el caso de posibles vulneraciones de derechos o afectaciones a comunidades, puedan tener acceso efectivo a recursos de queja y judiciales que consideren los desequilibrios de poder que existen. La Plataforma sugiere que las mujeres y las comunidades afectadas por las empresas, puedan exigir rendición de cuentas con sede en otros países mediante, por ejemplo, mecanismos de presentación de quejas independientes.

Asimismo, sugiere que los gremios empresariales pueden coadyuvar al respeto de los Derechos Humanos, a través de la vigilancia del cumplimiento de la protección de derechos de parte de sus agremiados, desde el mismo gremio y no solo de forma individual.

Frente a denuncias por casos de acoso laboral y de índole sexual se requiere evitar situaciones que puedan revictimizar a la denunciante. En ese sentido, se necesita que los mecanismos de denuncia o queja cuenten con enfoque de género y que quienes se encuentren a cargo de dirigir todas las etapas de denuncia cuenten con capacitaciones en género.

Las organizaciones de la sociedad civil han manifestado que no se ha tomado en cuenta los mecanismos de la justicia consuetudinaria, para fortalecer la participación de las mujeres indígenas, así como la necesidad de fortalecer la fiscalización de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento (Sunafil).³⁰

Buenas prácticas

29 Comentario realizado a través de la matriz de aportes de la Mesa Multiactor. Las instituciones son: Onamiap, Diakonía, Cooperación, Amnistía Internacional, Oxfam, Red Muqui y CATP.

30 Comentario recibido a través de la matriz de comentarios y sugerencias de parte de las organizaciones: Onamiap, Diakonía, Cooperación, Amnistía Internacional, Oxfam, Red Muqui y CATP.

Como buenas prácticas desde el sector público, y que han sido desarrolladas a lo largo del informe, podemos destacar:

- Iniciativas que buscan impulsar una mayor participación de mujeres por diferentes razones:
 - En sectores no tradicionales como el minero energético (Minem)
 - En micro y pequeñas empresas (Minagri)
 - En cadenas de valor vinculadas a la exportación (Mincetur/PromPerú)
 - En consultas previas relacionadas con proyectos extractivos (Cultura)
- Iniciativas que buscan involucrar a las empresas en garantizar mejor los derechos de sus trabajadoras, algunas de ellas en torno a la lucha contra la violencia hacia la mujer:
 - Marca: “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” (MIMP)
 - Concurso de Buenas Prácticas Laborales que incluye: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación por sexo, prevención de riesgos en salud, seguridad y acoso sexual, eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a trabajadores/as, así como promoción del equilibrio trabajo/familia (MTPE)

Desde el sector privado, podemos destacar:

- Iniciativas que reconocen a las empresas que implementan prácticas de igualdad de género, y que resultan ser dinamizadores en del sector privado por su difusión de buenas prácticas y la visibilizarían de las empresas.
 - Eventos de alto nivel
 - Declaraciones públicas
 - Rankings y Sellos
- Iniciativas para generar entornos más inclusivos, impulsando en las propias empresas:
 - Mayor participación de mujeres en sectores no tradicionales
 - Mayor participación de mujeres en cargos directivos
 - Reducción de brechas de género en salario en el ámbito laboral
 - Acompañamiento e integración de mujeres víctimas de violencia
- Iniciativas inclusivas orientadas a su entorno a través de:
 - proveedores
 - clientes
 - directamente a mujeres de su área de influencia.



CONCLUSIONES

A. De carácter general

1. En el Perú existe un marco normativo y político que tiene como meta la igualdad de género. Este marco tiene una base constitucional y está alineado con los principales tratados de derechos humanos suscritos por el país.
2. La igualdad de género comprende no sólo la igualdad entre mujeres y hombres sino también el reconocimiento de derechos a las personas que confrontan el sistema de género, y que pueden ser discriminadas por pertenecer a colectivos como el LGBTI. Sin embargo, salvo algunos esfuerzos muy puntuales vinculados a la no discriminación en torno a la diversidad sexual, la mayor parte de regulaciones e iniciativas están vinculadas a la igualdad entre mujeres y hombres.
3. El marco político y normativo de la igualdad de género guarda una estrecha relación con el marco nacional de derechos humanos, y, de hecho, puede verse como un desarrollo de este que va parejo a la inserción, el despliegue y el desenvolvimiento del enfoque de género. Así podemos encontrar grandes coincidencias en los instrumentos de política pública como en la Política y Plan de Igualdad de Género y los correspondientes Política y Plan Nacional de Derechos Humanos.
4. Esta coherencia puede notarse claramente cuando se revisan los objetivos de la política de igualdad de género (MIMP, 2019, p. 31), a saber:
 - Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres
 - Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población
 - Reducir la violencia hacia las mujeres
 - Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres
 - Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
 - Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres
5. Las políticas públicas de igualdad de género, aun cuando estén orientadas en principio al quehacer del sector público que al del sector privado, ilustran, por contraste, el estado de la cuestión en el sector privado y con ello visibiliza

el importante papel que las empresas están llamadas a desempeñar para el logro de sus objetivos.

6. La Agenda 2030 que recoge la igualdad de género —tanto como objetivo en sí mismo (ODS 5) como transversalmente con metas en los otros ODS—, y que llama al establecimiento de alianzas para el logro de los ODS, resulta una oportunidad para este acercamiento de la agenda pública y la privada.
7. Es oportuno precisar la importancia de que las mujeres indígenas tengan acceso a los espacios de decisión y garantía de derechos a través de los procedimientos establecidos. Para ello, se requiere considerar condiciones adecuadas de interculturalidad y de género, donde puedan participar de forma efectiva en igualdad de condiciones que los hombres en procesos de consulta previa, libre e informada. La participación de las mujeres debe ser garantizada, debido a que los posibles impactos que tenga una actividad sobre el territorio se dan de forma diferenciada por género, edad y condición de pobreza.
8. Se identificó que los hombres y mujeres acceden de forma diferenciada a ciertos espacios, producto de las diferencias de responsabilidades de cuidado. En ese sentido, también es necesaria la implementación de guarderías, lactarios y espacios que permitan que las mujeres que son madres puedan insertarse al mercado laboral en condiciones de equidad. Asimismo, se requiere que las mujeres embarazadas tengan protección efectiva frente a despidos arbitrarios.
9. Los sindicatos han sugerido promocionar cláusulas de género y que atiendan a la situación particular de discriminación hacia las mujeres. Asimismo, manifestaron que podría ser una práctica empresarial, es decir un indicador empresarial positivo con respecto a los convenios colectivos y los temas vinculados a derechos de mujeres.

B. Sobre el Pilar I: el deber de proteger del Estado

10. En Perú se vienen dando pasos iniciales en materia de igualdad de género y un tema importante a resaltar es que hoy en día se cuenta con información desagregada por sexo, en muchos campos económicos (agropecuario, empresarial, minero energético, etc.) que hace una década no se tenía, lo que permite una publicación anual del INEI de estadísticas que identifican las brechas de género no sólo a nivel nacional sino por regiones.
11. Como instrumento para el logro de la igualdad de género, el Estado peruano viene desarrollando un mandato de transversalización del enfoque de género en todos los sectores y niveles de gobierno, lo que en general debería tener un efecto positivo en la regulación que le corresponde desarrollar a los sectores más vinculados al ámbito empresarial.



12. Uno de los mandatos más extendidos en cumplimiento de esta política es la creación de un mecanismo de igualdad —en todas las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales—, que tiene por objeto 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. Es decir, además de tener un mandato interno en relación con el cierre de brechas de género al interior de sus instituciones, tiene un mandato en relación con el quehacer institucional, es decir con la integración de la política de igualdad de género en el sector específico que les corresponda implementar.
13. Estos mecanismos están desencadenando interesantes reformas y propuestas especialmente al interior de cada uno de sus sectores, sin embargo y dado que la norma es reciente aún no hay un gran desarrollo en lo que respecta al quehacer mismo de los sectores.
14. De otro lado, y con independencia del marco político reciente, el Estado peruano ha buscado garantizar los derechos de las mujeres, especialmente en aspectos en los que han tenido mayores vulnerabilidades como son:
 - Aspectos laborales
 - Aspectos de salud reproductiva
 - Violencia contra la mujer
 - Igualdad en la representación política, con especial énfasis en mujeres indígenas y de zonas rurales.
15. Estos aspectos han tenido sendos desarrollos normativos, algunos de ellos de mayor relevancia hacia el sector privado (aspectos laborales que incluyen protección a la madre trabajadora, por ejemplo) y que tradicionalmente han sido los parámetros bajo los que se ha visto la relación de “Género, derechos humanos y empresa”.
16. Sin embargo, a pesar de la existencia de esta normatividad y políticas ad hoc hay grandes desafíos en la supervisión efectiva de su implementación. Se requiere realizar seguimiento y monitoreo a la forma en cómo se vienen cumpliendo los objetivos planteados para cerrar las brechas de género. Urge hacer evaluaciones en base a derechos humanos.
17. Recientemente, y a partir de una comprensión amplia del impacto del enfoque de género, así como del compromiso de las empresas de respeto de los derechos humanos, se ha ampliado la mirada y los mecanismos que desde el Estado se vienen impulsando.
18. Algunas de las nuevas exigencias al sector empresarial guardan relación con el ámbito laboral, a saber:
 - Igualdad salarial que supone una valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones.
 - Hostigamiento sexual que exige a las empresas implementar una política

de prevención, efectuar capacitaciones, así como designar a un comité de intervención contra el hostigamiento sexual laboral; así como contar con canales de atención adecuados para que las víctimas puedan denunciar.

- Participación en espacios de decisión, especialmente en el caso de mujeres indígenas.

19. Estos aspectos se han sumado a los tradicionales, como el de protección a la madre trabajadora, y son supervisados por la agencia estatal especializada Sunafil.

20. Sin embargo, del análisis efectuado, la mayor parte de mecanismos impulsados desde el Estado califican más como buenas prácticas o incentivos, que como exigencias que deben ser cumplidas por el sector empresarial. Además, muchos de aquellos mecanismos vienen siendo impulsados desde organismos internacionales o ámbitos multinacionales (APEC, Alianza del Pacífico, etc.), por lo es importante estar atentos a la sostenibilidad de los mismos y su incorporación institucional efectiva.

21. Entre estas buenas prácticas podemos encontrar una serie de iniciativas desde el Estado que busca impulsar una mayor participación de mujeres por diferentes razones:

- En sectores no tradicionales como el minero energético (Minem)
- En micro y pequeñas empresas (Minagri)
- En cadenas de valor vinculadas a la exportación (Mincetur/Promperú)
- En consultas previas relacionadas con proyectos extractivos (Cultura)

22. Otras buenas prácticas están relacionadas con involucrar a las empresas en garantizar mejor los derechos de sus trabajadoras, algunas de ellas en torno a la lucha contra la violencia hacia la mujer:

- Marca: “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer” (MIMP).
- Concurso de Buenas Prácticas Laborales que incluye: igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación por sexo, prevención de riesgos en salud, seguridad y acoso sexual, eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a trabajadores, así como promoción del equilibrio trabajo/familia (MTPE).

23. A pesar de estos avances, también se observan algunas contradicciones en el proceso, como por ejemplo:

- La implementación de medidas de acción afirmativa como las de otorgar un puntaje al postor que cuente con un porcentaje de participación femenina en su personal o en las empresas que subcontrata ha sido calificado por OSCE, organismo que regula las contrataciones estatales, como una medida que va contra la libertad de contratación por cuanto el género del personal no es un hecho determinante para la correcta prestación de los servicios que se pretendan contratar.



24. El Estado debe profundizar y fortalecer sus acciones de transversalización del enfoque género en todos los sectores y niveles de gobierno, para superar problemas recurrentes que enfrentan las mujeres, como:
- Limitaciones para el acceso al mercado laboral, que tienen expresiones diferenciadas ámbitos urbano o rural; sector formal y sector informal; pueblos indígenas; personas LGBTI; personas con discapacidad, entre otros.
 - Limitaciones para el acceso y la participación en espacios de toma de decisiones, en todos los ámbitos.
25. Es necesario que el impacto real de estas políticas públicas sea cuidadosamente evaluado para adoptar los ajustes necesarios que garanticen su eficacia. Este proceso debe ser realizado con la participación de la sociedad en general (mujeres organizadas, ciudadanía en general, sindicatos, pueblos indígenas, empresas).
26. Es importante mencionar que existen vulneraciones a los derechos de las mujeres en espacios de informalidad e ilegalidad, especialmente en temas de trata de personas y trabajo forzoso. Existe poca información relacionada a identificar el número de personas afectadas por estas situaciones. De acuerdo con los registros de denuncias y víctimas de la Policía Nacional y el Ministerio Público dan cuenta de que las víctimas de estos delitos son mujeres jóvenes en mayor proporción. No obstante, es difícil cuantificar la real magnitud de este problema. Pero requiere también adoptar medidas para trabajar en la erradicación de informalidad e ilegalidad.

C. Sobre el Pilar II: la responsabilidad de respetar de las empresas

27. La composición del universo empresarial en Perú da cuenta de una sobre representación de microempresas (94,9 %) de muy difícil supervisión por parte del Estado y de una presencia muy reducida de grandes y medianas empresas (0,6 %), que son en las que el Estado tiene mayor posibilidad de fiscalizar el cumplimiento de su normatividad.
28. Respecto de las empresas transnacionales con presencia en el país, normalmente provienen de países con estándares más elevados en materia de igualdad de género, lo que las coloca en una posición favorable para dinamizar mecanismos más exigentes en esta materia, vinculados a los principios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), entre otros.
29. Se identifica que la informalidad es una afectación a los derechos de la mujer y causa frecuente de la violencia de género, por lo que se requiere de parte del Estado, mayores y efectivas acciones de fiscalización y promoción de la formalización como una herramienta para prevenir la violencia contra la mujer,

- por diversidad sexual y/o de cualquier otra naturaleza.
30. La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep) viene fomentando la inclusión de temas de derechos humanos en las políticas, procedimientos, relacionamiento con sus trabajadores/as y otros públicos de interés por parte del sector empresarial formal. Particularmente en materia de género, en el año 2019 puso en marcha el Comité de Trabajo “Acción por la Igualdad para la Promoción del Empoderamiento de la Mujer en el Sector Empresarial”, que impulsa gratuitamente acciones empresariales que fomentan la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de la mujer.
 31. Entre las experiencias del sector privado podemos mencionar iniciativas como la provisión de servicios específicos, empoderamiento para el liderazgo y los negocios, promoción de incursión en labores tradicionalmente masculinas, eventos de alto nivel, declaraciones públicas, rankings y sellos que reconocen a las empresas que implementan prácticas de igualdad de género, y que resultan ser dinamizadores en del sector privado por su difusión de buenas prácticas y la visibilización de las empresas.
 32. Asimismo, existe un importante número de grandes empresas que están auto motivadas para implementar una serie de buenas prácticas, ya sea para impulsar una mayor participación de mujeres en sectores no tradicionales, o en cargos directivos, para generar entornos más inclusivos, reducir brechas de género en el ámbito laboral o luchar contra la violencia hacia la mujer. La mayor parte de estas iniciativas está orientada hacia la propia compañía, aunque hay algunas experiencias que también se dirigen a su entorno, ya sea a través de proveedores, clientes o directamente a mujeres de su área de influencia. En ese sentido, el sector minero ha adoptado importantes buenas prácticas en este ámbito.
 33. El potencial de estas buenas prácticas para ser replicadas debe ser aprovechada desde una política pública sobre empresas y derechos humanos. Asimismo, es importante mencionar que se requiere implementar medidas de debida diligencia, con el objetivo de prevenir posibles vulneraciones a los derechos humanos y dar cuenta de las medidas de prevención adoptadas para evitar riesgos potenciales o reales de las actividades.
 34. Una de las principales demandas cuya atención debe ser evaluada por las empresas y el Estado es el establecimiento de un sistema de cuidados, que representa una de las principales barreras para el acceso de las mujeres al trabajo y a otros espacios, en condiciones de igualdad. La posibilidad de que los padres puedan contar con cunas guardería en las empresas podría facilitar la reinscripción de las madres a sus espacios laborales.

D. Sobre el Pilar III: los remedios adecuados y efectivos

35. En general, los tribunales nacionales tienen competencia para pronunciarse



sobre situaciones de discriminación por razones de género o directamente violaciones de los derechos humanos de las mujeres por parte de las empresas. No obstante, en situaciones de acoso laboral o el no acceso a maternidad, los procesos de reparación no pasan por el sistema judicial, por lo que se requiere trabajo para que remediar afectaciones.

36. Adicionalmente, en los últimos años se ha desarrollado un esfuerzo significativo por la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia con el fin de institucionalizar este enfoque en la labor judicial garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades de mujeres y hombres mediante una administración de justicia en igualdad de condiciones y libre de discriminación.
37. Los mayores esfuerzos desde el sistema de justicia están concentrados en la problemática de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.
38. En 2019, en la sentencia recaída sobre el Expediente 01479-2018-PA/TC, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de igualdad de género en las instituciones públicas y privadas, incluyendo a la administración de justicia, con lo que se consolida la integración de este enfoque como un mandato de aplicación obligatoria en el sistema de justicia peruano.
39. A pesar de ello, se puede dar cuenta de situaciones de vulneración de derechos de las mujeres, especialmente de mujeres indígenas, quienes han presentado denuncias ante tribunales internacionales para conseguir el reconocimiento y reparación del daño. Ello debido a que consideran que no encontraron justicia y remediación en los tribunales peruanos.

REFERENCIAS

- Aequales & Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú. (2019). Informe de resultados. Ranking PAR 2019. 5 años catalizando la equidad. Lima: Aequales & Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú. Disponible en <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-peru-2019.pdf>
- Aequales & PwC Perú. (2019). Moviendo la aguja: acciones para cerrar la brecha de género en el sector privado. Lima: Aequales & PwC Perú. Disponible en <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/moviendo-la-aguja.html>.
- Amnistía Internacional. (2018). Una receta para criminalizar: personas defensoras del ambiente, el territorio y la tierra en Perú y Paraguay. Londres: Amnistía Internacional.
- Antamina. (2020a). Programa de diversidad e inclusión de Antamina.
- (2020b). Antamina obtiene certificación como “Empresa Segura, libre de violencia y discriminación hacia la mujer”. 5 de marzo. Disponible en <https://www.antamina.com/noticias/antamina-obtiene-certificacion-empresa-segura-libre-de-violencia-y-discriminacion-hacia-mujer/>.
- AWID & Coalición Internacional de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos. (2017). Defensoras de derechos humanos confrontando a las industrias extractivas. Un panorama de los riesgos críticos y las obligaciones en materia de derechos humanos. Estados Unidos.
- Bórquez, N. (2017). Hacia una igualdad transformadora en las producciones de la corte y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Derechos sociales, mujeres y maquilas. Revista Electrónica, 19, 82-117.
- Budig, M. y England, P. (2001) The wage penalty for motherhood. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Caballero, L. & Alcahuasi, N. (2007). Género en Perú: ¿podemos integrar a la mujer en proyectos de transporte? En Breve, 112, 1-4. Disponible en <https://documents1.worldbank.org/curated/en/467411468294323994/pdf/538070BRI0En0B10Box345626B01PUBLIC1.pdf>
- Cano, Á. (2019). Género y desarrollo económico en Toromocho y Las Bambas. Lima: CIES, Economía & Sociedad.
- Castillo, G., y Soria, L. (2011). Diagnóstico de justicia de género en los procesos de consulta de proyectos extractivos en Bolivia, Ecuador y el Perú. Lima: Societas Consultora de Análisis Social/Oxfam.



- Centrum PUCP, Women CEO Perú & PwC Perú. (2018). Primer estudio sobre mujeres miembros de directorios de las empresas en el mercado de valores peruano 2018. Lima: Centrum PUCP, Women CEO Perú & PwC Perú.
- CHS Alternativo. (2020). VII Informe Alternativo. Balance de la sociedad civil sobre la situación de la trata de personas en el Perú 2018-2019. Lima: CHS Alternativo & Usaid.
- Chujutalli, D. (2017). Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú Urbano. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/622461>
- CIDH. (2017). Mujeres indígenas. CIDH & OEA. Disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/mujeresindigenas.pdf>.
- (2011). El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas. CIDH & OEA. Disponible en <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf>.
- Comisión Internacional de Juristas. (2016). Industrias extractivas, derechos humanos y conflictos sociales en Perú. Informe de misión. Ginebra: CIJ.
- Comité CEDAW. (2014). Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú. Naciones Unidas: CEDAW/C/PER/CO/7-8. Versión adelantada no editada. Traducción no oficial realizada por DEMUS-Estudio para la defensa de los derechos de la mujer. Disponible en https://www.demus.org.pe/wp-content/uploads/2015/05/50d_cedaw_demus.pdf. La versión oficial se encuentra disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10923.pdf>.
- (2010). Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW/C/GC/28
- (2002). Período extraordinario de sesiones (5 al 23 de agosto de 2002) CEDAW A/57/38). Observaciones finales del Comité: Perú Quinto informe periódico.
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. (2019). Guía para el sector empresarial peruano sobre empresas y derechos humanos. Lima: Confiep.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (s.d.). Observación 206. Recomendación sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf.

Cuadros, J. (2018). Género y Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. Mujeres frente al extractivismo, 2. Disponible en <https://sway.office.com/9w8PbS2hQGtZaB1U?ref=email>

Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. (2019). Informe Nacional sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. Perú. Santiago. Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/peru_em_2019.pdf

Defensoría del Pueblo. (2019a). Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú. Lima: Defensoría del Pueblo, Informe de Adjuntía, Informe N° 002-2019-DP/AMASPPI/PPI. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Informe-de-adjuntia-002-2019-PPI-Digital.pdf>.

----- (2019b). Balance del cumplimiento. Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2007-2017. Lima: Defensoría del Pueblo. Disponible en <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/10/BALANCE-DE-LA-LEY-DE-IGUALDAD-DE-OPORTUNIDADES-ENTRE-HOMBRES-Y-MUJERES-09.10.19.pdf>

----- (2005). Ciudadanos sin agua: análisis de un derecho vulnerado. Lima: Defensoría del Pueblo.

Galarza, F., Kogan, L. & Yamada, G. (2011). ¿Existe discriminación en el mercado laboral de Lima Metropolitana? Un análisis experimental. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Gobierno Regional de Cajamarca. (2018). Plan regional contra la violencia de género de Cajamarca, 2018-2030. Cajamarca, Perú: Gobierno Regional de Cajamarca.

Gold Fields. (2020). Diversidad e inclusión. Verónica Valderrama: VP de Recursos Humanos.

Great Place to Work. (2020). Mejores organizaciones para mujeres. Disponible en <https://s3.amazonaws.com/media.greatplacetowork.com/peru/best-workplaces-for-women-in-peru/2020/Reporte+Mujeres+2020.pdf>

Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. (2019). Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos. A/HRC/41/43, 23 de mayo de 2019. Disponible en <https://undocs.org/es/A/HRC/41/43>.

----- (s.d.). Perspectiva de Género en los Principios Rectores sobre las em-



presas y derechos humanos. s.l.: United Nations Human Rights Special Procedures, Conducta Empresarial Responsable en América Latina (Ceralc) y Unión Europea. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

Hochschild. (2020). Diversidad. Comprometidos con la inclusión.

Indecopi. (2015). Discriminación en el consumo y trato diferenciado ilícito en la jurisprudencia del Indecopi. Lima: Indecopi.

INEI. (2021). Estadísticas con enfoque de género. Lima: INEI. Disponible en <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-enfoque-de-genero.pdf>.

------. (2020). Informe técnico: demografía empresarial en el Perú (IV trimestre 2019), 1(2). Lima.

------. (2018a). Estructura empresarial. Lima: INEI.

------. (2018b). Perú: brechas de género 2018. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI.

------. (2017). Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de economía informal 2007-2016. Lima: INEI.

INEI & Mincul. (2018a). Población indígena u originaria de los Andes, en INEI & Mincul, La autoidentificación étnica: población indígena y afroperuana (pp. 33-73). Lima: INEI & Mincul. Disponible en https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1642/cap03_01.pdf

INEI & Mincul. (2018). La autoidentificación étnica: población indígena y afroperuana. Lima: INEI & Mincul. Disponible en https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1642/.

Kleven, Henrik, Camille Landais y Jakob Egholt Søgaaard. 2019. “Niños y desigualdad de género: evidencia de Dinamarca”. Revista económica estadounidense: Economía aplicada , 11 (4): 181-209 .

Lavado, T. (2017a). Penalizaciones salariales por maternidad: el costo de ser madre en Perú. Lima: CIES. Disponible en http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/penalizaciones_salariales_por_maternidad_el_costo_de_ser_madre_en_el_peru_-_tamia_lavado.pdf

Lavado, T. (2017). El tiempo de las mujeres: La variable perdida del análisis económico. Pensamiento Crítico, 22(1), 103–126. <https://doi.org/10.15381/pc.v22i1.14075>

Limache, A. (2019). Pioneros del cambio. Entrevista a Violeta Orozco y Alfonso

de los Heros. *Aptitus*, 70, 26-32. Disponible en <https://karlmaslo.pe/es/noticias/agentes-de-igualdad>

López, M. & Vidal, V. (coords.). (2015). *Agresiones contra defensoras de derechos humanos en Mesoamérica. Informe 2012-2014. Iniciativa Mesoamericana de Defensoras de Derechos Humanos.*

López, M. (2019). Perú: 15 mujeres fueron vulneradas por su defensa de los derechos humanos entre 2017 y 2018. Post 22 de julio de 2019. Disponible en <https://miltonlopeztarabochia.lamula.pe/2019/07/22/peru-15-mujeres-fueron-vulneradas-por-su-defensa-de-los-derechos-humanos-según-coordinadora-nacional/miltonlopeztarabochia/>

Ministerio de Energía y Minas. (2020). *Minem: La participación de la mujer cobra mayor importancia en el sector minero energético. Nota de prensa.* Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/minem/noticias/94112-minem-la-participacion-de-la-%20mujer-cobra-mayor-importancia-en-el-sector-minero-energe>.

----- (2019). *Informe de empleo minero 2019. Panorama tendencias en el Perú.* Lima: Minem. Disponible en [http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/EMPLEO2020\(2\).pdf](http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/EMPLEO2020(2).pdf).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Metodología del proceso de elaboración del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (Implementación del Lineamiento N° 5 del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021).* Resolución Viceministerial N° 001-2019-JUS. Lima: MINJUSDH.

Jaramillo, M. & Ñopo, H. (2020). *Impactos de la pandemia de coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú.* Lima: MIMP & PNUD. Disponible en <http://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf>.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.* Lima: MIMP. Disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

----- (2018). *XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Periodo 2018.* Lima: MIMP. Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/521625/xii-Informe-LIO-2018.pdf>

----- (2016). *Violencia basada en el género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del estado.* Lima: MIMP.



- (s.d.). Encuesta sobre percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio a consecuencia del Covid-19. Lima: MIMP. Disponible en https://www.mimp.gob.pe/files/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006). Boletín de Economía Laboral, (9)34.
- OCDE. (2016). Igualdad de Género en la Alianza del Pacífico: Promover el Empoderamiento Económico de la Mujer, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264263970-es>.
- OIT Lima. (2019). Perú avanza en el proceso de ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo. Nota de prensa. Disponible en https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_732752/lang-es/index.htm. Recuperado el 5 de junio de 2021.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La Covid-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Ediciones actualizadas y análisis. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf.
- (2020). El Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf.
- (2019). Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- Onamiap & Oxfam. (s.d.). Cartilla “Consulta Previa: una demanda de las mujeres indígenas en el Perú. Oxfam.
- Pauccar, N. (2019). Sin mujeres indígenas, ¡no! Aproximaciones desde la implementación de la consulta previa, libre e informada en la industria extractiva en el Perú. Lima: Onamiap & Oxfam.
- Produce. (2017). Estudio de la situación actual de las empresas peruanas Los determinantes de su productividad y orientación exportadora Análisis basado en los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Empresas 2015. Lima: Produce.
- Rojas, P. (dir). (2020). Tercer estudio. Equidad de género en las empresas. Lima: Ipsos. Disponible en https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-06/presentacion_ipsos_-_techo_de_cristal_patricia_rojas_0.pdf.

- Romero, G. (2017). Retos y desafíos al construir una agenda de políticas públicas para el empoderamiento y la autonomía económica de la mujer, en XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14-17 de noviembre de 2017.
- Silva Santisteban, R. (2018). Mujeres y conflictos ecoterritoriales. Impactos, estrategias, resistencias. Lima.
- Sotomayor, N., Talledo, J. & Wong, S. (2018). Determinantes de la inclusión financiera en el Perú: Evidencia Reciente. Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS). Documento de trabajo.
- Sunass. (2018). Informe para la determinación de la escala eficiente para la prestación de los servicios de saneamiento.
- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. (2020). Inclusión laboral femenina: un reto creativo. Desde adentro, 198, 12-14. Disponible en <https://desdeadentro.pe/wp-content/uploads/2021/03/2020-03.pdf>.
- Valdés, R. & Basombrío, C. (2015). Trata de personas e inseguridad ciudadana.
- Vásquez, G. & Marcos, A. (2015). Estudio sobre la Situación Laboral de la empresa Eulen-Perú. Lima: IESI.
- Villena, D. & Gamboa, A. (2019). Participación ambiental efectiva: discusión pendiente. Lima: Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR).
- Weill, C. (2019). Mujeres, minería y salud mental. Afectaciones psicoemocionales en las mujeres en comunidades del entorno minero Tintaya-Antapaccay en Espinar, Perú. Cusco: DHSF.
- Yanacocha. (2018). Reporte de sostenibilidad. Disponible en <http://www.yanacocha.com/wp-content/uploads/2019/08/Yanacocha-GRI-2018-31-julio.pdf>



**Plan Nacional de Acción sobre
Empresas y Derechos Humanos**

2021-2025



PERÚ

Ministerio
de Justicia
y Derechos Humanos



BICENTENARIO
PERÚ 2021

CON EL APOYO DE:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**