

VOCES DE **MUJERES PERUANAS**

**Discapacidad
Agroexportación
Defensoras**

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos



Mesa de Discapacidad y Derechos

Informes Alternativos del Perú al CEDAW 2022

VOCES DE MUJERES PERUANAS



***Discapacidad
Agroexportación
Defensoras***



VOCES DE MUJERES PERUANAS

Discapacidad - Agroexportación - Defensoras
Informes Alternativos del Perú al CEDAW

Informe elaborado por:

Mujeres Agroexportación: Rusella Zapata Zapata (Equidad)

Mujeres Defensoras: María del Mar Pérez Aguilera (Unidad de Defensores de la CNDDHH)

Mujeres con Discapacidad. Coordinadoras: Astrid Flores Huamani, y Elizabeth Caballero Huatuco
(Mesa de Discapacidad y Derechos de la CNDDHH)

No está permitida la reproducción de este documento sin autorización

DERECHOS RESERVADOS

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD

Coordinadora Nacional de Derechos Humanos.
Pezet y Monel N° 2467 Lince, Lima, Lima, Perú.

Primera edición. Febrero. 2022.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N°



Contenido

Introducción	6
Situación de las mujeres con discapacidad en Perú	9
Siglas y Abreviaturas	10
Presentación	11
Repercusiones de la pandemia en los derechos de la mujer con discapacidad y la igualdad de género	12
Marco legislativo y leyes discriminatorias (CEDAW, artículos 01 y 02)	14
Estereotipos y prácticas nocivas (CEDAW, artículos 05 y 10)	15
Violencia de género contra la mujer con discapacidad (CEDAW, artículos 02, 03 y 05)	17
Empleo (CEDAW, artículo 11)	20
Salud (CEDAW, artículos 10, 11 y 12)	25
Mujeres del medio rural (CEDAW, artículo 14)	25
Cambio climático y reducción del riesgo de desastres (CEDAW, artículos 02, 03, 24 y recomendación No. 37)	27
Educación (CEDAW, artículo 10)	28
Acceso a la justicia (CEDAW, artículos 02 y 15)	30
Defensoras y violencia policial en el Perú	33
Situación de las Trabajadoras de Agroindustria	37
Introducción	38
Legislación, enfoque de género y mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer	39
Empoderamiento y empleo de la mujer rural	42
- Sobre Empoderamiento Económico	42
- Sobre empleo de las mujeres en general y del sector agrario	44
Salud de la mujer	48
Recomendaciones al Estado peruano	50

Introducción

El Estado peruano suscribió en 1981, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada en Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979; instrumento fundamental para construir un país con igualdad, por ello su conocimiento no es solo una obligación para el funcionariado público, sino también para toda la sociedad civil y los distintos grupos y colectivas que la conforman, con mayor capacidad de acción y denuncia frente a la discriminación, la subordinación y la cultura de privilegios.

En este informe alternativo presentado ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), titulado VOCES DE MUJERES PERUANAS, la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, en colaboración con la Mesa de Discapacidad y Derechos Humanos y el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú Equidad), aborda el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación de las mujeres peruanas, en intersección con su situación de discapacidad, el trabajo en la agroindustria y su actuación como defensoras de derechos.

Este año (2022) el Comité CEDAW evaluará a nuestro país y formulará un conjunto de recomendaciones para acelerar el cumplimiento de las obligaciones del Estado peruano y hacer realidad la tan ansiada igualdad de derechos.

Como se recuerda, fue la Constitución Política de 1979, la que por primera vez reconoció la igualdad entre los sexos: *“A la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma. El varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades. La ley reconoce a la mujer derechos*

no menores que al varón". Cuarenta y tres años después ¿cuánto hemos avanzado?

Son temas claves de este informe:

Discapacidad: vigencia real de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres y niñas en situación de discapacidad, especialmente el acceso y permanencia en la escuela a través de estrategias inclusivas de asistencia y aprendizaje, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, acceso y coberturas de salud, especialmente salud sexual y reproductiva y, el trabajo digno; así como las diversas situaciones de violencia que viven enfrentan.

Defensoras: desarrollo e implementación de un protocolo para prevenir y sancionar administrativamente la violencia sexual contra las mujeres y niñas durante las intervenciones policiales, priorizando la regulación del procedimiento de intervención personal por su carácter invasivo y restrictivo de derechos; así como, asegurar protección a las defensoras frente a la criminalización y el hostigamiento en redes sociales, y los ataques de grupos antide-
rechos, como modalidades prevalentes de la violencia contra las defensoras, bajo los principios de principios de debida diligencia, e intervención inmediata y oportuna.

Trabajadoras de la agroindustria: respeto y protección a los derechos laborales y sindicales de las mujeres y trabajadoras del campo, sin privilegios al sector empresarial y libre de regímenes laborales precarios que amplían las brechas existentes en favor de quienes más tienen; aprobar políticas laborales que minimicen los efectos adversos de los contratos, con estándares de promoción y ascensos que no castiguen el embarazo ni la lactancia, con sostenibilidad de ingresos en períodos de temporada baja para el sector agroindustria, y con representación paritaria de hombres y mujeres, en las instancias de negociación.

Las y los invitamos a leerlo, discutirlo y compartirlo.

Ma. Jennie Dador Tozzini
Secretaria Ejecutiva
Coordinadora Nacional de Derechos Humanos



Informe Alternativo

Sobre el cumplimiento del Estado de Perú para el
Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la
Discriminación contra la Mujer

Situación de las mujeres con discapacidad en Perú

Estado a Evaluar: Perú

En febrero 2022

Presentado por:

Comisión de Género de la Mesa de Discapacidad y Derechos
de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, Asociación
Paz y Esperanza, Asociación de Desarrollo y Empoderamiento
Socioeconómico de Poblaciones Vulnerables, Asociación Arariwa,
Comisión de Damas Invidentes, Musas Inspiradoras de Cambio y
KIPU LLAXTA

Perú, 28 de diciembre de 2021

Siglas y Abreviaturas

CEM	Centro de Emergencia Mujer
CEBES	Centro de Educación Básica Especial
EBE	Educación Básica Especial
FVR	Fichas de Valoración de Riesgos
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MEF	Mujer en Edad Fértil
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana
MINSA	Ministerio de Salud
MINEDU	Ministerio de Educación
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PRITES	Programa de Intervención Temprana
PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PLANAGERD	Plan Nacional de Gestión de Riesgo y Desastres
SANEE	Servicios de Apoyo a las Necesidades Educativas Especiales
SAU	Servicios de Atención Urgente
SGT GIRD	Subgrupo de Trabajo de Gestión Inclusiva del Riesgo de Desastres

Informe Alternativo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Perú para el Comité CEDAW sobre el cumplimiento del Estado de Perú

Presentación

1. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante INEI), en Perú hay 3'209,261 personas con discapacidad, cifra que representa el 10,3% de la población, siendo que 1'820,304 son mujeres con discapacidad y 13'949,135 mujeres sin discapacidad¹.
2. Asimismo, de 2'715,892 (10,6%) personas con discapacidad que se sitúan en el área urbana: 1'570,444 son mujeres con discapacidad. Mientras que de 493,369 personas con discapacidad que residen en el área rural: 249,860 son mujeres con discapacidad². “En ambas áreas, es la población femenina la que en mayor proporción declaró tener alguna dificultad o limitación permanente para realizar sus actividades diarias”³.
3. Además, las mujeres con discapacidad tienen un brecha desfavorable respecto a la alfabetización, en especial las mujeres con discapacidad que viven en el área rural, ya que 30,8% de mujeres con discapacidad del área urbana son analfabetas mientras que 63,7% mujeres del área rural son analfabetas⁴.
4. En cuanto a la distribución territorial de las personas con discapacidad, Lima es la provincia con la mayor población con

1 INEI. (2019). “Censos Nacionales: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas”. Lima: INEI, pág. 29.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/cap03.pdf

2 Ídem.

3 Ídem.

4 INEI. (2018). “Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la población con Discapacidad 2017”. Lima: INEI, pág. 61. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf

discapacidad con 31,2%. Seguido por Piura (5,4%), La Libertad (5,2%), Puno (5,2%), Arequipa (5%), Cusco (4,5%), Junín (4,2%), entre otros⁵.

Repercusiones de la pandemia en los derechos de la mujer con discapacidad y la igualdad de género

5. En Perú, la pandemia ha generado impactos negativos sobre las mujeres con discapacidad y ha propiciado vulneraciones a diversos derechos reconocidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Así, la pandemia ha profundizado negativamente en “graves indicadores de violencia interseccional, entornos no accesibles, mayores tasas de desempleo, bajos niveles de inclusión educativa, falta de accesibilidad en los servicios de Estado, precario sistema de protección social y menor nivel de participación social”⁶.
6. En efecto, la actual crisis ha profundizado en las desigualdades preexistentes, por lo que trabajar en la inclusión de un enfoque de discapacidad, enfoque de género y enfoque interseccional es imperativo para el Estado Peruano. En tanto, que la pandemia tiene un impacto diferenciado en las mujeres con discapacidad a causa de la discriminación estructural y las barreras actitudinales, arquitectónicas, legales, de transporte y comunicacionales.
7. Visualizamos que la pandemia ha intensificado las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad frente al acceso

5 INEI. (2019), op. cit, pág.30.

6 COCEMFE, CODIP & FCPED. (2020). Nueva pandemia, la discriminación de siempre. Situación de las mujeres con discapacidad durante la emergencia sanitaria por COVID-19 en la ciudad de Lima-Perú. Primera Edición. Lima: Egoavil, pág. 10.
<https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2021/09/estudio-mujeres-con-discapacidad-covid-19-lima-peru.pdf>

a los servicios e información de salud, financiamiento, oportunidades laborales, educación virtual y en especial en la protección contra la violencia de género. Prueba de ello es que la información sobre la pandemia no está en formato accesible⁷, las Entidades están despidiendo y/o no están implementando trabajo remoto para las mujeres con discapacidad⁸, las rutas de denuncia de violencia de género no cuentan con intérpretes en lengua de señas peruanas y no se encuentran subtиту-ladas. Tampoco se contempla información en lenguas originarias como Quechua, Aymara, entre otros.

8. En ese sentido, las mujeres con discapacidad han tenido que enfrentar la pandemia en una situación acentuada de exclusión y discriminación frente al resto de la población sin discapacidad. Así, la falta de aplicación del enfoque de discapacidad en las medidas tomadas por el Estado Peruano para controlar la pandemia han generado repercusiones adversas como la vulneración de derechos y menoscabo de las condiciones de vida digna y las oportunidades de las mujeres con discapacidad⁹.
9. En esa línea, a causa del aislamiento social los Centros de Emergencia Mujer (en adelante CEM) implementaron equipos itinerantes para cumplir con sus servicios a favor de las mujeres que denuncien violencia. Sin embargo, “las limitaciones del alcance de estos equipos, sumado a la posibilidad de que la persona agresora resida en el domicilio de la víctima, a la situación de dependencia entre la víctima y la persona agresora, y el riesgo de contraer COVID-19, entre otros, podría,

7 Defensoría del Pueblo. (2020). Defensoría del Pueblo: La situación de las personas con discapacidad se agravó durante la pandemia.

<https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-se-agra-vo-durante-la-pandemia/>

8 Save The Children. (2020). Pandemia e inclusión: Dos voces para visibilizar a las personas con discapacidad en el contexto COVID-19.

<https://www.savethechildren.org.pe/noticias/pandemia-e-inclusion-dos-voces-para-visibilizar-a-las-personas-con-discapacidad-en-el-contexto-covid-19/>

9 COCEMFE, CODIP & FCPED. (2020), op. cit, pág. 15.

explicar la **disminución de casos atendidos**” (*la negrita es nuestra*)¹⁰.

10. De igual forma, existe un gran impacto y repercusiones en el cumplimiento de los derechos de las mujeres con discapacidad y el retroceso en la igualdad de género a causa del COVID-19 en Perú. Este contexto se agrava por la falta de espacios participativos, en los cuales las mujeres con discapacidad incluyan y apliquen un enfoque de género, de discapacidad e interseccional en las políticas para contrarrestar la pandemia.
11. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano (i) participación igualitaria de las mujeres con discapacidad y organizaciones de mujeres con discapacidad en todas las etapas de respuesta relativas a la pandemia, (ii) implementación del enfoque de doble vía: género, discapacidad e interseccional en las políticas, normas, programas y/o servicios contra la pandemia y (iii) accesibilidad en la información, servicios y programas relativos a la pandemia.**

Marco legislativo y leyes discriminatorias (CEDAW, artículos 01 y 02)

12. Expresamos nuestra preocupación por la vigencia del artículo 162 del Nuevo Código Procesal Penal que para efectos de valorar como medio de prueba un testimonio ante un proceso judicial requiere con carácter de necesario verificar la “idoneidad física o psíquica” de la persona. “Esta norma lleva a que la discapacidad en sí misma pueda ser considerada un impedimento para brindar testimonio, lo cual podría significar una grave afectación al derecho a la justicia de víctimas de

¹⁰ MIMP. (2021). Manual con orientaciones técnicas para el adecuado procesamiento de casos de violencia de género en población con discapacidad en el marco del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar. Lima, pág. 14. <https://peru.unfpa.org/es/publications/el-adecuado-procesamiento-de-casos-de-violencia-de-genero-en-poblacion-con-discapacidad>

violencia; además, está en desacuerdo con las obligaciones y los estándares de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”¹¹.

13. Asimismo, del artículo 120 del Código Penal que regula una causal de aborto por discapacidad cuando exista probabilidad que el ser en formación tenga deficiencias físicas o psíquicas. Siendo que se justifica el aborto por la condición de discapacidad y pervive el modelo de prescindencia. En tanto que esta norma engloba el mensaje que los seres en formación por su condición de discapacidad no tienen derecho a vivir.
14. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano (i) realizar un análisis, identifique y derogue las normas nacionales peruanas que contengan disposiciones discriminatorias directas o indirectas hacia las personas con discapacidad y (ii) la reforma del Código Penal Procesal en concordancia a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.**

Estereotipos y prácticas nocivas (CEDAW, artículos 05 y 10)

15. El Estado Peruano debe interiorizar que la vinculación entre los estereotipos de género y la discriminación estructural contra la mujer con discapacidad es una dinámica diferenciada que debe ser abordada desde un enfoque interseccional.
16. Así, las conductas tradicionales de la sociedad y las prácticas institucionales privan a las mujeres con discapacidad del goce de sus derechos sexuales y reproductivos, de su derecho a vivir de forma independiente, de su derecho de igual reconocimiento como persona ante la ley, de su derecho a la libertad, entre otros derechos en igualdad de condiciones y contribuye

¹¹ Ibidem., pág. 15.

a la existencia de altos niveles de violencia contra la mujer con discapacidad. Así, sufren de estereotipos que las encasillan como asexuales, incapaces, infantiles, irracionales y que carecen de control, lo cual genera situaciones de discriminación y violencia¹².

17. Por otro lado, si bien es cierto que las prácticas nocivas como las esterilizaciones forzadas en los centros de salud y el internamiento en centros de salud mental sin consentimiento hacia las personas con discapacidad están prohibidas a partir del reconocimiento de su capacidad jurídica. Es preciso indicar que pese a este reconocimiento el Estado Peruano hasta la fecha no ha generado una base de datos sobre las mujeres con discapacidad que fueron esterilizadas y/o internadas sin su consentimiento o con el asentimiento de tutores legales y mucho menos existe seguimiento de la reparación que les corresponde.
18. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que: (i) genere una estrategia para erradicar los estereotipos de género que perjudican a las mujeres con discapacidad en todas las etapas del ciclo vital, (ii) recopile una base de datos sobre las mujeres con discapacidad que fueron esterilizadas o internadas sin su consentimiento o con el asentimiento de tutores legales, (iii) cumpla con la implementación de asignaturas relacionadas a Género y Discapacidad en las mallas curriculares de las universidades e institutos superiores, para ser acreditadas a fin que los/as futuros/as profesionales egresen con bases sólidas de enfoques imprescindibles para el abordaje a poblaciones vulnerables.**

12 Comité CDPD, Observación General No. 3: Mujeres y Niñas con Discapacidad, CRPD/C/GC/3 (2016), párr. 38.

Violencia de género contra la mujer con discapacidad (CEDAW, artículos 02, 03 y 05)

19. En Perú, las niñas y mujeres con discapacidad enfrentan diversos tipos de violencia y barreras que les dificultan denunciar situaciones de violencia (pues ésta se encuentra normalizada y no suele denunciarse). Asimismo, tienen un mayor peligro durante el confinamiento, pues la violencia muchas veces ocurre dentro del propio hogar¹³. Esta combinación hace que la violencia continúe siendo invisible para el Estado Peruano y para la sociedad y que no se esté generando respuestas específicas para prevenirla o atenderla.

20. Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (en adelante MIMP) de enero a noviembre de 2021 se atendieron 2,562 casos de personas con discapacidad en los CEM a nivel nacional. De ellos, el 8,4% tiene condición de reincidencia, y el 36.3% de ellos son casos, en los cuales el nivel de riesgo es severo.¹⁴

21. Dicho ello, resaltamos nuestra especial preocupación por las escasas medidas adoptadas por el Estado Peruano para alentar y facilitar a las mujeres con discapacidad la denuncia de casos de violencia de género. Siendo que no se ha tomado en cuenta el enfoque de discapacidad para la creación e implementación de las principales rutas de denuncia contra la violencia como la Línea 1810, la Línea 100, el Chat 100, Servicios de Atención Urgente, la denuncia ante la Comisaría, el Poder Judicial y/o el Ministerio Público. Siendo que todas presentan barreras comunicacionales y actitudinales que dificultan o imposibilitan a las mujeres con discapacidad la denuncia de violencia.

13 ONU. (2020). Covid-19 y los derechos de las personas con discapacidad: directrices, pág. 7.

14 MIMP. (2021). Portal Estadístico de registro de casos a nivel nacional de personas con discapacidad del CEM/ SISEGC/AURORA/MIMP. Periodo Enero-Noviembre 2021. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/>

22. En esa línea, el Estado Peruano tampoco ha internalizado que “las mujeres con discapacidad son sometidas a formas específicas y únicas de violencia debido al género y la discapacidad [...]”¹⁵, ya que no ha priorizado implementar una Ficha de Valoración de Riesgo (en adelante FVR) para Mujeres con Discapacidad en casos de violencia o en su defecto aplicar el enfoque de discapacidad a las FVR vigentes presentadas al MIMP.
23. La no implementación de estas acciones genera mayor vulnerabilidad para las mujeres con discapacidad frente a la violencia al solo considerar que los únicos agresores pueden ser parejas o exparejas pese a que según estadística los principales agresores de las mujeres con discapacidad son sus familiares y/o cuidadores. Así, en Perú, una mujer con discapacidad tiene mayor probabilidad de dependencia hacia sus familiares, cuidadores y/o apoyos y tiene menos oportunidades de denunciar violencia.
24. En efecto, entre enero y noviembre del 2021, en 63.7% de casos de personas con discapacidad a nivel nacional existió vínculo relacional familiar entre la presunta persona agresora y la persona usuaria¹⁶. En 2020, el CEM atendió 1,683 casos de personas con discapacidad a nivel nacional, siendo que en el 61.1% existió vínculo relacional familiar entre la presunta persona agresora y la persona usuaria¹⁷. Así, entre enero y noviembre del 2021 y en el 2020, el CEM identificó que en los casos de mujeres sin discapacidad víctimas de violencia psicológica y físico el principal agresor era la pareja¹⁸. En contraposición, las estadísticas demuestran que en la población con discapacidad el principal agresor no son las parejas sino los familiares y/o cuidadores. Pese a ello, no existe una FVR

15 CEDAW; CRC & Quinn Gerard. (2021). Taking action to eliminate gender-based violence against women and girls with disabilities, NOW, s/p.

16 MIMP. (2021), op. cit, s/p.

17 MIMP. (2020). Portal Estadístico de registro de casos a nivel nacional de personas con discapacidad del CEM/ SISEGC/AURORA/MIMP. Periodo Enero-Diciembre 2020. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/>

18 *Ídem*.

para este grupo. Así, se ha priorizado proteger a las mujeres sin discapacidad que sufren violencia por sus parejas y prevenir el feminicidio, pero no a las mujeres con discapacidad o sin discapacidad que sufren violencia por sus familiares.

25. Evidenciamos que pese a las recomendaciones del Comité de la CEDAW¹⁹ el Estado Peruano hasta la fecha no ha creado un sistema para publicar periódicamente datos estadísticos especializado en la situación de violencia de la mujer con discapacidad sobre: (i) el número de denuncias de todas las formas de violencia por razón de género, (ii) el porcentaje del nivel de riesgo, (iii) el porcentaje de reincidencia, (iv) el porcentaje del vínculo familiar, entre otros.
26. Si bien existe información estadística sobre las personas con discapacidad en general resulta sumamente importante que esta información sea específica sobre niñas y mujeres con discapacidad. En tanto, el Estado Peruano tiene la obligación de garantizar el derecho de las mujeres y niñas con discapacidad a una vida libre de violencia y de emprender las medidas que sean necesarias para cumplir con ello teniendo en cuenta las variables de discapacidad y género.
27. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que:**
 - a) **Implemente la FVR para mujeres con discapacidad o en su defecto aplique el enfoque de discapacidad a las FVR vigentes;**
 - b) **Diseñe estrategias para promover el acceso a la denuncia de violencia a las mujeres con discapacidad;**
 - c) **Implemente medidas de accesibilidad y/o ajustes razonables en las rutas de denuncia de violencia;**

¹⁹ Véase: CEDAW. (2017). General Recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, 26 July 2017, UN Doc. CEDAW/C/GC/35, paras. 10 – 20; CEDAW. (2014). Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú, párr. 43, CEDAW/C/PER/CO/7-8

- d) Implemente en la malla curricular de los Centros de Altos Estudios del MIMP, Ministerio Público, Ministerio del Interior, Poder Judicial entre otras instancias territoriales que atienden a mujeres violentadas, asignaturas que especialicen, formen y capaciten a los funcionarios y servidores públicos en materias de Género y Discapacidad.**
- e) Realice capacitaciones a las autoridades y operadores, vinculados a la prevención, erradicación y sanción de violencia, sobre el enfoque de discapacidad, enfoque de género e interseccional.**
- f) Realice campañas dirigidas a mujeres con discapacidad con lenguaje accesible para promocionar los servicios de atención para denunciar la violencia.**
- g) Realice alianzas con organizaciones de mujeres con discapacidad e instituciones como universidades, ONGs, entre otros para una mejor prevención de la violencia hacia mujeres con discapacidad.**

Empleo (CEDAW, artículo 11)

28. El INEI señala que la tasa de desempleo en el trimestre de julio-agosto-septiembre fue de 16.5%; es decir, 10 puntos más que el año anterior²⁰. Esta problemática es más grave en las personas con discapacidad, ya que enfrentan situaciones de exclusión para acceder al mercado laboral, siendo más frecuente que formen parte de la economía informal. Por tanto, las personas con discapacidad que pertenecen a la PEI representan el 76.8% del total de personas con discapacidad; es decir, 8 de cada 10 no se encuentran trabajando ni buscando trabajo²¹. En efecto, “las personas con discapacidad en general tienen dificultades para entrar al mercado de trabajo

20 INEI. (2020). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2020.pdf>

21 INEI. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

competitivo, pero, desde una perspectiva de género, los hombres con discapacidad tienen casi el doble de posibilidades de obtener un empleo que las mujeres con discapacidad”²².

29. Cabe señalar que no existe información actualizada sobre la situación del empleo de las mujeres con discapacidad en el contexto de la pandemia. Esto impide comprender la magnitud real de su exclusión y problemática en este ámbito. En ese sentido, expresamos nuestra preocupación por la discriminación agravada que sufren las mujeres con discapacidad y la escasa información que existe sobre su problemática²³.
30. Frente a la pandemia, el Decreto Supremo N°1468 facilitó medidas para la accesibilidad al trabajo remoto o la licencia remunerada a personas con discapacidad y a sus familiares, cuando sean apoyos de una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19. Sin embargo, esta aparente protección se contrasta con publicaciones periódicas de los últimos meses que anuncian despidos a mujeres con discapacidad de diversos municipios locales²⁴.
31. Así, el empleo no ha sido favorable para las personas con discapacidad sobre todo para las mujeres con discapacidad, ya que los empleadores les adjudican roles de género que colisionan con sus labores. Sumando a ello, en la mayoría de las veces, se duda mucho de la capacidad que pueda tener una mujer con discapacidad para trabajar.
32. Evidenciamos que pese a que existe la Ley N. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad que regula una cuota laboral ascendente al 5% para contratar a las personas con

22 OIT. (2015). Trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT, pág. 54.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

23 CEDAW. (1991). Recomendación general núm. 18 (1991) sobre mujeres discapacitadas, s/p.

24 Defensoría del Pueblo. (2020). La Defensoría del Pueblo alerta sobre despidos a personas con discapacidad.
<https://www.defensoria.gob.pe/la-defensoria-del-pueblo-alerta-sobre-despidos-a-personas-con-discapacidad/#:~:text=En%20el%20contexto%20de%20la,el%20ejercicio%20de%20sus%20derechos.>

- discapacidad el sector público y privado no lo aplican. Es decir, no consideran la productividad y la capacidad que pueda tener la persona con discapacidad en el lugar de trabajo.
33. Durante el contexto de pandemia el Estado Peruano no consideró la inclusión laboral de las personas con discapacidad y mucho menos de las mujeres con discapacidad, ya que no se les permitió continuar trabajando por considerar a la discapacidad como una enfermedad, no implementar cursos de capacitación y no respaldar ajustes razonables para el desarrollo del trabajo. En tanto, muchas mujeres con discapacidad no tenían conocimientos informáticos para realizar trabajo remoto, lo cual fue pretexto para despedirlas de sus trabajos.
34. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que:**
- a) **Emita medidas de protección y aseguramiento laboral que garanticen la continuidad del empleo de las mujeres con discapacidad en conjunto con la implementación de medidas de accesibilidad y/o ajustes razonables.**
 - b) **Diseñe una estrategia que responda y solucione la problemática de la pérdida o desaparición de los puestos de trabajo de mujeres con discapacidad.**
 - c) **Promueva iniciativas de inserción laboral con enfoque de género, discapacidad e interseccionalidad en alianza con Entidades Privadas para impulsar empleos a las mujeres con discapacidad en cumplimiento de la cuota laboral.**
 - d) **Implemente a través de los Gobiernos Locales programas de desarrollo económico y laboral para mujeres con discapacidad.**

Salud (CEDAW, artículos 10, 11 y 12)

35. En la actualidad, el Estado Peruano no prioriza la mejora de la calidad y la accesibilidad de los servicios de salud pública para

las mujeres con discapacidad. En la medida que existe una deficiente planificación y ejecución de las estrategias y planes de acción nacional sobre la materia con enfoque de género. Tanto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como la Ley General de las personas con Discapacidad reconocen que las personas con discapacidad tienen el derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad y a la implementación de medidas de accesibilidad con enfoque de género para el acceso a los servicios de salud.

36. A pesar que existen normas, la atención en salud de las mujeres con discapacidad se enfrenta a diferentes dificultades para tener una atención adecuada, acceso a la información y de calidad en igual condiciones que los demás²⁵. Así, desde hace muchos años, en nuestro país, el servicio público de salud es bastante deficiente para todas las personas. Esta situación, es más grave en el caso de las mujeres con discapacidad, tanto por cuestiones de inaccesibilidad, prejuicios, falta de servicios específicos, ausencia de protocolos de atención diferenciada para las personas con discapacidad, específicamente mujeres con discapacidad y falta de conocimiento sobre los enfoques de género y discapacidad. Piénsese en una mujer con discapacidad que soliciten información sobre educación sexual, en la falta de accesibilidad de los aparatos ginecológicos y las barreras actitudinales del personal de salud²⁶.
37. En esa línea, es importante resaltar que la información que reciben las mujeres con discapacidad respecto de su salud sexual y reproductiva es menor de la que reciben las mujeres en edad fértil (en adelante MEF). En ese sentido, lo anterior se evidencia en las siguientes cifras estadísticas: (i) 43,8% MEF con discapacidad usan métodos anticonceptivos modernos para evitar embarazos no deseados frente a 54,6% de MEF sin

25 CEDAW. (1999). Recomendación general N° 24, artículo 12 la mujer y la salud, párrs: 24 y 25.

26 Comité CDPD, Observación General No. 3: Mujeres y Niñas con Discapacidad, CRPD/C/GC/3 (2016), pár. 40.

discapacidad, (ii) 68,7% MEF con discapacidad usan condón para evitar contraer VIH frente a 80,8% de MEF sin discapacidad y (iii) 67.5% de MEF con discapacidad han sido víctimas de violencia alguna vez frente a 65,4% de MEF sin discapacidad²⁷.

38. Con la pandemia, ha quedado muy evidente que se ha incrementado la marginación de las personas con discapacidad y en especial, de las mujeres con discapacidad, que en mayor medida son más dependientes económicamente. Así, por ejemplo, han tenido mayor dificultad para acceder a las citas virtuales, sobre todo, en aquellos casos de quienes tienen menos experiencia en el uso de las plataformas virtuales o sencillamente, no cuentan con los recursos para citas online. Estas dificultades se han posicionado con mayor afectación en las zonas rurales, donde las mujeres con discapacidad no cuentan con cobertura a internet y transporte para acceder a los establecimientos de salud en caso de emergencia.
39. Por otro lado, se aprobó la *Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 “Perú, país saludable”*, la cual a pesar que incluye en su redacción definiciones y normas coherentes con los estándares de derechos humanos, se aproxima a la discapacidad bajo preceptos biomédicos. De este modo, se menciona como una de sus metas: “Al año 2030, se han reducido los años de vida saludables perdidos por causas evitables en un 5%, disminuyendo así la prevalencia de discapacidad y muertes prematuras”²⁸. En esta línea, la Defensoría del Pueblo afirma que este documento no incluye lineamientos en salud mental ni desarrolla un enfoque de discapacidad²⁹.

27 INEI. (2018), op. cit, pág. 13.

28 MINSA. (2020). *Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 “Perú, País Saludable”*, pág.135. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1272348/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20de%20Salud%20al%202030.pdf>

29 Defensoría del Pueblo. (2020). *La situación de las personas con discapacidad se agravó durante la pandemia*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-se-agravo-durante-la-pandemia/>

40. Por último, la pandemia también ha hecho más evidente la urgencia de contar con estrategias para comunicarse en lengua de señas peruana con las personas sordas que tienen que acceder a los servicios de salud. Igualmente, se ha hecho más visible el beneficio que habría significado para las personas con discapacidad psicosocial, que permanecen institucionalizadas en hospitales psiquiátricos, haber contado con programas de inclusión a la comunidad, hecho que las habría mantenido menos aisladas durante la pandemia.
41. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que (i) genere respuestas con enfoque de género y discapacidad en las diversas instancias y servicios del Ministerio de Salud, (ii) desagregue la data de contagios y fallecidos por COVID-19 tomando en cuenta las variables discapacidad, género, edad y ámbito para conocer la magnitud del impacto hacia las mujeres con discapacidad y iii) la urgente necesidad de capacitación y actualización de los profesionales de la salud de todos los niveles en el dominio del Modelo Social de la discapacidad con enfoque de género y perspectiva interseccional.**

Mujeres del medio rural (CEDAW, artículo 14)

42. En Perú, a nivel de área rural, el 8,7% (493 mil 369) son personas con discapacidad, siendo que 249 mil 860 son mujeres con discapacidad que en manifiestan con mayor proporción dificultades permanentes para realizar actividades diarias³⁰. Encontramos que uno de los mayores obstáculos que afrontan las mujeres rurales y periurbanas con discapacidad es la denuncia ante la violencia que sufren, la misma que se traduce en el reducido porcentaje de ella en el sistema de protección.

30 INEI. (2019), op. cit., pág. 29.

43. En esa línea, esta falta de registro tiene múltiples causas entre las que resaltamos el poco conocimiento de sus derechos frente a la violencia, la falta de accesibilidad para realizar la denuncia en comunidades campesinas o asentamientos que distan de la capital de provincia donde se encuentran, en su mayoría, las comisarías y los centros de emergencia mujer, el temor a denunciar a sus cuidadores y finalmente el poco conocimiento sobre la atención de estos casos por parte de los funcionarios y por ende la carencia de ajustes razonables.
44. En lo que va del año 2021 (de enero a noviembre) en la región del Cusco, el 5.2% de los casos atendidos por el CEM, lo tienen las personas con discapacidad³¹. Así, el subregistro de estos casos en las zonas rurales se agrava por la falta de data oportuna y de calidad, pues a diferencia del Programa Aurora y los servicios del CEM, las demás instituciones del sistema de protección no registran de forma sistemática estas denuncias, siendo que muchos de estos registros, si se llevan, son manuales.
45. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que: (i) implemente más albergues en zonas rurales que permitan a las mujeres con discapacidad salir de espacios de violencia, (ii) generen espacios de participación que incluyan a las mujeres con discapacidad en zonas rurales, (iii) implemente un sistema de fiscalización a las instituciones ubicadas en zonas rurales para una adecuada sistematización de denuncias de mujeres con discapacidad sobre casos de violencia e (iv) implemente la obligatoriedad a las instancias que atienden a mujeres violentadas de contemplar indicadores de discapacidad en los registros de atención, para contar con data desagregada.**

31 MIMP. (2021), op. cit.

Cambio climático y reducción del riesgo de desastres (CEDAW, artículos 02, 03, 24 y recomendación No. 37)

46. Reconocemos que el PLANAGERD 2014-2021³² bajo la responsabilidad de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), ha incorporado una perspectiva de género con énfasis en los objetivos estratégicos y específicos 3 y 6, enfocados en desarrollar capacidad para la atención de emergencias y desastres, y en fortalecer la participación de la población y sociedad organizada para el desarrollo de una cultura de prevención.

47. De igual forma, en la actualización y adecuación de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres al 2050³³, realizada durante el presente año 2021, la participación de las mujeres en la formulación e implementación de esta política ha sido evidente, no solo en la conformación de la comisión responsable o en la participación de otras instituciones del Estado MIMP, sino también en la participación de parte de sociedad civil en los diversos espacios de mesas de trabajo, en la que, por ejemplo, el SGT GIRD de la Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza ha sido partícipe promoviendo la participación de mujeres con discapacidad y, a la vez, buscando la creación de una política donde sus ejecutores estén más cerca la vida de la gente y respondan a la diversidad que tiene nuestro país.

48. Sin embargo, nos preocupa que posiblemente no se haya logrado una participación representativa de las mujeres de pueblos oriundos o mujeres afrodescendientes en la formulación e implementación de políticas y programas sobre la reducción del riesgo de desastres, la gestión posterior a los desastres y

32 PCM. (2014). *Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres 2014-2021*. https://www.preventionweb.net/files/37923_39462planagerd201420215b15d1.pdf

33 PCM. (2021). *Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres al 2050*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1703472/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20GRD%20al%202050.pdf.pdf>

el cambio climático, aunque el objetivo estratégico seis, en sus acciones, incluye el enfoque de interculturalidad como parte de las estrategias del fortalecimiento de la cultura de prevención.

49. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que:**
- a) **Promueva el enfoque de doble vía, discapacidad, género, interculturalidad e interseccionalidad en todos los procesos de la Gestión del Riesgos de Desastres, teniendo en cuenta a las mujeres con discapacidad y sus organizaciones, ya que son fundamentales para evaluar el riesgo de desastres, y para diseñar y poner en práctica planes adaptados a requisitos específicos, teniendo en consideración, entre otras cosas, los principios del diseño universal como los refiere el Marco de Sendai.**
 - b) **Cumpla y respete el Derecho a la Consulta Previa de las personas con discapacidad a toda propuesta, norma, política, programa o servicio que se oriente a este colectivo.**

Educación (CEDAW, artículo 10)

50. La emergencia sanitaria en el Perú, incluyó el cierre de escuelas y paralización de clases presenciales desde el 16 de marzo del 2020. Ante esta situación el Gobierno peruano creó un sistema de aprendizaje virtual denominado “Aprendo en Casa”, que serviría para garantizar el derecho a la educación de todas y todos los estudiantes en el país.
51. El Ejecutivo promulgó el Decreto Legislativo N°1468, *Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19*, que establece la continuidad de los servicios educativos para las personas con discapacidad en sus diferentes etapas, niveles, modalidades, formas y programas, los cuales se deben prestar en formatos y medios accesibles, conside-

rando las adaptaciones y procurando el acceso a los recursos educativos y apoyos que sean necesarios.

52. Igualmente, la Resolución Viceministerial N° 93-2020 MINE-DU, *Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19*, estableció la obligación de proveer apoyos a las y los estudiantes a través del acompañamiento de los equipos SAANEE a las y los docentes para “atender la diversidad”, así como también apoyar los contenidos de su plan curricular.

53. Sin embargo, de acuerdo con el mismo documento que presenta los principios del diseño del programa “Aprendo en Casa”, durante el inicio de la emergencia no se planteó una estrategia igualitaria e inclusiva hacia los estudiantes con discapacidad que asistían a la EBE. A diferencia de los demás niveles de educación básica regular (inicial, primaria y secundaria), la estrategia de virtualización para los PRITES y CEBES no incluyó la televisión como plataforma, únicamente a la radio nacional y radios regionales, teniendo el recurso web solo para el caso de PRITES y CEBES urbanos. Es decir, los CEBES del ámbito rural solo tenían acceso mediante la radio³⁴.

54. Es a partir del 10 de agosto de 2020 (cuatro meses y medio de iniciada la emergencia sanitaria) que el Ministerio de Educación anuncia que “Aprendo en casa” empezará a transmitirse los sábados desde las 10:00 horas mediante la señal de TV Perú, incluyendo lengua de señas; es decir una versión del programa que estaría orientada a alumnos con necesidades educativas especiales (NEE) de inicial y primaria, apuntando a llegar a más de 15 000 estudiantes de entre 3 y 20 años, que tienen discapacidad severa o multidiscapacidad³⁵.

34 MINEDU. (2020). Principios que guían el diseño de Aprendo en Casa. <https://www.gereeducusco.gob.pe/2020/04/03/principios-que-guian-el-diseno-de-aprendo-en-casa/>

35 Andina. (2020). 15 mil escolares con alguna discapacidad podrán estudiar con Aprendo en casa. Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-15-mil-escolares-alguna-discapacidad-podran-estudiar-aprendo-casa-809317.aspx>

55. Por ello, resaltamos que, pese a que se promueve en normas la educación inclusiva en Perú, en la práctica las niñas con discapacidad son excluidas o segregadas en las escuelas. Lo anterior, se debe a la falta de accesibilidad física, a las barreras actitudinales, a la falta de adaptación de los planes de estudios escolares y la enseñanza y a la falta de capacitación en enfoque de discapacidad a los docentes³⁶.
56. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que: (i) asegure estrategias inclusivas de aprendizaje a todas las personas con discapacidad, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, (ii) diseñe e implemente una estrategia de seguimiento y recuperación de las niñas con discapacidad que hayan abandonado sus estudios e (iii) implemente un plan de cierre de brechas de desigualdad en el acceso escolar a niños, niñas y adolescentes con discapacidad con indicadores de logro anual a nivel nacional.**

Acceso a la justicia (CEDAW, artículos 02 y 15)

57. Expresamos nuestra preocupación por las barreras arquitectónica³⁷, urbanísticas, de transporte, actitudinales, comunicacionales³⁸ y legales que impiden el acceso a la justicia en casos de violencia de género de las mujeres con discapacidad. La falta de implementación de ajustes razonables, la presencia de estereotipos y la discriminación por parte de las autoridades dificulta que las mujeres con discapacidad generen confianza para denunciar casos de violencia³⁹.
58. En efecto, dependiendo del tipo de discapacidad se genera una dinámica de vulnerabilidad e inaccessión al sistema de jus-

36 CEDAW. (2017). Recomendación General No. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. 27 de noviembre de 2017, párr. 44.

37 CEDAW. (2017). Recomendación General No. 33 (2015) Acceso de las mujeres a la justicia, párr.13.

38 CEDAW. (2017). Recomendación General No. 35 (2017) sobre la violencia de género contra las mujeres, que actualiza la recomendación general núm. 19, 26 de julio de 2017, Doc. De la ONU. CEDAW / C / GC / 35, párr. 31.

39 CEDAW. (2014). Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú, CEDAW/C/PER/CO/7-8, párr. 11.

ticia. Así, una mujer sorda no puede denunciar con facilidad un caso de violencia o iniciar un procedimiento sin constantes barreras comunicacionales, ya que el Estado Peruano no ha priorizado la inclusión de las mujeres sordas en el sistema de justicia o en las rutas de denuncia.

59. Por otro lado, una mujer con discapacidad intelectual y psicosocial sufre de barreras actitudinales generadas por las autoridades al ser revictimizada si denuncia algún caso de violencia. Así, las autoridades dudan de la credibilidad de su testimonio debido a los estereotipos.

60. **Por ello, solicitamos al Comité CEDAW que recomiende al Estado Peruano que:**
 - a) **Genere campañas informativas dirigidas a mujeres con discapacidad sobre sus derechos e información elemental para que den inicio a una denuncia por vulneración de sus derechos;**
 - b) **Capacitar a operadores de justicia sobre el reconocimiento de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, el enfoque de género, discapacidad e interseccional y derechos reconocidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.**
 - c) **Implemente con carácter de urgencia medidas de accesibilidad y ajustes razonables a usuarias con discapacidad para eliminar las barreras que limitan su acceso a la justicia.**
 - d) **Un sistema de fiscalización y sanción a las instancias y autoridades que incumplan con la implementación de las normas nacionales que protegen el acceso a la justicia de las mujeres con discapacidad.**



Defensoras y violencia policial en el Perú

81º período de sesiones

CEDAW

1. La presente comunicación tiene por objetivo remitir al Comité información puntual en relación el cumplimiento de la obligación estatal de proteger a las mujeres defensoras. Si bien constituye un avance importante la promulgación del protocolo para la protección de personas defensoras a cargo del MINJUSDH en el 2019, y su posterior reemplazo por el Mecanismo Intersectorial de Protección a Defensoras, del que forma parte el Ministerio de la Mujer, los impactos concretos de estas políticas públicas sobre la reducción del riesgo de las mujeres defensoras son muy limitados. Hasta la actualidad el mecanismo prioriza la atención de defensores que sufren amenazas contra la vida en el ámbito de influencia de las economías ilegales.

2. Sin embargo, de acuerdo con los registros de ataques a personas defensoras de nuestra institución, la principal forma de amenaza contra las defensoras es el acoso y la intimidación a través de las redes sociales, junto con la criminalización¹. Y un actor importante de las agresiones contra las defensoras son los sectores anti derechos. Por lo tanto, una política de protección con enfoque de género debería desarrollar respuestas frente a estas formas de agresión que afectan fundamentalmente a las mujeres defensoras. Además, las medidas adoptadas por el mecanismo deberían estar marcadas por los principios de debida diligencia, e intervención inmediata y oportuna reconocidos en la legislación sectorial. Por ello resulta preocupante la dilación en la respuesta a los casos que se han presentado ante el protocolo de protección, en algunos casos de varios meses, y la falta de efectividad de las acciones realizadas.

3. Por otro lado, debemos destacar que la protesta social continua siendo en el Perú un escenario de especial vulnerabilidad para las mujeres defensoras. Como muestras de ello, en junio del 2020 se recibieron testimonios de tocamientos indebidos por parte de efectivos policiales contra mujeres que participaron en movilizaciones contra la empresa minera Glencore². Durante las protestas contra Manuel Merino ocurridas en noviembre del 2020 dos mujeres fueron detenidas arbitrariamente y sometidas a torturas sexuales en dependencias policiales. Ambas fueron desnudadas, obligadas a adoptar poses humillantes y sometidas a la revisión de sus genitales, imponiéndoseles el procedimiento de intervención personal pese a que no estaban siendo investigadas por tráfico de estupefacientes, sino por su participación en las movilizaciones. La defensa de las jóvenes ha sido asumida nominalmente por

1 Ver <https://derechoshumanos.pe/registro-de-ataques-a-defensores-de-ddhh/>.

2 Ver pág 41 Violaciones de derechos humanos en la protesta social de Espinar en julio del 2020, disponible en <https://derechosinfronteras.pe/wp-content/uploads/2020/08/Violaciones-de-derechos-humanos-en-la-protesta-social-de-Espinar-DHSF-y-CNDDH.pdf>.

el Ministerio de la Mujer, pero no se cuenta hasta la fecha con ninguna información sobre avances concretos en las investigaciones³. Mediante RESOLUCIÓN SUPREMA N° 271-2020-JUS⁴ Ejecutivo creó una Comisión Multisectorial para atender la situación de las personas afectadas durante las movilizaciones, pero las dos jóvenes no fueron incorporadas como beneficiarias.

4. Por todo lo señalado, proponemos como recomendaciones para su formulación al Estado peruano las siguientes:
 - a. Atender a través del mecanismo intersectorial de protección a defensoras la criminalización y el hostigamiento en redes sociales, y los ataques de grupos antiderechos, como modalidades prevalentes de la violencia contra las defensoras, bajo los principios de principios de debida diligencia, e intervención inmediata y oportuna.
 - b. Aprobar un protocolo para prevenir y sancionar administrativamente la violencia sexual durante intervenciones policiales, priorizando la regulación del procedimiento de intervención personal por su carácter invasivo y restrictivo de derechos.

- La CNDDHH autoriza la publicación web del presente documento.

3 Ver <https://larepublica.pe/sociedad/2020/11/22/otra-detenido-en-marcha-denuncia-haber-sido-desnuda-da-en-comisaria/>.

4 Ver <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/resolucion-suprema-que-crea-la-comision-multisectorial-de-na-resolucion-suprema-n-271-2020-jus-1912705-10/>.



Informe Alternativo

Al Comité para la Eliminación de la Discriminación
Contra la Mujer

Situación de las trabajadoras de agroindustria

Estado a evaluar: Perú

En febrero 2022

Presentado por:

CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y DERECHOS HUMANOS
(PERÚ EQUIDAD) Y COORDINADORA NACIONAL DE DERECHOS
HUMANOS (CNDDHH)

Perú, 10 de enero de 2021

Introducción

En Perú existen profundas diferencias en el goce efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales, entre la población rural y la población urbana, y una distribución profundamente desigual entre los sectores más ricos y los más pobres del país.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), antes de la pandemia, la brecha de género en empleo, mostraba que solo el 40% de las mujeres en edad de trabajar tenía empleo (45% urbanas y 42% rurales), el 78% en sectores de baja productividad, con las remuneraciones más bajas, escasa cobertura de seguridad social, y menor contacto con las tecnologías y la innovación. El porcentaje de mujeres sin ingresos era tres veces más que el de los hombres. La brecha salarial era 14% en el Estado y 32% en el sector privado. Mujeres con 45 a más años de edad ganaban el 64,6% de lo que ganaban los hombres. En el grupo etario jóvenes, la situación de las mujeres era ligeramente mejor: ganaban el 79% de lo que ganan los hombres.

En el agro, las brechas de género son mayores. Las mujeres campesinas, rurales, nativas y de pueblos indígenas, que defienden los recursos hídricos, trabajan por la recuperación de especies nativas con cultivos orgánicos y reforestación con sistemas de cosecha de agua, y que, desde la agricultura familiar contribuyen a la alimentación familiar (70% de productos), están en situación de desposesión, precariedad y desigualdad. Mientras las mujeres conducen el 22,6% del total de superficie agropecuaria, 8,8% agrícola y 13,8% no agrícola, los hombres conducen el 77% de la superficie agrícola, 33% agrícola y 44% no agrícola. El promedio de superficie agrícola que las mujeres manejan es de 1,8 hectáreas. y los hombres de 3 hectáreas, lo que las hace inaccesibles a apoyo financiero formal.

Al primer trimestre del año 2019, más de un millón de Micro y pequeña empresa (MYPE) eran lideradas por mujeres, el 46% por mujeres entre 30 y 44 años, y 40% por mujeres entre 45 y 64

años. El 24% de las MYPES estaban en actividades agropecuarias. Sin cifras oficiales aún, se estima muy escasa su probabilidad de sobrevivencia.

El sector agroindustria, con crecimiento acelerado en los últimos 20 años, devino en mercado de trabajo atractivo, pero sumamente precario en materia de empleo, ingresos y condiciones laborales dignas, en particular para las mujeres adultas mayores, jóvenes, embarazadas y madres.

En el año 2020, el confinamiento para las mujeres urbanas y rurales, significó, además de pérdida de trabajo remunerado, quiebra de negocios y trabajo extra en casa, la muerte de 132 mujeres en manos de feminicidas, más de 5,500 mujeres desaparecidas, 5,502 denunciadas por violación sexual ante la Policía nacional del Perú. Todo indica que el hostigamiento y acoso sexual en el acceso y para permanecer en el empleo también se agravó.

Para las mujeres, tener también autonomía económica es fundamental, así como ser parte de las decisiones de las políticas y convenios macroeconómicos y de la política fiscal. Las políticas económicas de reactivación en el agro, tienen que incorporar a las mujeres rurales, campesinas e indígenas a través de sus organizaciones gremiales, ya quienes son puntales en el desarrollo del agro, la agroindustria y la agro exportación. Asimismo, se requiere que el Presupuesto General de la República asigne recursos para la implementación de la igualdad de género en las metas de empleo, sistemas de cuidado y de sostenimiento al tejido empresarial para mujeres urbanas y rurales.

Legislación, enfoque de género y mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer

En el Perú, existe una legislación laboral general y legislaciones especiales que han sido denunciadas por las organizaciones sindicales de los y las trabajadoras, así como por organizaciones de la

sociedad civil defensoras de los derechos humanos, por ser discriminatorias y violar los derechos laborales de las y los trabajadores.

Entre los regímenes especiales, está el que rige el sector agrario y riego, el agroexportador y agroindustrial. Estas denuncias no han logrado eliminar un régimen especial que no se justifica en materia de derecho laboral, pero han logrado una reciente reforma, cuyos resultados para garantizar los derechos laborales de las mujeres todavía están por verse.

Desde diciembre del 2020, en el Perú, está vigente la Ley No. 31110 Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial¹. Mediante Decreto supremo N^o.005-2021-MIDAGRI se aprobó su reglamento².

Mediante Decreto Supremo N^o002-2016-MIDAGRI, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego incluyó el enfoque de género en la Política Nacional Agraria a fin de promover la reducción de las brechas de género en el sector agrario. Lo que no se ha logrado a la fecha.

El Decreto Supremo N^o009-2021-JUS, aprobó el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) 2021-2025, con objetivo de crear un marco de protección frente a las consecuencias negativas de las actividades empresariales sobre los derechos humanos, en particular los Principios Rectores de las Naciones Unidas. Entre las acciones del sector Mujer y Trabajo, establece: la conciliación de la vida familiar y laboral, planes de capacitación sobre buenas prácticas e igualdad de género, lucha contra el hostigamiento sexual, acoso sexual y toda forma de violencia en el ámbito laboral; además, garantizar acceso y desempeño laboral en igualdad de condiciones a las personas LGBTI.

1 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-regimen-laboral-agrario-y-de-incentivos-para-el-sector-agrario-y-riego-agroexportador-y-agroindustrial-ley-n-31110-1916568-7/>

2 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-no-31110-decreto-supremo-n-005-2021-midagri-1939453-3/>

El 2 de setiembre de 2021, el MIDAGRI creó la Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agraria de la Dirección General de Gestión Territorial.

Por Decreto Legislativo N°1098 (2012) Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el MIMP tiene la rectoría en materia de políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y promoción, y protección de poblaciones vulnerables, incluidas las del sector agrario.

El MIMP dirige la Política Nacional de Igualdad de Género³ en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos e implementa el Sistema Nacional de Indicadores de Género – SNIG⁴, para medición de su gestión por resultados.

El MIMP tiene cinco mesas de trabajo con la sociedad civil y entidades públicas: la Mesa de Trabajo Mujer Afroperuana, la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de las Mujeres Indígenas u Originarias, la Mesa de Trabajo para Promover y Garantizar la Participación Política de las Mujeres, la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de Personas GTBI y la Mesa de Trabajo para Promover los Derechos de Lesbianas.

En el sector agroindustria tienen actividades el MIDAGRI, el Ministerio de la Producción (PRODUCE), el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) y el Ministerio de Desarrollo Social e Inclusión Social (MIDIS). Sumando al MIMP, son cinco sectores que tendrían que garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras del sector agrario, agroindustria y agroexportador.

3 DS N° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género

4 DS N° 005-2015-MIMP, Sistema Nacional de indicadores de Género

Empoderamiento y empleo de la mujer rural

En el período 2015–2020, las políticas vinculadas a la garantía de derechos económicos de las mujeres tuvieron que cumplir con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 y el Objetivo Estratégico 5 del Plan nacional de igualdad de género (PLANIG) 2012–2017.

• Sobre Empoderamiento Económico

El 2015, el MIDAGRI informó haber capacitado a 252,786 productores en temas hídricos, sanidad animal y vegetal, tecnología de cultivos y crías, asociatividad, negocios, suelos y forestaría, como estrategia para la implementación de los programas presupuestales, programas y proyectos de inversión, de los cuáles el 38% fueron mujeres, 24% de ellas fueron mujeres andinas, y 7% mujeres amazónicas.

El 2018, el MIDAGRI informó que el resultado a nivel de títulos de tierra registrados es de 33,721 personas: 17,024 mujeres (50,5%) y 16,697 hombres (49,5%). La cifra de mujeres incrementó en 7,7% respecto al año 2017. La Libertad registró el mayor número. Seguido por Piura, Huancavelica y Ayacucho.

Por su parte la ANA capacitó a 60,122 productores agrarios en gestión integrada de los recursos hídricos para uso agrario y en cultura del agua, de los cuales el 66,72% fueron hombres y el 33,28% mujeres. Asimismo, el Programa Sub-sectorial de Irrigación capacitó a 2,280 personas (1,824 hombres 80% y 456 mujeres 20%) pertenecientes a organizaciones de usuarios de riego para el aprovechamiento del recurso hídrico de uso agrario y riego tecnificado.

Los servicios de asistencia técnica, capacitación y extensión agraria del MINAGRI–Agro Rural atendieron a 42,004 productoras (27%). Estas actividades fueron realizadas en el marco de

los Programas Presupuestales 121: Mejora de la articulación de los pequeños productores; y 042: Aprovechamiento de los recursos hídricos para uso agrario.

Asimismo, en el marco de la implementación de la metodología “Alfabetización financiera clave para el desarrollo rural inclusivo”, Agro Rural realizó 116 talleres de inducción financiera dirigida a usuarios que accedieron al financiamiento de planes de negocio del Proyecto Sierra Selva (PSSA), en los cuales se capacitó a 4,119 productores/as, 76% mujeres y 23% hombres, de 51 distritos de las zonas de intervención del proyecto (Cajamarca, Lima, Amazonas y San Martín). El desarrollo de estas actividades tuvo por objetivo mejorar el acceso de los y las productores pobres, prioritariamente mujeres y jóvenes, a servicios financieros (apertura de cuentas de ahorros, tarjetas de débito, consultas de saldos, transferencias bancarias, administración de remesas). Por su parte, AGROIDEAS implementó 431 planes de negocio en 3 rubros de intervención: Fomento de adopción de tecnología; Fomento de la gestión empresarial; y Fomento de la asociatividad, beneficiando a 431 organizaciones integradas por 15,018 productores/as.

En referencia a la participación de mujeres rurales en Juntas de Usuarios de Administraciones de riego y la meta 6.4 del ODS 6 sobre agua y saneamiento: *“Para 2030, aumentar sustancialmente la utilización eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir sustancialmente el número de personas que sufren de escasez de agua”*, tenemos que:

En el 2015, El MINAGRI informó que había 3,314 Comités de Regantes, con una participación promedio de 5% de mujeres en relación al total de participantes. Asimismo, que en 93 Juntas de Usuarios/as de Riego, de un total de 860 dirigentes/as, 38 mujeres ocupan un cargo directivo, representando el 4,4%

del total. Esta cifra comparada con el año 2014 muestra que el porcentaje de participación de mujeres se incrementó en 3.4% (1% en el 2014)⁵. Por su parte, la Junta Nacional de Usuarios/as de Agua de Riego del Perú, informó que, de los 190 directivos, sólo 5 mujeres ocuparon cargos representando el 2,6%, mientras que los hombres representaron el 97,4%. En los Comités de usuarios/as de agua, 492 mujeres (4%) ocuparon un cargo directivo de un total de 12,306 cargos directivos.

En el año 2018, en las 125 juntas de usuarios de riego a nivel nacional, participaron 276,530 personas, de las cuáles, el 32% son mujeres y el 68% son hombres. De los 1,015 cargos directivos en las Juntas de Usuarios de Riego, el 10% son asumidos por mujeres, cifra que superó en 3,6% a la registrada en el 2017 (6,4% con 17 mujeres), lo que evidencia que, en este espacio de toma de decisión importante para el desarrollo de las actividades agrícolas y ganaderas, es necesario incidir en acciones de empoderamiento de las mujeres y de igualdad de género. Este objetivo se encuentra alineado al resultado 5 del Plan de Género y Cambio Climático el cual considera el incremento de la participación de mujeres en los Consejos de Cuenca, las JASS, las Juntas de Regantes y otros relacionados a la gestión integrada de recursos hídricos.

● **Sobre empleo de las mujeres en general y del sector agrario**

Por Decreto Supremo N°001–2015–TR se reglamentó la Ley N°29992 que extiende a 30 días naturales adicionales el descanso postnatal en caso de nacimiento de niñas y niños con discapacidad.

Se aprobó y ratificó el Convenio N° 183 de la OIT sobre Protección a la Maternidad, mediante la Resolución Legislativa N°

5 IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Período 2015

30312 del 2015 y el DS N° 012–2016–RE del 2016, respectivamente; iniciándose el proceso de adecuación de la legislación nacional vigente para revertir los efectos negativos de los despidos y no renovaciones de contrato de trabajo, motivados por el estado de gestación o el periodo de lactancia de la madre.

Para mejorar el acceso de las mujeres a puestos laborales y promover su autonomía económica y prevenir la violencia de género, el MTPE da Capacitación para el Autoempleo y Certificación de Competencias Laborales.

El Decreto Supremo N° 009–2015–MINAGRI, aprobó la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015–2021 con 3 enfoques: desarrollo territorial, desarrollo sostenible y desarrollo humano. Este último incluye la equidad de género, que permite valorar e incorporar las necesidades y capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Erradicación de desigualdades en el ámbito laboral.

Asimismo, desde el 2015, existe el “Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres”, en el que participan el MTPE, el Ministerio de Economía y Finanzas, el MIMP, el Instituto de Estadística e Informática INEI, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el PRODUCE, el Ministerio de comercio exterior y turismo (MINCETUR). El plan se propone: 1) reducir la brecha de acceso al empleo entre mujeres y hombres, 2) reducir la brecha salarial existente entre mujeres y hombres, y 3) lograr un nivel de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el 2018, destaca la conformación de la Mesa de Trabajo Bipartita entre el MTPE y la Confederación General de Trabajadores del Perú con el objetivo de elaborar una propuesta sobre los derechos de la mujer trabajadora enfocada en la igualdad de género. Asimismo, el MINAGRI desarrolló 45 Programas de capacitación laboral, a través de AGROIDEAS, AGRO RURAL,

Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH), Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo de Perú (PE-DICP), Proyecto Especial Pichis Palcazú (PEPP) y la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego, desarrolló 45 programas de capacitación laboral, beneficiando a 4,401 personas, de las cuales 2,056 fueron mujeres (46,7%). Asimismo, se implementó 450 proyectos productivos, beneficiando a 87,723 personas, de las cuales 35,724 son mujeres (40,7% del total).

En el 2015, el MTPE informa la realización de un estudio sobre la brecha de género salarial entre hombres y mujeres con el objetivo de contar con información estadística que permita impulsar medidas correctivas para la promoción de la igualdad progresiva entre hombres y mujeres.

En el 2018, se emitió el Decreto Supremo N° 002-2018-TR que aprobó el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el cual propone que el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, así como establecer políticas remunerativas sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Asimismo, se emitió el Decreto Supremo N° 007-2018-TR, que 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.

El MTPE informó que, en el año 2015, con la CGTP ejecutaron 30 actividades entre talleres, video conferencia, seminarios, fórum, eventos de sensibilización, de capacitación y orientación, feria,

difusión de guías sobre conciliación del trabajo y la vida familiar y personal y estudios de diagnóstico.

En el año 2018, se aprobó la Ley N° 30792, que considera como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora para efectos del cálculo de su participación en las utilidades de la empresa, y también se aprobó la Ley N° 30807 que amplía la licencia por paternidad a diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea; se emite el Decreto Legislativo N° 1405, que establece que el servidor o servidora dispone de hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su periodo vacacional, para fraccionarlos en periodos inferiores a siete (7) días y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio, propendiendo así a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

En el 2018, se aprobó la Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, que declara el 27 de febrero de cada año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.

El 19 de mayo de 2021, el MTPE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentaron un estudio de Conceptualización de Empleos Verdes en Perú, y los indicadores para evaluarlos, un paso esencial para impulsar una recuperación del mercado laboral con empleo decente.

De acuerdo con la definición planteada por ambas instituciones, un empleo verde es aquel que, siendo formal, se desarrolla en actividades sostenibles y contribuye a la producción de bienes y servicios ambientales. Específicamente, el empleo verde se configura cuando: cuenta con condiciones de empleo decente, tales como contrato firmado, salario mínimo, jornada laboral que no excede las 48 horas semanales, afiliación a un sistema de salud, afiliación a un sistema de pensiones; y se produce en alguno de los 11 sectores verdes priorizados: agroindustria, pesca, silvicultura, gestión de agua dulce, construcción, energía,

manufactura, turismo, transporte, residuos sólidos y minería.

Además, cuando contribuye a la producción de bienes y servicios ambientales desde la perspectiva del producto final y contribuye a procesos de producción más respetuosos con el ambiente. El Observatorio del Mercado Laboral contribuirá a identificar habilidades y competencias laborales necesarias para impulsar empleos verdes. No se tiene reporte de seguimiento aún.

Salud de la mujer

En el ámbito de las políticas públicas, el Plan Nacional contra la Violencia basada en género 2016–2021, reconoce a la violencia obstétrica como una de las expresiones de la violencia de género y que uno de los escenarios en los que las mujeres se ven afectadas es en la atención pre, durante y post parto, lo que se puede expresar en un trato deshumanizador, abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, que impactan negativamente en la calidad de vida de las mujeres.

El Parto Institucional, a cargo de MINSA, determina el lugar y el tipo de atención del parto para asegurar la salud de la madre y niña o niño por nacer, asimismo, el acceso de la población a un servicio de atención de emergencia obstétrica en caso de alguna complicación. En el año 2018, según el INEI, el porcentaje de parto institucional, a nivel nacional, ascendió a 92,7%, cifra menor a la registrada en el 2017 (93%), en área urbana fue de 97,4%, en el área rural fue 78,8%, representan una disminución respecto al año 2017 (97,7% en el área urbana y 79,1% en el área rural). En la costa rural ascendió a 88,7% del total de partos, en la selva rural fue de 69,1%. El quintil inferior de pobreza en el área rural tuvo 73,7% de partos institucionales y los dos quintiles superiores el 100%.

Respecto a la adecuación cultural de los servicios de salud para el embarazo y el parto, MINSA reportó 434 casas de espera ma-

ternas implementadas a nivel nacional para recibir a gestantes y puérperas. Las Regiones que cuentan con mayor número de casas maternas son Cusco (107), Ayacucho (43), Puno (39), Apurímac (34) y Cajamarca (29).

Además, de enfrentar los problemas de mortalidad materna y violencia obstétrica, las mujeres en el sector agrario, agroindustrial y agroexportador se ven enfrentadas a la discriminación y exclusión en el acceso y permanencia del empleo por el hecho de estar y quedar embarazadas, perjudicando sus condiciones de vida y salud integral.

En los Lineamientos sobre inclusión social en la gestión ambiental de la Política Nacional del Ambiente (D.S. N° 012-2009-MINAM), se promueve la adopción de mecanismos para evaluar y valorar el enfoque de género e intercultural. El 2016, se aprobó el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú (PAGCC-Perú) mediante D.S. N° 012-2016-MINAM, para incorporar el enfoque de género en las políticas, programas y acciones del sector ambiental, y de preservación de los territorios de los pueblos indígenas.

Es necesario fijarse en las actividades de las empresas de la agroindustria que están contaminando el ambiente en el que residen comunidades campesinas y pueblos indígenas, atentando contra los recursos naturales y principalmente contra la salud de mujeres y hombres residentes y trabajadores, especialmente relevante en el caso de las mujeres por su impacto teratogénico:

El 31 de octubre, Pulso TV Regional y Radio Cutivalú difundieron información visual y escrita sobre la contaminación de La Huaca de Paita por efecto de la quema de caña de azúcar, afectando las vías respiratorias de la población local. Situación recurrente.

Oxfam Internacional manifiesta en el artículo “El aumento de cultivos de palma aceitera amenaza la Amazonía Peruana”, que el Grupo Romero, el actor económico más grande en el país, tiene ya

22,500 hectáreas de plantaciones de palma aceitera en funcionamiento y ha solicitado la asignación de más de 34,000 hectáreas adicionales de tierras públicas para palma aceitera. De ser aprobados los cuatro proyectos planeados por el Grupo Romero, generarán la deforestación de 25,055 hectáreas de bosques amazónicos, en violación de la legislación peruana.” Agregó: se atenta contra el hábitat de pueblos originarios, defensores del medio ambiente. En el documento Estrés Hídrico en la Costa Sur, la Autoridad nacional del agua (ANA) destaca como aspectos negativos en Ica la sobreexplotación del recurso acuífero, el descenso de la napa freática y el aumento de salinidad del agua, los cultivos con alto consumo de agua, por ejemplo, espárragos, la deficiente gestión del recurso en zonas desérticas, los conflictos sociales por déficit de agua entre la población y las empresas agroindustriales, los problemas entre regiones Ica–Huancavelica por trasvase, que requieren de urgente atención y solución.

Recomendaciones al Estado peruano

- (1) Que se reajusten los criterios y se actualice las cifras oficiales de pobreza y pobreza extrema, visibilizadas por la pandemia Covid, a fin que otorgue debida prioridad en su política macroeconómica a la solución de los problemas persistentes y graves de la pobreza, así como a las grandes desigualdades de género, particularmente en las actividades económicas y empleo de la mujer rural, andina, nativa y de pueblos indígenas.
- (2) Que se establezca medidas de respeto y protección a los derechos laborales y sindicales, para un empleo digno, sin privilegios al sector empresarial ni regímenes laborales precarios ni exoneraciones tributarias que amplían las brechas existentes en favor de quienes más tienen.
- (3) Es necesario que el Estado peruano revise y considere la derogatoria de legislación laboral especial ya que los resulta-

dos no han sido favorables para los trabajadores en general y para las trabajadoras en particular.

- (4) Que se homologue el salario mínimo vital para todos los regímenes, y este monto sea suficiente para cubrir el costo de la canasta familiar básica.
- (5) Que se defina y apruebe políticas laborales que minimice los efectos adversos de los contratos, principalmente para las mujeres, con estándares y criterios de promoción y ascensos que no castiguen el embarazo ni la lactancia compatibilizando y armonizando el trabajo con la familia, con sostenibilidad de ingresos en períodos de temporada baja para el sector agroindustria.
- (6) Que ni las medidas laborales ni los contratos minimicen el empleo formal favoreciendo el empleo temporal y el contrato individual intermitente. En el Perú, el Estado debe garantizar la condición de derechos laborales irrenunciables y sin posibilidad de retroceso en los beneficios obtenidos.
- (7) Que se instale una Mesa Tripartita de Negociación de las Condiciones de Trabajo para el Sector Agroindustria, Estado–Empresa–Trabajadores y trabajadoras, con representación paritaria de hombres y mujeres, en similar condición que la establecida para las actividades de Construcción Civil, a fin de establecer una visión compartida de Desarrollo del Sector de Agroindustria, con políticas de incentivos para la Empresa y de protección laboral para los derechos de las y los trabajadores.
- (8) Es necesario visibilizar la situación de las mujeres del agro, y la situación particularmente precaria de las mujeres, mujeres embarazadas y mujeres madres trabajadoras en las diversas actividades del sector de agroindustria.

- (9) Que el MIMP cree una comisión multisectorial de alto nivel con los ministros representantes de MIDAGRI, PRODUCE, MTPE y MIDIS, y representantes de las organizaciones de la sociedad civil vinculadas al sector, a fin de atender y solucionar los múltiples problemas de manera especializada, ágil y rápida.
- (10) Se requiere que el Observatorio de Género del MIMP cubra los aspectos relacionados a la autonomía social, económica y política de las mujeres, con indicadores apropiados y específicos para las mujeres de sectores urbanos y rurales, procedencia étnica-racial, de identidad de género y orientación sexual, integrando a todas las actividades económicas, dando la relevancia que corresponde a las mujeres del sector agrario y agroindustrial.
- (11) El Ministerio del medio ambiente (MINAM) debe reportar sobre la contaminación ambiental producida por las actividades de agroindustria y mejorar los estándares para prevenir el impacto negativo en las y los trabajadores y la población.
- (12) El MIDAGRI debe incluir en las funciones de la Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agraria, la atención de la problemática de las mujeres del sector agrario y agroindustrial.
- (13) El MIDAGRI debe incluirse en el Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres.
- (14) El MTPE – OIT debe promover el establecimiento de estándares de metas por jornada en actividades específicas de agroindustria. Por ejemplo, en la cosecha de los productos.
- (15) Debe fortalecerse el derecho a la sindicalización y al uso de la licencia sindical para las dirigentes, con medidas drásticas

en caso de incumplimiento.

- (16) Debe fortalecerse la capacidad sancionadora de SUNAFIL por incumplimiento de las normas laborales establecidas, con responsabilidad de MTPE.
- (17) Debe extenderse la Certificación de competencias laborales del MTPE al sector de agroindustria.
- (18) Debe reforzarse el marco de protección a las trabajadoras de la agroindustria sobre la abolición de la violencia y del acoso en el trabajo.
- (19) Debe implementarse el Sistema Nacional de Cuidado de personas dependientes (niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad), con medidas específicas y acordes a su realidad para la mujer rural, jefas de hogar y trabajadoras de la agroindustria.
- (20) Debe elaborarse un registro y publicarse un reporte periódico de ESSALUD y SUNAFIL respecto a la violencia obstétrica, morbilidad materna y pérdidas de embarazo, y causales de accidentes ocupacionales, por empresa de agroindustria.

La **CEDAW** es un instrumento de carácter internacional que precisa los detalles de la discriminación contra las mujeres y establece los lineamientos necesarios para erradicarla. Al ratificarla, los Estados Partes se comprometen, a consumarla llevando a cabo una serie de medidas a nivel interno para eliminar las violaciones de derechos humanos contra las mujeres. (UNESCO)

