



AIDSESP
Asociación Interétnica
de Desarrollo de la
Selva Peruana



DERECHO
AMBIENTE Y
RECURSOS
NATURALES



Generando cambios para una
Amazonía Sostenible

ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS EXTRACTIVOS Y DE INFRAESTRUCTURA EN LA AMAZONÍA PERUANA

Foto: Aidesep



Políticas públicas y percepciones de mujeres
indígenas amazónicas



**Promoviendo los
Principios Rectores
desde los Pueblos
Indígenas**





AIDSESP
Asociación Interétnica
de Desarrollo de la
Selva Peruana



DERECHO
AMBIENTE Y
RECURSOS
NATURALES



Generando cambios para una
Amazonía Sostenible

ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS EXTRACTIVOS Y DE INFRAESTRUCTURA EN LA AMAZONÍA PERUANA



Foto: Aidesep

Políticas públicas y percepciones de mujeres
indígenas amazónicas



Promoviendo los
Principios Rectores
desde los Pueblos
Indígenas



ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS EXTRACTIVOS Y DE INFRAESTRUCTURA EN LA AMAZONÍA PERUANA

Políticas públicas y percepciones de mujeres indígenas amazónicas

Autoras:

Delfina Catip y Rocilda Nunta; Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (Aidesep)
Mayra Dongo; Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)

Editado por:

Derecho, Ambiente y Recursos Naturales (DAR)
Jr. Huáscar N° 1415, Jesús María, Lima - Perú
Teléfonos: (511) 340-3780 | (511) 340-3720
Correo electrónico: dar@dar.org.pe
Página web: www.dar.org.pe

Revisión General:

Johana Mendoza

Coordinación General:

Mayra Dongo

Diseñado e Impreso por:

Sonimágenes del Perú S.C.R.L.
Av. Gral. Santa Cruz 653. Of. 102, Jesús María, Lima - Perú
Teléfonos: (511) 277-3629 / (511) 726-9082
Correo electrónico: adm@sonimágenes.com
Página web: www.sonimágenes.com

Primera Edición: Marzo 2019.

Impresión: Octubre 2019, consta de 1000 ejemplares.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2019-13998.

Está permitida la reproducción parcial o total de este libro, su tratamiento informático, su transmisión por cualquier forma o medio, sea electrónico, mecánico, por fotocopia u otros; con la necesaria indicación de la fuente.

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de Charles Stewart Mott, la Coalición Flamenca para la Cooperación Norte – Sur 11.11.11, Fundación Ford Foundation, Rainforest Foundation Norway y la Unión Europea.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de las autoras y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de Charles Stewart Mott, la Coalición Flamenca para la Cooperación Norte – Sur 11.11.11, Fundación Ford Foundation, Rainforest Foundation Norway y la Unión Europea.

Hecho e impreso en el Perú.

CONTENIDO

Presentación

Pág. 4

Enfoque de género
en la industria extractiva

Pág. 20

Algunos conceptos

Pág. 6

Diagnóstico:
Aproximaciones desde la
mirada indígena amazónica

Pág. 46

A modo de introducción

Pág. 10

Conclusiones y
recomendaciones

Pág. 78

Contexto peruano
sobre cuestiones de género

Pág. 12

Anexos

Pág. 84

PRESENTACIÓN

La reconquista de los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas es apoyada desde diferentes frentes: organizaciones indígenas, academia, sector público, privado, cooperación, entre otros. Además del enfoque intercultural y colectivo que se promueve, queda pendiente la inclusión de la perspectiva de género en dicho proceso.

Hoy vemos que la problemática indígena requiere el fortalecimiento de todos sus actores y la visibilización de sus resistencias frente a un contexto de flexibilización de estándares socio ambientales. En ese sentido, el proyecto *“Empoderando a Pueblos Indígenas de la Amazonía peruana para la defensa de sus derechos a través de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”*, tiene como objetivo contribuir a la aplicación de los mencionados principios en contextos extractivos y megaproyectos de infraestructura en la Amazonía peruana e impulsar un Plan Nacional de Acción en el Perú, como instrumento para garantizar los derechos de los pueblos indígenas, con enfoque de género.

Sin embargo, quedan pendientes algunas preguntas: ¿cómo es vista la perspectiva de género en contextos indígenas en la Amazonía? ¿cómo el Estado y las empresas están aplicando esta perspectiva? ¿cómo las organizaciones indígenas perciben la visibilización del rol de la mujer?

Desde el Programa Mujer de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Amazonía Peruana (Aidesep) en coordinación con Derecho Ambiente y Recursos Naturales (DAR), se buscó, más allá del término “género”, explorar respuestas a estas preguntas. La primera parte del informe, trata sobre la organización estatal y privada



Foto:
Aideseq




en el marco de la implementación de la perspectiva de género. Y, la segunda parte, muestra los resultados sobre impactos diferenciados y recomendaciones recogidas en talleres y diferentes espacios de diálogo con mujeres indígenas amazónicas a partir de sus percepciones.

Por consiguiente, para el proceso de construcción de esta publicación se llevaron a cabo diferentes encuentros con participación de mujeres indígenas de la Cuenca Amazónica; como reuniones con mujeres de las bases de la Coordinadora de Organizaciones Indígenas de la Cuenca Amazónica (COICA) y mujeres de las nueve bases nacionales de la Aideseq. Asimismo, estos encuentros han servido para el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones contrapartes y beneficiarias del proyecto: COMARU, CORPI, ORPIAN-P, ORPIO y ORAU.






Esperamos que este diagnóstico sirva como herramienta para la incidencia ante el Estado y las empresas, haciendo visible la necesidad de que se adopten y apliquen efectivamente los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos, considerando desde la mirada indígena, el enfoque de género.

Finalmente, agradecemos de manera especial a Oxfam, Fundación Ford, la Coalición Flamenca para la Cooperación Norte – Sur 11.11.11, Charles Stewart Mott Foundation y la Unión Europea por su apoyo y por hacer posible esta publicación.

ALGUNOS CONCEPTOS

-  **Empoderamiento de la mujer:** Se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Implica la adquisición por mujeres de mayores capacidades, ya que no basta con que existan las condiciones para la equidad, es necesario que las mujeres se apropien de ellas. El empoderamiento de las mujeres no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar el desarrollo¹.
-  **Equidad de género:** Esta podría describirse como un “camino hacia la igualdad”. La equidad de género consiste en tratar de manera equitativa —es decir, justa— a varones y mujeres. Esto conlleva tomar en cuenta sus diferencias y, si estas lo justifican, puede implicar favorecer un grupo más que otro.
-  **Género:** Se trata del conjunto de roles, atributos, características, comportamientos y oportunidades que una determinada sociedad asigna al hecho de ser varón o ser mujer, y que rigen sus relaciones. Así, a diferencia del sexo, que es una realidad biológica, se trata de una construcción por productos sociales, por lo cual el género es propio de un contexto, una época, un lugar específico, y es transformable. Como categoría de análisis, nos permite entender y estudiar las relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad.

¹ Debemos tener cuidado con darle un enfoque instrumentalista a la igualdad de género, donde esta sea solo considerada un medio para aumentar la producción y la productividad, un mayor crecimiento económico y la reducción de la pobreza.

-  **Igualdad de género:** La igualdad no implica un criterio de semejanza, sino de justicia². Por lo tanto, la igualdad de género no implica una semejanza entre varones y mujeres, sino una identidad de derechos entre ellos. Se trata de reconocer sus diferencias y afirmar que, a pesar de estas, tienen los mismos derechos y obligaciones. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades.
-  **Perspectiva de género:** Se trata del método de análisis para identificar la situación y posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida, e interpretar el origen de las desigualdades de género³.
-  **Sexo:** Se refiere al sexo cromosómico, gonadal, hormonal, anatómico y fisiológico de las personas, que puede ser masculino o femenino⁴.
-  **Transversalización de género:** Se trata de una estrategia que busca alcanzar la igualdad de género. Esta estrategia apuesta por la integración de la perspectiva de género, es decir, las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres en cualquier actividad planificada: leyes, políticas y programas en todos los sectores, a todos los niveles y en cada etapa (diseño, implementación, monitoreo y evaluación)⁵.
-  **Necesidades de género⁶:** Son intereses que las mujeres o los hombres desarrollan desde sus atributos de género. Así, se tienen necesidades prácticas de género e intereses estratégicos. Las primeras se encuentran sujetas en los roles predeterminados socialmente, como respuestas a una necesidad inmediata (acceso a alimentación, salud, empleo, entre otros) que no involucran desafiar las divisiones de género (subordinación de la mujer). Los segundos están identificados como resultado del estatus social de la mujer, y son necesidades que desafían la división del género en el trabajo; el acceso, el control y el poder; así como a roles definidos de manera tradicional (derechos legales, brechas salariales, autonomía sobre sus cuerpos, violencia, entre otros).

2 Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). *Herramientas básicas para integración de la perspectiva de género en organizaciones que trabajan con derechos humanos*. San José: Recuperado de https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1829/herramientas_integrar_genero_ddhh-2008.pdf.

3 Gobierno de Canarias (2017). Aplicación de las directrices para la elaboración del informe de impacto de género.

4 Murgibe Consultoría Igualdad de Oportunidades (2005). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPT04/Temas/Material.pdf?idioma=CA>.

5 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014). *Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2014-2017*. Nueva York; Recuperado de: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/GenderEqualityStrategy2014-17_SP.pdf?download.

6 Moser, C. (1991). "La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género". *Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo* (pp. 55-124). Lima: Flora Tristán, Entre Mujeres.

Young, K. (1997). "El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación". *Poder y Empoderamiento de las mujeres*. Bogotá: Tercer Mundo S. A.



Principales tratados y compromisos internacionales

*Declaración Universal de Derechos Humanos*⁷

Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 en París, es un documento que establece los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo. Así, considerando que la libertad, la justicia y la paz tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, establece lo siguiente en su:

Artículo 1: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Además, estipula en su artículo 2 que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de (...) sexo”.*

*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*⁸

Lanzada en 1979, es también conocida a nivel mundial como Convención de los Derechos de la Mujer o la Carta de los Derechos de la Mujer. Es un instrumento vinculante que promueve la eliminación de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres. Aunque el documento en sí no cuenta con alguna referencia expresa al medio ambiente:

El Artículo 14 *contempla los derechos específicos de la “mujer rural”, donde los Estados deben adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra ella, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios; entre ellos, la participación en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles.*

7 Recuperado de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

8 The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

Así mismo, este convenio cuenta con un documento de recomendación general (N.º 19)⁹, donde señala la responsabilidad de las empresas en la protección de los derechos de las mujeres. Asimismo, señala que los Estados podrían ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la debida diligencia para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas.

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas¹⁰

Fue aprobada en 2007. Reconoce que los pueblos indígenas históricamente han sido impedidos de ejercer su derecho al desarrollo de conformidad con sus propias necesidades e intereses. Por ello, se reconocen también los derechos intrínsecos de los pueblos indígenas, a fin de que estos controlen los acontecimientos que los afecten a ellos y sus territorios, para que puedan mantener y reforzar sus instituciones, culturas y tradiciones, y promover su desarrollo de acuerdo con sus aspiraciones y necesidades. Asimismo:

***El Artículo 21** señala: Los pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud, y la seguridad social. Los Estados adoptarán medidas eficaces y, cuando proceda, medidas especiales para asegurar el mejoramiento continuo de sus condiciones económicas y sociales. Se prestará particular atención a los derechos y necesidades especiales de los ancianos, las mujeres, los jóvenes, los niños y las personas con discapacidad indígenas.*

9 Recomendación General N.º 19 (11.º período de sesiones, 1992). Recuperado de <https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/3/27453/RECOMENDACION%93N%20GENERAL%20N.pdf>.

10 Recuperado de http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf.

A MODO DE INTRODUCCIÓN

En las sociedades amazónicas, las mujeres y los hombres tienen roles diferentes y, por lo tanto, manejan información y conocimientos distintos. Dialogar solo con uno de los géneros sesga el desarrollo de proyectos en dichos territorios. Contar con la participación efectiva de mujeres y de hombres, en cambio, aporta a tener información completa para el análisis adecuado de las problemáticas y necesidades de los pueblos indígenas y su interacción con las actividades que podrían desarrollarse en sus territorios.

La industria extractiva y de infraestructura no es neutral al género. No reconocer esto perpetúa situaciones de desigualdad y pobreza para las mujeres indígenas. No solo debemos enfocarnos en la minimización de impactos negativos, sino también en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Hoy en día las empresas y el Estado se encuentran haciendo esfuerzos por mejorar la participación de las mujeres, sin embargo, esta ha sido enfocada en la asistencia, pero no necesariamente en una participación efectiva, de calidad. Se hace importante la incorporación de la perspectiva de género a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos, tanto para la industria extractiva como para los proyectos de infraestructura. Esto implica también la mejora del acceso a oportunidades de empleo directo, toma de decisiones y reparaciones, si fuera el caso. En ese sentido, la empresa debe contar con una política clara contra el acoso y la discriminación, e implementar espacios para el cuidado infantil para las mujeres indígenas que decidieran trabajar ahí. Y, por su parte, el Estado debe garantizar los derechos básicos de las comunidades: educación, salud, participación efectiva en los planes de desarrollo, etc.



Foto:
Johana Mendoza/DAR

Las empresas, por encima de todo, deben respetar los derechos humanos de los pueblos indígenas, tanto individuales como colectivos. El estado debe, precisamente, garantizar que estos derechos se cumplan y puedan ser ejercidos de manera plena por los pueblos indígenas, asegurando la correcta realización de las evaluaciones de impacto ambiental, y promover o reforzar los mecanismos de monitoreo y evaluación, de la mano con los pueblos indígenas, en todo el ciclo de vida del proyecto, a fin de que se garantice que las empresas cumplan con los más altos estándares socioambientales.

El presente documento brinda algunas aproximaciones sobre la problemática del enfoque de género en las poblaciones indígenas amazónicas. En la primera parte, se cuenta con un estado del arte sobre la arquitectura institucional estatal y privada en el marco de la implementación del enfoque de género. Y, en una segunda parte, se muestran los resultados de talleres y diferentes espacios de diálogo con mujeres indígenas amazónicas que han querido compartir sus percepciones sobre los impactos diferenciados y cómo ellas los están resistiendo, brindando también algunas recomendaciones para su prevención y reducción.

CONTEXTO PERUANO SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO



Cuestiones de género en el Perú¹¹

Para comprender las relaciones de poder, desigualdades, hegemonías, procesos de subordinación, subrepresentación y falta de reconocimiento en América Latina en general, y en el Perú en particular, es necesario entender el proceso y paradigma de la colonización¹². Como resultado de esta, los pueblos indígenas han sufrido injusticias, violencias y exclusiones históricas. Esta exclusión también se vio reflejada en el movimiento feminista peruano.

Así como en el resto del mundo, el feminismo peruano manifestó sus primeros pasos a principios del siglo XX. Sin embargo, es solamente a partir de los años 1970 y 1980 que se organiza y consolida en el contexto de la reforma agraria.

Este movimiento naciente estaba entonces integrado y liderado por mujeres de izquierda, de clase media, educadas y provenientes de la capital o de grandes ciudades. El espectro del colonialismo se encontró entonces reflejado en esta lucha que solamente defendía a las mujeres de las clases dominantes, ignorando las demandas y necesidades de las mujeres de las clases y etnias subordinadas, como las mujeres indígenas de zonas rurales¹³. Entre los años 1980 y 2000, el conflicto

11 Elaborado por Ariane Thenadey para el Diagnóstico Institucional de Género para DAR, 2016 (no publicado).

12 Faúndez, A. y Weinstein, M. (2012). *Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos*. Santiago de Chile: UNFPA, PNUD, UNICEF, ONU MUJERES (Coord.). Recuperado de www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf.

13 Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán (2004). *25 años de feminismo en el Perú: Historias, confluencias y perspectivas*. Seminario Nacional. Lima: Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C08CBB7DF991A3FF05257B1700675D74/\\$FILE/BVCI0003574.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/C08CBB7DF991A3FF05257B1700675D74/$FILE/BVCI0003574.pdf).



Foto:
Aidesepe

armado que afectó el país entero fue particularmente violento contra las mujeres indígenas. Si bien se reconoce que las primeras víctimas de este conflicto fueron los pueblos indígenas, es necesario resaltar que las mujeres indígenas de las zonas afectadas fueron víctimas de estrategias criminales precisamente orientadas contra ellas y de una violencia extrema. Esta violencia pasada aún tiene importantes implicancias en la forma de ser de muchas mujeres indígenas y debe tomarse en cuenta al tratar de entender sus identidades y relaciones de género.

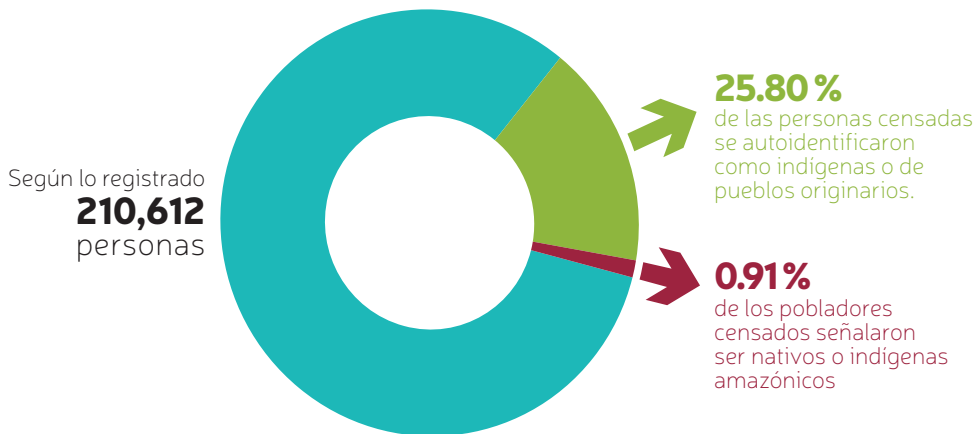
A partir de la década del 2000, el país volvió a la democracia y se encaminó en un crecimiento económico continuo que lo llevó a considerarse, hoy en día, un país de renta media-alta. Siempre debido al espectro estructural del colonialismo, dichos avances económicos solamente beneficiaron a una élite, mientras que el resto de la población quedó excluida de este proceso, en particular los pueblos indígenas de las zonas rurales andinas y amazónicas. En paralelo, también a partir del año 2000, el país emprendió diversos esfuerzos en materia de igualdad de género, como la adopción de los planes de igualdad de oportunidades. Estos permitieron logros importantes, como la reducción de la mortalidad materna o el acceso a la educación primaria para las niñas¹⁴. Sin embargo, importantes brechas de género persisten, afectando en mayor medida a mujeres y niñas en situación de pobreza, y mujeres y niñas indígenas provenientes de zonas rurales como la Amazonía.

¹⁴ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012). *Estrategia de Igualdad de Género*. PNUD Perú. Agosto. Lima: Recuperado de <http://www.undp.org/content/dam/peru/docs/Empoderamiento/Estrategia%20de%20Igualdad%20de%20Genero%20de%20PNUD%20Peru.pdf>.



Género en cifras

En 2017, el Congreso de la república presentó un diagnóstico sobre género en la Amazonía al 2017, donde evidenció que las brechas de género en los ámbitos de educación, salud, desarrollo económico, identidad, violencia contra la mujer, manejo de recursos naturales y participación en política, se encuentran en una situación alarmante debido al grado de desigualdad de género¹⁵.



De acuerdo con el Censo 2017 (INEI, 2018)¹⁶, el cual por primera vez consideró una pregunta sobre la autoidentificación, se informó que 25.80 % de las personas censadas se autoidentificaron como indígenas o de pueblos originarios. Según lo registrado (210,612 personas), 0.91 % de los pobladores censados señalaron ser nativos o indígenas amazónicos (incluyendo a aquellos que se autoidentificaron específicamente como ashánincas, awajún, y shipibos konibos). Si bien el Censo 2017 contiene la pregunta sobre la autoidentificación, esta abrió un debate por su formulación, puesto que, al incluir como categoría “mestizo/a”, pudo haber generado que el censo no muestre la situación real de la población indígena en el Perú. Organizaciones indígenas y de la sociedad civil llamaron la atención hacia que el nuevo enfoque no fue difundido de manera adecuada y que no todo el personal encargado del censo estaba capacitado¹⁷, por lo cual estas cifras no estarían reflejando la situación real de la demografía indígena amazónica.

15 Recuperado de <https://www.congreso.gob.gt/wp-content/plugins/comisiones/includes/uploads/actas/62D3670A-3D98-BD8D-F209-6DF7FC140B91.pdf>.

16 INEI (2018). Censo Nacionales 2017 - XII de población, VII de vivienda y III de Comunidades indígenas. Sistema de Consulta de Base de Datos. Recuperado de <http://censos2017.inei.gob.pe/redatam/>.

17 Señalado por participantes del Taller “Violencia hacia la Mujer y Derechos Territoriales” organizado por el Programa Mujer de Aidesep el 29 de setiembre agosto de 2018 en Chiriaco-Amazonas.

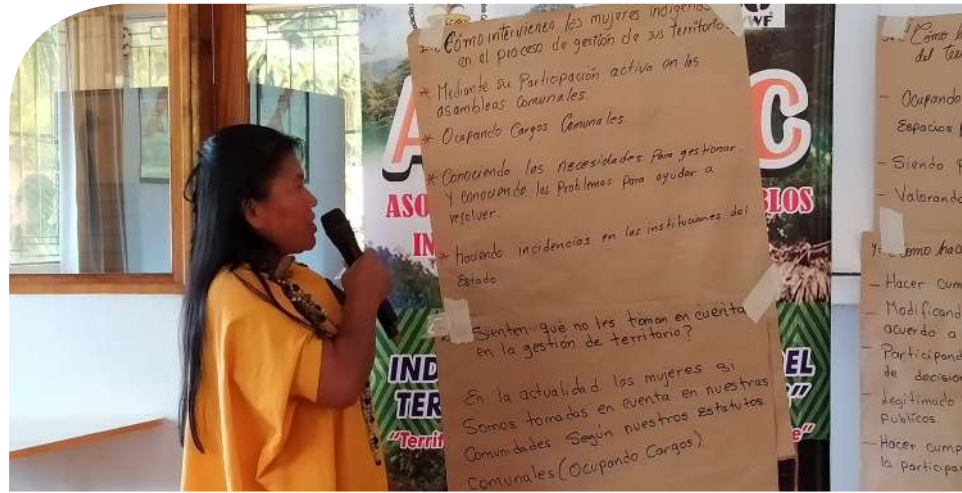


Foto:
Aidesepe

El censo muestra también que la cantidad de hombres y mujeres no difiere de manera significativa a nivel nacional. Sin embargo, como veremos más adelante, las iniciativas de políticas públicas estatales no se encuentran enmarcadas en la atención de las mujeres, aun cuando hay una situación de vulnerabilidad profunda para mujeres, y sobre todo para mujeres indígenas.

La vulnerabilidad de las niñas y adolescentes indígenas

La Defensoría del Pueblo, en el Informe de Adjuntía N.º 002-2017-DP/AMASPPI/PPI: “Condiciones para garantizar el derecho a la educación, la salud y una vida libre de violencia de las niñas y adolescentes indígenas”, señala la situación de vulnerabilidad y desventaja en la que se encuentran las niñas y adolescentes indígenas por su condición de género y etnia, la cual se vuelve más grave en las mujeres amazónicas. Estas inequidades limitan el goce de sus derechos fundamentales (Defensoría del Pueblo, 2017).

Dicho Informe advierte, por ejemplo, que el embarazo adolescente continúa siendo un grave problema social con repercusiones nefastas en el ámbito de la salud y la educación, además de impactar en otras dimensiones del desarrollo de las madres adolescentes indígenas. La salud con un enfoque intercultural estaría presentando serias deficiencias en cuanto al acceso a información y métodos anticonceptivos. En ese sentido, la Defensoría generó recomendaciones al Ministerio de Salud para la mejora del Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes, a fin de que su implementación cuente con un enfoque intercultural a favor de las niñas y adolescentes indígenas. De acuerdo con el Endes2017 (INEI, 2018¹⁸),

18 INEI, (2018). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2017 (Endes 2017). Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1525/index.html.

el promedio nacional de embarazo adolescente es 13.6 %; sin embargo, en el caso de adolescentes en la Amazonía, la cifra es superior, 24.7 %. Esto, probablemente, se deba al acceso al servicio de salud sexual y reproductiva (la distancias a centros de salud, el costo para acceder a estos) y al modo de prestación del servicio (mejoras en la capacitación del personal de manera pertinente al género y cultura). El Endes 2017 también señala que la tasa de mortalidad rural fue de 22 defunciones de menores de un año por cada mil nacidos vivos, y la urbana de 13. De manera complementaria, este informe señala que el riesgo de mortalidad en infantes y niños es mayor en la selva (21 y 29 defunciones por mil nacidos vivos, respectivamente).



- El 45.3 % de la población indígena que vive en zonas rurales se encuentra en condiciones de pobreza total (Enaho, 2015), y son los niños y niñas indígenas la población más vulnerable.
- Solo el 27 % de las mujeres indígenas en zonas rurales de 15 años a más alcanza el nivel secundario, frente al 43.8 % de sus pares varones en las mismas condiciones (Defensoría del Pueblo, 2017).
- La niñez amazónica es el grupo más golpeado por las desigualdades sociales y la pobreza estructural, al tener el 85 % de su población infantil viviendo en condiciones de pobreza total (Unicef, 2010).
- Mientras el 68 % de jóvenes con lengua materna aymara ha culminado la educación secundaria entre los 18 y 20 años, esta proporción solo alcanza el 14 % entre los jóvenes ashánincas y el 22 % en el caso de otras lenguas originarias amazónicas (Unicef, 2010).
- Las adolescentes indígenas de zonas rurales de 12 a 16 años que asisten al nivel secundario con atraso escolar es del 31.6 %, mientras que las adolescentes en las zonas urbanas alcanzan el 26.8 % (INEI, 2016).
- En el área urbana, el 8.5 % de las niñas que culminan sexto grado y el 9 % de las adolescentes que culminan secundaria tienen atraso escolar. En el área rural ocurre lo mismo con el 28.9 % y 26.8 % de las escolares, respectivamente. En el caso de la población indígena, el promedio de atraso es de 33.4 % al concluir la primaria y el 35.5 % al terminar la secundaria (Unicef, 2014).



Extractivas y género

El ingreso de las industrias extractivas en los territorios indígenas presenta una fuerte carga masculina¹⁹, pues tanto empresa como Estado masculinizan las relaciones y tienen como sujetos interlocutores entre los proyectos extractivos y las comunidades a los hombres²⁰. Por lo tanto, los procesos de relacionamiento, ofertas laborales, toma de decisiones, consulta, reparaciones o compensaciones benefician a los hombres más que a las mujeres. Esto refuerza el orden jerárquico que existía entre hombres y mujeres en la comunidad, privilegiándolos en roles de espacio público. Esto alteraría el equilibrio existente en dichas comunidades. Desde sus territorios, los pueblos indígenas —en especial las mujeres— han emprendido luchas en defensa de estos como respuesta al extractivismo.

Más allá de los roles asignados por la tradición; de las relaciones de poder que establece el patriarcado; de las metáforas que asemejan la fertilidad de la *tierra* con la función biológica reproductora de la mujer, las tareas de recolección y cuidado de la tierra; de la distribución de roles sociales y la división sexual del trabajo; la política del género plantea la cuestión de una diferencia originaria y radical: la de ser hombre y ser mujer. Asimismo, desde esa división originaria se construyen —culturalmente— las diferencias de género: la razón, la sensibilidad y la mirada de la mujer y del hombre en la cultura occidental (cosificadora y dominante); sus contrastes con las culturas orientales y tradicionales (más sensuales, menos posesivas). Así, la cultura distribuiría roles sociales, pero además roles frente y con la naturaleza²¹. Es importante mencionar que los roles de género son parte de un proceso histórico, y se desarrollan en un espacio y tiempo precisos. Por ello, en algunos análisis de los roles de género enmarcado en un contexto histórico estructural, las mujeres han decidido romper con esquemas tradicionales de género en los que no solo ellas se ven afectadas, sino además la familia y la comunidad a la que pertenecen²². En ese sentido, el ingreso de empresas o nuevas actividades a las comunidades indígenas puede alterar los roles de género.

Al generarse cambios en los roles de género, estos no siempre son reconocidos ni se visibiliza el trabajo de las mujeres²³. En la Amazonía, donde las principales actividades económicas en las localidades son la minería y la explotación del gas,

19 Vallejo Real, Ivette & García-Torres, Miriam. 2017. Mujeres indígenas y neo-extractivismo petrolero en la Amazonia centro del Ecuador: Reflexiones sobre ecologías y ontologías políticas en articulación. Revista Enfoques, vol. 11.

20 Segato, Rita. 2013. La crítica de la colonialidad en ocho ensayos y una antropología por demanda. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros.

21 Leff, Enrique. 2004. Ecofeminismo: el género del ambiente. Revista Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 3, núm. 9.

22 Klein, Alejandro & Vásquez-Flores, Erika. 2013. Los roles de género de algunas mujeres indígenas Mexicanas desde los procesos migratorios y Generacionales. Journal of Behavior, Health & Social Issues vol. 5 num. 1.

23 Del Castillo, Cynthia. 2015. Camisea, compensaciones y diversificación de actividades de subsistencia en la comunidad nativa de Cashiriari (Cusco-Perú). Revista Debates en Sociología N° 41.

estas generan trabajo casi en exclusividad para los hombres. Los roles que tenían los hombres en actividades agrícolas debieron ser tomados por mujeres y niños, esto generó una sobrecarga en las labores de las mujeres²⁴.

Por ejemplo, el ingreso del proyecto Camisea en territorio machiguenga, en la comunidad Cashiriari, generó algunos cambios en los roles de género: si bien el cuidado del hogar era tradicionalmente llevado por la mujer, este se había intensificado, puesto que además estaban asumiendo los roles de sus parejas en el hogar. Pero, además, estos nuevos roles (como proveedoras y administradoras) no eran visibilizados ni reconocidos en la comunidad²⁵.



Del conocimiento tradicional

Las mujeres, pues, han desarrollado capacidades productivas y reproductivas, en tanto que los hombres han desarrollado capacidades en la caza y la guerra. Estos ámbitos han hecho que ambos posean conocimientos ancestrales que, más allá de diferenciarlos, han significado una complementariedad. La solidaridad ha permitido que cada quien, hombre y mujer, afiance sus autonomías. Sin embargo, la intromisión de las extractivas y el modelo económico las han alterado, haciendo que los hombres, sobre todo, posean roles de interlocución con un modelo que ya venía masculinizado, pero además relegando a las mujeres.

Desde una mirada exterior, a las mujeres indígenas se les atribuyen roles de cuidadoras y reproductoras de la cultura. Sin embargo, desde la mirada de las propias mujeres, sus roles poseen más atributos. El trabajo en la tierra, en sus casas y en el río les ha permitido el reconocimiento de diferentes procesos que hasta ahora ellas manejan, sobre todo ahora que los hombres están saliendo a otros espacios a trabajar. El manejo de este conocimiento a veces hace que sean relegadas solo a los roles domésticos, cuando en realidad los conocimientos ancestrales trascienden al manejo integral de sus recursos.

“Las mujeres manejamos más información que los hombres. Ellos ahora ya cazan poco, están dedicados a otros tipos de trabajo fuera. Nosotras permanecemos cultivando, pescando, produciendo para la cocina, sabemos cómo se hacen las cosas y las seguimos haciendo.”

Mujer awajún

24 Araujo, Brenda. 2017. Estudio de la mujer indígena amazónica. CAAAP Araujo, 2017.

25 Del Castillo, Cynthia. 2015. Camisea, compensaciones y diversificación de actividades de subsistencia en la comunidad nativa de Cashiriari (Cusco-Perú). Revista Debates en Sociología N° 41.

“*Las semillas caminan. Las mujeres hacemos que las semillas anden. Siempre que vamos visitando a nuestras parientes, andamos llevando y recogiendo semillas y las tiramos por ahí en el camino. Cada que volvemos vamos viendo cómo crecen.*”

Mujer kechua

Los conocimientos o saberes ancestrales hacen referencia a conocimientos, saberes y prácticas de los pueblos indígenas u originarios, de naturaleza colectiva y dinámica, vinculados con sus valores culturales, espirituales y normas consuetudinarias, transmitidos de generación en generación, reconocidos por ellos como parte de su cultura, historia e identidad²⁶.

La Ley N.º 27811 (2002) establece un régimen de protección de los conocimientos colectivos de los pueblos indígenas vinculados con los usos y características de la diversidad biológica. De otro lado, la Ley N.º 28296 (2006) señala que dentro del Patrimonio Cultural Inmaterial se incluyen lenguas y tradiciones orales; fiestas y celebraciones rituales; música y danzas; expresiones artísticas (por ejemplo, artesanías); costumbres y normativas tradicionales; prácticas y tecnologías productivas; conocimientos, saberes y prácticas asociadas con la medicina tradicional y gastronomía; espacios culturales; entre otros.

A fin de promover la protección de los saberes y conocimiento ancestrales, mediante Decreto Supremo N.º 006-2016-MC se crea la Comisión Multisectorial para la Salvaguardia y Revalorización de los Conocimientos, Saberes, y Prácticas Tradicionales y Ancestrales de los Pueblos Indígenas u Originarios²⁷. Actualmente han elaborado una propuesta para esta salvaguardia y revaloración de conocimientos tradicionales.

26 Ministerio de Cultura (Mincu). *Propuesta de estrategia de conocimientos tradicionales de los pueblos indígenas en el Perú*. Recuperado de <http://www.cultura.gob.pe/sites/default/files/noticia/tablaarchivos/estrategiactmatrizfinal.pdf>.

27 Esta comisión multisectorial está conformado por dos representantes de las organizaciones indígenas nacionales y catorce instituciones estatales: Centro Nacional de Salud Intercultural (Censi); Seguro Social Salud del Perú (EsSalud); Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi); Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA); Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis); Ministerio de Agricultura y Riego (Minagri); Ministerio del Ambiente (Minam); Ministerio de Educación (Minedu); Ministerio de Salud (Minsa); Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (Mincetur); Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec); Ministerio de la Producción (Produce); Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (Serfor); y su Presidencia es ejercida por el Ministerio de Cultura (Mincu).

ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA EXTRACTIVA²⁸

Aun cuando ya en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi (1985) se empezó a debatir sobre la *transversalización de la perspectiva de género*, no es hasta 1995, durante la cuarta y última Conferencia Mundial de la Mujer, que la transversalidad de género es planteada como estrategia por la Plataforma de Acción de Beijing²⁹. A un nivel institucional, implica la adaptación de políticas institucionales, así como la integración de la perspectiva de género en procedimientos y mecanismos que sostienen la vida de la institución. A nivel programático, supone la integración del enfoque de género en todas las etapas del desarrollo de políticas, planes, programas o proyectos (diseño, implementación,

28 El panorama de la transversalización del enfoque de género aún presenta muchos retos y oportunidades: para el sector público, que los mecanismos de adelanto de las mujeres puedan contar con planes de acción claros y monitoreables para la mejora de la participación de las mujeres indígenas, así como asegurar que este pueda contar con un presupuesto que permita su ejecución efectiva; para el sector privado, poder establecer un mayor compromiso hacia los impactos diferenciados de sus actividades en territorios indígenas, para las instituciones financieras, desarrollar mecanismos de monitoreo al cumplimiento de sus políticas y estrategias, incluyendo en estas la evaluación de impactos en género para proyectos de inversión; y para los pueblos indígenas, impulsar una mayor participación de las mujeres indígenas en los espacios de toma de decisiones.

29 En esta fecha ya se desarrollaba la estrategia Género en el Desarrollo: durante las décadas de los 50 y 60, las políticas de desarrollo estaban enfocadas en el crecimiento económico, donde las teorías de desarrollo solo comprendían ahorro, acumulación de capital y poder adquisitivo sin centrarse en el “desarrollo humano”, como se daría posteriormente. En este contexto, las mujeres eran consideradas únicamente beneficiarias pasivas de las estrategias para el desarrollo. No es hasta la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1975 que se empieza a reflexionar sobre cómo las mujeres se beneficiaban de los programas de desarrollo. “Mujeres en el Desarrollo” fue denominada dicha estrategia. Sin embargo, es en la Tercera Conferencia Mundial de Nairobi donde se replantea la estrategia para abordar la denominada “Género en el Desarrollo”, puesto que es importante considerar a las relaciones de género y no solamente a las mujeres de manera aislada.



Fotos arriba y abajo:
Aidesep



monitoreo y evaluación). El enfoque de género nos lleva a reflexionar, por un lado, que las desigualdades entre hombres y mujeres no solo perjudican a las mujeres, sino al desarrollo en general; y, por otro lado, el problema no radica en las mujeres, sino en las relaciones entre hombres y mujeres.

A la par, en América Latina, durante estos últimos años, nos encontramos en una fuerte expansión del extractivismo. Entonces, toca preguntar ¿cómo se está abordando la transversalización de género como la aplicación de dicho enfoque en este sector?

A nivel público, en los últimos 20 años se han tenido avances en cuanto a la jerarquía y las capacidades de los mecanismos de adelanto de las mujeres. Así, se cuenta con la creación de ministerios, institutos, políticas, leyes o planes de igualdad, centrados en la igualdad de acceso (educación, empleo, salud y participación política), a fin de reducir las brechas de desigualdades. Estas deberían orientar la planificación y accionar de los países considerando la institucionalización y transversalización del género. Aunque aún es un poco floja su aplicación efectiva, es importante destacar que se prevé la transversalización en los diferentes sectores (como es el caso del sector extractivo) y, además, estas políticas contemplan a poblaciones vulnerables, con énfasis en las mujeres indígenas. Por ejemplo, el Perú se encuentra en proceso de creación de las Comisiones para la Igualdad de Género en los diferentes sectores. Se han instalado ya las comisiones del Ministerio de Energía y Minas y en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (en el Ministerio del Ambiente). Queda pendiente ver cómo desarrollarán sus funciones estas comisiones en cada sector. De manera complementaria, el Servicio Nacional de Certificación Ambiental publicó los Lineamientos para promover la participación de la mujer en el proceso de certificación ambiental; aunque estos no tengan un carácter normativo ni un mecanismo de monitoreo, sientan un hito relevante en este sector.

A nivel privado, las empresas se encuentran abordando el tema de género, pero enfocadas más a nivel corporativo. La preocupación de los privados pareciera centrarse en el empoderamiento de las mujeres internamente a dos niveles: altos mandos y personal técnico. En el primer caso, tienen un planteamiento de diversificación en sus juntas y direcciones: cómo hacer para que más mujeres puedan pertenecer a estas y, sobre todo, permanecer en ellas. Surgen así programas de capacitación y empoderamiento, desarrollo de lineamientos que buscan la mejora de las condiciones para ellas (licencias por maternidad, flexibilidad para la conciliación familiar y laboral, etc.), entre otros. En el segundo de los casos, se busca diseñar estrategias de cómo hacer que más mujeres se involucren como personal en este sector que siempre ha estado ligado a lo masculino. Para ello algunas empresas se encuentran apoyando programas para la mejora de las capacidades técnicas de las mujeres, así como incentivan en las niñas el interés por carreras técnicas o de ingeniería.

Foto:
Aidesepe



Sin embargo, aún no hay claridad en su propuesta hacia las mujeres que son impactadas por las actividades que desarrollan en sus comunidades; es decir, no se explica cómo este empoderamiento de las mujeres a nivel corporativo se refleja en la mejora de las condiciones de las mujeres afectadas por las actividades extractivas. Esta estrategia de género corporativo aún tiene vacíos respecto a buenas prácticas para la prevención de los impactos diferenciados generados por las empresas en territorios indígenas. Del mismo modo, las **instituciones financieras internacionales**, como el Banco Interamericano de Desarrollo o el Banco Mundial, poseen políticas o estrategias de género, pero que no garantizan la transversalización del enfoque de género de manera efectiva, sobre todo dirigido hacia mujeres indígenas. En la práctica, estas políticas estarían centradas en la promoción de procesos productivos y en la mitigación de impactos en las comunidades, dejando de lado el principio de prevención para la resolución anticipada de posibles afectaciones diferenciadas.

En el caso de los **pueblos indígenas**, la relación entre mujeres y hombres indígenas se ha desarrollado en dualidad, donde ambos se ayudan. Esta dualidad histórica, al enfrentarse con el proceso de colonización, generaría un enfrentamiento cultural en el que las mujeres indígenas han sido las más perjudicadas. Al ingresar algún proyecto de inversión a estas comunidades, buscan diálogo y acuerdos con los hombres de las comunidades, atribuyéndoles el papel de mediadores entre la comunidad y las empresas, relegando a las mujeres una vez más. Esta opresión se refleja en espacios de dirigencia, donde apenas un 2 % de las mujeres indígenas en la Amazonía peruana son presidentas de su comunidad³⁰. Ya algunas organizaciones indígenas están tomando medidas para mejorar esta situación de representatividad, sin embargo, pareciera ser un proceso que aún no termina de concretarse. Más allá de estos espacios de dirigencia, el liderazgo de la mujer indígena es innegable. Su lucha constante y firme por la defensa de sus derechos es admirable y, en ese contexto, se va forjando camino para su posicionamiento en espacios de diálogo y toma de decisiones.

³⁰ Ketty Marcelo, presidenta de ONAMIAP en el conversatorio "Conocimientos y derechos en el empoderamiento de las mujeres indígenas". Ver nota: <http://chirapaq.org.pe/es/mujeres-indigenas-claman-por-ser-escuchadas-durante-debate-en-lima>.



Políticas públicas

Conforme las extractivas ingresan a los territorios, la desigualdad social y la violencia sistémica contra la mujer son más agresivas, sobre todo contra la mujer indígena; donde la superposición del origen étnico, el género y la clase hacen que tenga que resistir el peso de cada una de estas capas de discriminación, agravando su situación³¹.



Gobierno nacional

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG)³² tuvo como objetivo la transversalización del enfoque de género en el Estado en sus tres niveles de gobierno “en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y efectiva protección de los derechos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas”. Para lograrlo, cuenta con ocho objetivos estratégicos (OE). El Objetivo Estratégico 8, en específico, señala valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

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

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

31 Stolke, Verena. 2000. ¿Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad? Política y Cultura. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, nro. 14, pp. 25-60.

32 Instrumento de política a través del cual el Estado promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta publicación fue elaborada en marzo de 2019. En abril del mismo año se aprobó el nuevo PLANIG 2019-2022.

cada una de estas³³. Sin embargo, presenta, además del presupuesto³⁴, el abordaje en sí de la discriminación racial y étnica, así como la prevención de la violencia por sectores:



Discriminación racial y étnica. Al igual que con el PLANIG 2012-2017, aún no se cuenta con una estrategia clara ante la superposición de la violencia/discriminación por género y raza, sobre todo en un país como el nuestro, donde diversos pueblos indígenas habitan. Por ejemplo, no se cuenta con algún informe defensorial sobre la situación de las mujeres indígenas o afroperuanas. En 2017, la CIDH publicó un informe sobre mujeres indígenas donde hace énfasis en su condición racial y de clase, demostrándose que esta superposición las vuelve más vulnerables a ser violentadas³⁵, entendiéndose que violencia no es solo aquella que afecte la autonomía física de las mujeres, sino también la que se ejerce en sus autonomías económicas y en la toma de decisiones. Las mujeres indígenas son quienes se encuentran en los territorios donde se desarrollan proyectos extractivos o de infraestructura, los cuales traen consigo escenarios de violencia contra ellas: limitación de acceso a recursos, amedrentamiento por parte de la seguridad de las empresas, promoción del trabajo sexual y trata, entre otros.



Prevención de la violencia en los sectores: Enfocarse en mecanismos de atención institucional no debería dejar de lado la incidencia en los sectores y la transversalización del enfoque de género en los instrumentos y herramientas de cada uno de estos (no solo a nivel laboral); por ejemplo, algunas modalidades de violencia que no cuentan aún con plataformas para su tratamiento, como es el caso de la violencia de género en conflictos sociales. La mayoría de estos son consecuencia de conflictos socioambientales; sin embargo, los sectores extractivos y de infraestructura no se encuentran trabajando medidas concretas para la prevención de este tipo de violencias³⁶.

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

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

35 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2017). *Las mujeres indígenas y sus derechos humanos en las Américas*.

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



Foto:
Aidesepp

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

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), mediante el Decreto Supremo N.º 005-2017 MIMP, dispone que en las entidades públicas del Gobierno nacional y de los gobiernos regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género, con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género. Como resultado de este proceso, se tiene a los 15 sectores³⁷ con estos mecanismos aprobados, algunos con vigencia permanente, otros de manera periódica. El Ministerio de Economía y Finanzas indica que su vigencia es permanente, y la Presidencia del Consejo de la Magistratura no determina esta. En ese marco, también algunas instituciones públicas han creado en el último año estos mecanismos, entre ellas: OEFA, Senace, Osinergmin, ANA, Ceplan, PNCB, Ingemmet, entre otras. Este decreto supremo apuesta por la transversalización del enfoque de género a nivel organizacional y el MIMP se encuentra priorizando esta estrategia; sin embargo, aún no hay un camino claro en el caso de instrumentos.

A continuación, haremos una revisión de algunos mecanismos de adelanto para las mujeres a nivel sectorial en el país, relacionados con la actividad minera y de infraestructura³⁸:

37 RM 053-2018-PCM, RM 048-2018-TR, RM 032-2018-MINCETUR, RM 043-2018-IN, RM 296-2017-MIMP, RM 369-2017-VIVIENDA, RM 394-2017-MEM/DM, RM 0347-2017-MINAGRI, RM 1152-2017-DE/SG, RM 377-2017-PRODUCE, RM 292-2017-EF/41, RM 167-2017-MIDIS, RM 0566-2017-MRE, RM 795-2017 MTC/O1, RM 225-2017-MINAM.

38 Se han solicitado reuniones con los comités de OEFA, Senace, Minam, MTC, Minem, Minjus, Mincu, Minsa y Sernap.

Ministerio del Ambiente. Este cuenta con un Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, presidido por el Despacho Ministerial y con la participación de un miembro de cada dirección y oficina general desde agosto a 2017.

Muestra de ello es el trabajo que se realiza con las comunidades nativas, que permite una vinculación directa con las mujeres. Actualmente 11 mujeres son jefas de un área natural protegida (ANP) y dos de ellas son indígenas.

El Perú cuenta con un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC) que promueve la incorporación del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, para sus diferentes instrumentos de planificación, a fin de hacer frente a los impactos del cambio climático. En este documento, identifica como una causa para la deforestación de los bosques amazónicos la expansión de la infraestructura de comunicación e industrias (carreteras, hidroeléctricas, hidrocarburos), aunque menciona que estos serían proyectos que no cuentan con una gestión de impactos ambientales y sociales indirectos. Tendríamos que reflexionar si realmente las empresas que cuentan con evaluaciones de impacto ambiental están cumpliendo con la gestión adecuada de dichos impactos. Asimismo, este documento no cuenta con actividades concretas para enfrentar este tipo de causas que afectan la Amazonía.

Certificación ambiental: El Servicio Nacional de Certificación Ambiental (Senace) ha creado los *Lineamientos para promover la participación de la mujer en el proceso de certificación ambiental*, donde se analiza la importancia de la participación de la mujer en procesos de consulta o información, destacando la diferenciación de afectaciones entre hombres y mujeres, así como en la información y necesidades de las mujeres. Sin embargo, aunque este no tenga un carácter normativo ni un mecanismo de monitoreo, sienta un hito relevante en este sector.

Fiscalización: El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) crea, en agosto de 2017, el Comité para la Igualdad de Género, el cual se encuentra enfocado en asuntos institucionales. Para el presente año, su plan de trabajo contempla como objetivo (OE2) promover buenas prácticas que permitan fomentar la igualdad de género en el proceso de fiscalización ambiental³⁹. Como parte de este objetivo se busca elaborar un “diagnóstico de brechas de género en el proceso de fiscalización ambiental”, con el fin de generar instrumentos acordes a la situación de los ámbitos donde se encuentran realizando sus actividades de campo⁴⁰. Sin embargo, este no ha podido desarrollarse durante el 2018 debido a que no cuentan con un presupuesto asignado.

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

40 Señalado durante una entrevista entre DAR y el Comité para la Igualdad de Género de la OEFA.

Otros ministerios: Los ministerios de Energía y Minas (Minem) y Transporte y Comunicaciones (MTC) tienen aprobada la creación de comités de igualdad de género desde 2017 y 2018 respectivamente. Sin embargo, aún no cuentan con dicha información disponible en sus portales de transparencia.

El Minem ha lanzado este año el Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Extractivo en Perú, a fin de fortalecer los liderazgos de las mujeres en el sector extractivo, brindando capacitaciones a fin de que puedan posicionarse en posiciones gerenciales y desarrollarse de manera profesional con igualdad. El MTC cuenta, en Provías Descentralizado, con manuales y procedimientos con criterios para la inclusión de las mujeres en programas de caminos rurales; sin embargo, no se cuenta con lineamientos o procedimientos para proyectos de megainfraestructura. Este 2018 se ha realizado una reestructuración del Comité para la Igualdad, el cual estaría desarrollando su plan de trabajo ya para el año 2019⁴¹.



Gobiernos regionales

En 2017, la Comisión de la Mujer y Familia del Congreso de la República publicó el Diagnóstico de Género en la Amazonía Al 2017, donde se revisaron los avances del PLANIG. Aunque destaca la evolución positiva de la incorporación de indicadores, variables y metas para la reducción de brechas de género en los instrumentos de gestión regional (planes regionales de desarrollo concertado y planes estratégicos institucionales), también señala que estos indicadores se encuentran vinculados sobre todo consalud materna, prevención del embarazo adolescente y violencia; y que, además, las actividades y metas no han trascendido a los indicadores de los planes operativos institucionales. Del mismo modo, quedan pendientes las metas orientadas al desarrollo de igualdad de oportunidades en educación, empleo y participación política. Asimismo, estos los instrumentos de gestión de planificación aún no cuentan con una visión integral a la situación de desventaja y vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres, y tampoco identifican ni atacar el origen real de los problemas que ellas enfrentan.

Respecto a la ejecución del PAGCC, se han reportado talleres de capacitación y transferencia de tecnologías a un nivel regional con la participación de mujeres. Sin embargo, estos esfuerzos no han contado con mecanismos para la mejora de la participación de estas en dichos espacios. Asimismo, la participación efectiva de las mujeres no habría trascendido en las juntas de usuarios y administración de riego, pues tampoco cuentan con mecanismos de participación como cuotas de

41 Entrevista realizada con representante del Comité para la Igualdad de Género y DAR.

género. Asimismo, las prerrogativas de la Ley de Igualdad de Oportunidades (Ley 28983), como del PLANIG, no se ven desarrolladas en los instrumentos de gestión regional, aun cuando ambos documentos brinden indicadores a la implementación de una gestión de recursos y ambiental con enfoque de género. En dicho informe se señala que el gobierno regional de San Martín apenas ha implementado instancias y normas para la transversalización del enfoque de género, buscando priorizar el tema de igualdad de oportunidades para la planificación y asignación de presupuestos. Los otros departamentos mostraron algunas iniciativas, como la incorporación de objetivos e indicadores vinculados con el trabajo con mujeres, aunque estos no tenían metas claras en los planes estratégicos institucionales (PEI) o los planes operativos institucionales (POI).



Instituciones financieras internacionales (IFI) / empresas

A través del tiempo, la relación entre género y las IFI no ha presentado un panorama muy alentador. Si bien las IFI cuentan con planes, políticas y lineamientos de género, estos se encuentran enfocados más en un plano de empoderamiento corporativo de las mujeres o, en su defecto, en la creación de proyectos productivos para las mujeres de las comunidades. Pero esto último no necesariamente es parte de un proceso analítico con enfoque de género e intercultural (recordemos que muchos de los proyectos se encuentran en zonas rurales y, para efectos de este documento, en la Amazonía); la agencia de la mujer indígena amazónica no es reconocida de manera concreta.



Foto:
Aidesepp

Investigaciones que han realizado Oxfam y Gender Action demuestran que los proyectos de desarrollo financiados por IFI y bancos comerciales tienden a aumentar la feminización de la pobreza; la violencia basada en género, y la incidencia en la trata de personas, trabajo sexual y enfermedades de transmisión sexual. Las mujeres y niñas que viven en comunidades afectadas por proyectos extractivos son las más dañadas por los impactos ambientales, sociales y económicos, que pueden incluir desplazamiento forzado, degradación ambiental, e interrupción de la agricultura de subsistencia y medios de vida tradicionales en las áreas del proyecto.

Las disparidades de género en la toma de decisiones, los derechos de propiedad, el acceso a la información y las divisiones desiguales del trabajo significan que las mujeres son las más afectadas por los impactos de las industrias extractivas y de infraestructura. Estos impactos dejan a las mujeres en una situación especialmente vulnerable.

Gender Action (2006) pone en evidencia la vulnerabilidad de las mujeres frente a la pérdida desproporcionada de medios de vida, mayor trabajo de cuidado, prostitución forzada, trata de personas, violación y enfermedades de transmisión sexual, debido a la presencia de industrias extractivas en sus comunidades. A nivel de discriminación laboral (exacerbando las diferencias y oportunidades laborales entre hombres y mujeres), se manifiesta a través de beneficios desiguales (por su exclusión en proyectos de consulta, participación e información, las mujeres se encuentran en una posición de desventaja y reciben menos oportunidades laborales, regalías y pagos de compensación), explotación (las mujeres que encuentran trabajo en empresas extractivas enfrentan condiciones laborales deficientes y acoso sexual; asimismo, fuera de las empresas, estas puede ser prostituidas y expuestas al abuso sexual y transmisión de VIH) y enfermedades (hay aumento en las tasas de VIH/sida y otras enfermedades por contaminación).



Compromisos de las IFI, bancos y empresas

La Declaración Universal de Derechos Humanos señala que “(...) todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones (...) promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos”. Por lo tanto, los Estados deben velar por que todas y todos, incluyendo las IFI y las empresas, promuevan y respeten los derechos humanos.

Bajo esta prerrogativa, surgen iniciativas enmarcadas en la Declaración a fin de palear compromisos y directrices para que el sector privado pueda estar alineado al respeto de los derechos humanos. Así, algunas IFI cuentan con salvaguardas sobre los derechos humanos de las mujeres en sus inversiones. A continuación, enumeraremos las políticas y planes de género de las principales IFI.

Tabla⁴²: Instrumentos en materia de género de las principales IFIs

IFI	Directriz de género	Mecanismo de rendición de cuentas
ADB	<ul style="list-style-type: none"> • Policy on Gender and Development (2003)⁴³ • Gender Equality and Women's Empowerment Operational Plan, 2013-2020⁴⁴ • Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators (2013)* 	Compliance Review Panel (CRP)
BID	<ul style="list-style-type: none"> • Política operativa sobre igualdad de género en el desarrollo (2010)⁴⁵ • Plan de acción de género para operaciones (2007-2019)⁴⁶ • Lineamientos de Implementación para la Política Operativa sobre la Igualdad de Género⁴⁷ 	Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI)
IDB Invest	<ul style="list-style-type: none"> • Economic Dividends for Gender Equality 	
IFC	<ul style="list-style-type: none"> • IFC Gender Strategy Implementation Plan (GSIP) FY2017-2019 • Gender Intelligence for Banks— Moving the Needle on Gender Equality^{48*} • Unlocking Opportunities For Women And Business^{49*} 	Ombudsman Asesor de la Observancia (CAO)

**Se trata de guías de buenas prácticas, pero no se encuentran establecidas en sus planes, estrategias ni salvaguardas.*

42 Elaborado en mayo.

43 Recuperado de <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32035/gender-policy.pdf>.

44 Recuperado de <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33881/files/gender-operational-plan.pdf>.

45 Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35428394>.

46 Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-1024040741-18>.

47 Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=39599476>.

48 Recuperado de https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/31b2d0e6-5908-4449-b2d6-9dcd66416bba/HBL+Gender+Intelligence+Report_final.pdf?MOD=AJPERES.

49 Recuperado de www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/unlocking-opportunities-for-women-and-business.

IFI	Directriz de género	Mecanismo de rendición de cuentas
Banco Mundial	<ul style="list-style-type: none"> Política operacional⁵⁰ y procedimiento del Banco⁵¹ 4.20 sobre género y desarrollo (2015) World Bank Group Gender Strategy (FY16-23): Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth⁵² 	Panel de Inspección (IP)
BNDS	<ul style="list-style-type: none"> Política de Equidad de Género y Valorización de la Diversidad del Sistema BNDES⁵³ 	
CAF	<ul style="list-style-type: none"> Plan Estratégico de Género DE CAF⁵⁴ 	
Exim Bank of China	<ul style="list-style-type: none"> No cuenta con información en redes 	

Las IFI tienen el compromiso de promover la igualdad de género, reducir de la pobreza y empoderar a las mujeres a través de sus políticas y planes. Sin embargo, las acciones de las IFI y sus discursos no siempre son coherentes. Muchos proyectos de las IFI ignoran las desigualdades de género y exacerban la pobreza, lo que lleva a un aumento del trabajo sexual, la violencia basada en el género y el VIH/sida entre las mujeres y las niñas. Así, vemos asesinatos de personas defensoras en todo el mundo a razón de conflictos socioambientales, en su mayoría por proyectos financiados por estas bancas de desarrollo. En 2017 fueron asesinadas 312 personas defensoras de derechos humanos, el 67 % defendía la tierra, derechos de pueblos indígenas y medio ambiente⁵⁵.

50 Recuperado de <https://policies.worldbank.org/sites/ppf3/PPFDocuments/Forms/DispPage.aspx?docid=3523>.

51 Recuperado de <https://policies.worldbank.org/sites/ppf3/PPFDocuments/Forms/DispPage.aspx?docid=3530>.

52 Recuperado de <http://hdl.handle.net/10986/23425>.

53 Recuperado de https://www.bnades.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_es/Institucional/Responsabilidade_Socioambiental/politica_de_equidade_genero_valorizacao_diversidad.html.

54 Es mencionada en diferentes documentos, pero no se muestra disponible en la web. <http://americalatinagenera.org/foroEmpresasGenero/wp-content/uploads/PresCAF-Foro-Empresas-Igualdad.pdf>.

55 Frontline Defenders, 2018.



Empresas y derechos humanos

Aunque las empresas o bancas privadas no tengan compromisos públicos para la promoción de los derechos humanos, eso no quiere decir que puedan operar fuera de los acuerdos internacionales. Sin embargo, los bancos aún muestran serias deficiencias en ello, financiando proyectos y empresas que violan los derechos humanos.

Directrices para las empresas transnacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)⁵⁶

Son recomendaciones para las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en los países que suscribieron. Asimismo, recomienda que los gobiernos alienten a sus empresas a considerar estas directrices. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente que los gobiernos se han comprometido a promover.

La OCDE agrupa a 36 países a nivel global que suponen más de la mitad de la inversión extranjera directa. El Perú aspira a ser miembro. Desde 2014 es parte del Programa País y se alinea con varias directrices de la OCDE (vinculantes y no) referidas a desarrollo económico, gobernanza pública, transparencia y lucha contra la corrupción, productividad y capital humano, y medio ambiente.

En los últimos 15 años han surgido algunas iniciativas a las cuales algunas empresas se adhieren, en pro de los derechos humanos y derechos de las mujeres, como compromisos voluntarios; entre estos, los Principios del Ecuador⁵⁷ (que señalan la posibilidad de incluir impactos de género y de desigualdad de género en el desarrollo de proyectos) y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres⁵⁸ (o Principios de Calvert, que promueven la igualdad de género).

⁵⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013). *Lineas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. París: Autor. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>.

⁵⁷ Revisar <http://equator-principles.com/members-reporting/>.

⁵⁸ Recuperado de http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses%20and%20foundations/women-s-empowerment-principles_2011_es%20pdf.pdf?v=1&d=20141013T121818.



Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos⁵⁹

Los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos es un documento de las Naciones Unidas que se refiere al deber del Estado de proteger los derechos humanos y la responsabilidad del sector empresarial de respetar los derechos humanos. Asimismo, expresa la necesidad de disponer instrumentos (legales, normativos) por parte de los Estados a fin de garantizar la protección de los derechos humanos accediendo a la justicia. Estos principios se presentan mediante tres pilares, donde el Estado *protege*, la Empresa *respet*a y, de no evitar el impacto, se *remedia*.

Si bien el documento no tiene un carácter de obligatoriedad, debemos considerar que está elaborado con base en las obligaciones referidas a derechos humanos ya establecidas por el Derecho Internacional (la Carta Internacional de Derechos Humanos⁶⁰ y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo). No se trata de un nuevo tratado o marco normativo, más bien sistematiza estos para la conformación de principios relativos a las empresas y los derechos humanos; y, por ello, los mecanismos de seguimiento para su implementación, denuncia y sanción, así como las directrices para su cumplimiento son los ya existentes. Sin embargo, plantea, sí, la necesidad de establecer normativas y acuerdos vinculantes en miras del cumplimiento de su obligación en la protección de los derechos humanos y de garantizar el acceso a la justicia de afectadas y afectados por las operaciones de la empresa. En este marco, los Estados vienen desarrollando Planes Nacionales de Acción (PNA) en el ámbito de las empresas y los derechos humanos.

Perspectiva de género en los Principios Rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos⁶¹

Si bien los Principios Rectores hacen referencia al tema de género (PR 3, 7, 12, 20)⁶², se hace necesario llamar la atención sobre el impacto de las violaciones

59 "Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie", 21 de marzo de 2011 (A/HRC/17/31).

60 Involucrando la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los dos Protocolos Facultativos.

61 Recuperado de <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

62 PR3: "(los Estados) deben explicar cómo tratar eficazmente las cuestiones de género, vulnerabilidad y/o marginación". PR7: "los Estados debe prestar asistencia adecuada a las empresas para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, prestando especial atención tanto a la violencia de género como a la violencia sexual". PR12: "(...) las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicos y deberán prestarles una atención especial cuando vulneren los derechos humanos de esas personas (...)". PR20: "Las empresas deberían poner especial empeño en el seguimiento de la eficacia de sus respuestas a los impactos sobre las personas pertenecientes a grupos o poblaciones expuestos a mayores riesgos de vulnerabilidad o marginación".

de derechos humanos en las mujeres relacionadas a empresas. Frente a ello, las Naciones Unidas han impulsado un grupo de trabajo sobre la perspectiva de género en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, a fin de que pueda brindar mayor orientación para los Estados y las empresas acerca de cómo adoptar una perspectiva de género en la aplicación de los Principios Rectores, presentando un primer informe en junio de 2019. Este tiene tres objetivos principales:

- 1 Concientizar a todas las partes interesadas sobre la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la aplicación de los Principios Rectores y, a su vez, integrar a las mujeres en el campo de empresas y derechos humanos.
- 2 Elaborar directrices y recomendaciones de políticas para los gobiernos y empresas sobre lo que significa proteger, respetar y remediar los derechos de las mujeres en el contexto de las empresas en línea con los Principios Rectores.
- 3 Acercar los diferentes organismos, instituciones, organizaciones y actores que trabajan en el campo de empresas y derechos humanos para explorar continuamente maneras de empoderar a las mujeres que están en riesgo o que han sufrido abusos de derechos humanos relacionados con las actividades empresariales.



Foto:
Johana Mendoza/DAR

Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (avances)

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

Cabe señalar que el proceso de construcción del PLDH peruano presentó ciertas deficiencias, puesto que la participación de la sociedad civil y organizaciones indígenas no fue la adecuada.⁶³ Para el proceso de construcción del PNA, estos vicios deberían ser superados. Por ello, se ha lanzado una plataforma sobre empresas y derechos humanos desde la sociedad civil a fin de participar de manera estratégica en las actividades de elaboración del PNA.

Asimismo, desde las organizaciones indígenas, en noviembre de 2018 se lanzó la Plataforma Indígena sobre Empresas y Derechos Humanos, impulsada por la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (Aidesep) y cinco de sus federaciones regionales: Organización Regional de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Norte (ORPIAN-P), Consejo Machiguenga del Río Urubamba (COMARU), Organización Regional Aidesep Ucayali (ORAU), Coordinadora Regional de los Pueblos Indígenas de San Lorenzo (CORPI-SL) y la Organización Regional de los Pueblos Indígenas del Oriente (ORPIO).

El 12 de diciembre de 2018, el Ministerio de Justicia realizó la presentación de los lineamientos estratégicos, hoja de ruta y metodología para la elaboración del PNA en Empresas y Derechos Humanos. El periodo de preparación es de un año, es decir, en diciembre de 2019 se contaría con tan importante documento.

⁶³ Comunicado de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos: “Nuevo Plan Nacional de Derechos Humanos: Simulación y Fraude”. Recuperado de <http://derechoshumanos.pe/2018/02/nuevo-plan-nacional-de-derechos-humanos-simulacion-y-fraude/>.



Afectaciones diferenciadas

La Amazonía peruana se encuentra sometida a una serie de actividades de carácter extractivo y de infraestructura que impactan tanto el ambiente como a las personas que habitan ahí. A un nivel más localizado, estamos hablando de impactos que, desarrollados en espacios de influencia común, presentan resultados de menor significancia si son evaluados de manera individual, pero que en su conjunto representan impactos de mayor significancia.

La normativa en el Perú ha caracterizado los impactos por su naturaleza (positivos o negativos), por su extensión o magnitud (leve, moderado o significativo), y por si son reversibles, acumulativos o sinérgicos. El Senace, mediante unos lineamientos, define y reconoce la existencia de estos, por lo cual hace hincapié en la necesidad de promover la participación de las mujeres en procesos de certificación ambiental; sin embargo, estos no tienen un carácter normativo, por lo cual estaríamos frente a un vacío normativo crítico.

¿Qué son las afectaciones diferenciadas?

La superposición de las capas de discriminación (étnica y de género) hace de las mujeres indígenas un grupo particularmente vulnerable, pero también invisible para la sociedad y los Estados. Esto se refleja también en la invisibilización de las afectaciones a ellas, puesto que el tratamiento para pueblos indígenas se hace de manera homogénea, sin considerar precisamente que las capas de discriminación se desarrollan en un mismo momento y no de manera aislada.

Las afectaciones diferenciadas, principalmente entre mujeres y hombres, se dan en las comunidades indígenas debido a los diferentes roles que poseen tanto en el plano doméstico como a nivel comunal (ver algunas notas al respecto en el Anexo 1). Así, el ejercicio pleno de derechos, el acceso y control de recursos y la participación en toma de decisiones se manifiesta de distinta manera entre hombres y mujeres, e inclusive se puede manifestar de manera diferenciada entre las mujeres de una misma comunidad⁶⁴. En consecuencia, las mujeres manejan un espectro de aprovechamiento de las oportunidades que puedan brindar los proyectos de inversión en sus territorios diferente al de los hombres, así como su capacidad para enfrentar los impactos que estos generen.

⁶⁴ Las dimensiones de desarrollo no son las mismas para mujeres y hombres; de hecho, estas difieren aún entre las mujeres de una comunidad, donde los roles, edad, etnia, ingresos, situación de pareja, entre otros, posicionan mejores condiciones de clase para unas que otras.

La CIDH ha observado un aumento notable de la información recibida, las peticiones individuales y las medidas cautelares en relación con violaciones de derechos humanos cometidas contra pueblos indígenas en el contexto de proyectos de desarrollo, de inversión y de extracción. Según la relatora especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, “la mercantilización de la tierra que ocasionan estas prácticas constituye un ataque a las culturas indígenas y a la importancia que para ellas tiene la tierra” (CIDH, 2017). El desplazamiento forzado, la migración, la degradación y contaminación del medio ambiente, su impacto en el derecho a la salud y la cultura, la desintegración del tejido social, la violencia sexual, el tráfico de mujeres y niñas, y las controversias en torno a la propiedad de las tierras son las consecuencias más comunes de estos proyectos; y son las mujeres indígenas afectadas de manera desproporcionada.



Foto:
Aidesepp

Impacto en las autonomías

El pleno ejercicio y la garantía de los derechos de las mujeres, conjugados con libertades, configuran la autonomía de estas como condición para lograr la igualdad y el desarrollo sostenible. La autonomía de las mujeres cuenta con tres expresiones: económica, física y en la toma de decisiones, así como sus interrelaciones (CEPAL, 2016):

Autonomía económica

Comprende la igualdad distributiva: superación de la pobreza de las mujeres (dinero, tiempo), la igualdad salarial, el fin de la discriminación en el mercado laboral y de los sesgos y déficits en la protección social. También se aborda el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como núcleo de la desigualdad basada en la división sexual del trabajo. Asimismo, destaca el acceso y el control de recursos naturales y de activos productivos⁶⁵.

Autonomía física

Comprende el ejercicio pleno del derecho a la salud: libertad de decisión sobre su vida reproductiva y sexual, reducción de altas tasas de mortalidad materna, reducción/abolição de maternidad infantil y adolescente, superación de obstáculos para que las mujeres con alguna discapacidad sean consideradas sujetos de derechos. Destaca el derecho de vivir libres de violencia y el derecho de acceso a la justicia.

Autonomía en la toma de decisiones⁶⁶

Comprende la participación y representatividad de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones: a través de la democracia paritaria, con la participación de las mujeres en espacios de debate y toma de decisiones de carácter político, económico, de gestión, entre otros. Ya sea en instancias de carácter gubernamental como en espacios regionales, locales y comunitarios.

65 Cepal (Comisión económica para América Latina y el Caribe) propone considerar instrumentos del mercado de trabajo, como el salario mínimo y la reducción de la jornada laboral, para mejorar la situación no solo de las mujeres, sino de la sociedad en su conjunto, así como analizar los efectos que tendría sobre la igualdad de género la aplicación de una renta básica universal o ingreso ciudadano.

66 La presencia de mujeres indígenas es insuficiente y no guarda relación con su peso demográfico ni con los aportes.

La afectación de estas autonomías mediante los impactos a los derechos de las mujeres se da de manera directa e indirecta. Es importante integrar el análisis de esto considerando la interdependencia existente entre las autonomías⁶⁷.

En 2016, el Grupo de Trabajo sobre Pueblos indígenas de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos del Perú presentó un informe sobre vulneraciones diferenciadas a los derechos humanos de las mujeres indígenas en contexto de actividades extractivas en el Perú, donde se presentaron casos de mujeres indígenas de la zona andina y amazónica.

En 2017, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos presentó el informe sobre mujeres indígenas y derechos humanos. En dicho informe, la CIDH plantea siete principios rectores, y recomienda que los países aseguren la aplicación de cada uno de estos en el diseño y aplicación de políticas que afecten a las mujeres indígenas. Asimismo, hace un llamado para que se deroguen todas las disposiciones normativas que no tengan consistencias con estos, además de que se considere un enfoque holístico que contemple el reconocimiento del papel diferenciado de las mujeres indígenas en sus comunidades. Estos principios son los siguientes:

⁶⁷ **Derecho a una vida libre de violencia y discriminación:** violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones (privada, pública, institucional, obstétrica, política, en situaciones de conflicto, desastres naturales y privación de libertad, acoso sexual, incesto, explotación sexual, tráfico, trata, prostitución forzada, violaciones, feminicidio); seguridad pública y ciudades; legislaciones y acceso a la justicia; contenidos educativos y medios de comunicación; estereotipos, sexismo, racismo, etnocentrismo, homofobia, lesbofobia y discriminación. **Derechos sexuales y reproductivos:** información y educación sexual, aborto, anticoncepción, servicios de salud de calidad, mortalidad materna, orientación sexual e identidad de género, servicios universales, discapacidad y vejez, maternidad adolescente, infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, emergencias sanitarias, maternidad saludable, desarrollo tecnológico, distintos tipos de familia. **Derechos económicos, sociales y culturales:** ingresos, empleo e inserción productiva, trabajo y control de los recursos, división sexual del trabajo, trabajo no remunerado y cuidados, protección y seguridad social, educación, ciencias y tecnologías de comunicación, transformación de pautas culturales, transmisión intergeneracional de la pobreza, jefatura de hogar y bienestar, uso y distribución del tiempo, políticas fiscales y macroeconómicas, políticas sociales, inversión pública, ruralidad, trabajo doméstico remunerado e informalidad, empresas y emprendimientos, crédito, tecnologías e innovación, territorio y modelos productivos. **Derechos civiles y políticos:** participación política y liderazgo, partidos políticos y sistemas electorales, representación y paridad, organizaciones y movimientos feministas y de mujeres, migración, conflictos y construcción de paz, gobierno electrónico. **Derechos colectivos y medioambientales:** tierra y territorio, agua y bosques, desastres naturales y eventos extremos, cambio climático, ámbitos rural y urbano, gestión de riesgos y mitigación, derecho al desarrollo, cooperación internacional.

Principios rectores para orientar acciones de los Estados en materia de mujeres indígenas y DD. HH.

Principio rector	Contenido
Primer principio: actoras empoderadas	Las mujeres indígenas son sujetos de derecho y no simplemente víctimas o blanco de violaciones de derechos humanos. A pesar de que han sufrido violencia y discriminación durante mucho tiempo, han desempeñado y continúan desempeñando un papel decisivo en la historia de la lucha por la autodeterminación de sus pueblos, sus derechos colectivos e individuales, y sus derechos como mujeres.
Segundo principio: interseccionalidad ⁶⁸	Las mujeres indígenas poseen una identidad multidimensional que requiere un enfoque interseccional al evaluar las formas de discriminación que enfrentan. La identidad multidimensional de las mujeres indígenas las expone de forma frecuente a una intersección de formas de discriminación basadas en su identidad cultural, sexo, género y otros factores.
Tercer principio: autodeterminación	Las violaciones del derecho de los pueblos indígenas a la autodeterminación y al control de sus tierras y recursos tienen efectos acentuados en las mujeres indígenas.
Cuarto principio: participantes activas	Las mujeres indígenas deben tener la oportunidad de participar en todos los procesos que influyen en sus derechos.
Quinto principio: incorporación de sus perspectivas	Estas políticas fomentan la imposición de actividades extractivas y megaproyectos de desarrollo sin su consentimiento previo, libre e informado, en contravención de su derecho a la autodeterminación, la integridad física y la elección de su forma de vida y desarrollo.
Sexto principio: Indivisibilidad	Los derechos humanos tienen una naturaleza universal, indivisible, interdependiente e interrelacionada. Es importante reconocer la estrecha conexión entre la protección de los derechos civiles y políticos de las mujeres indígenas y los derechos económicos, sociales y culturales.
Séptimo principio: dimensión colectiva	Los derechos de las mujeres indígenas deben entenderse en sus dimensiones individual y colectiva, cuya interconexión es innegable e inseparable.

Fuente: CIDH, 2017. Elaboración propia.

⁶⁸ La Comisión Interamericana ha reafirmado que “la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones de los Estados, en tanto que la discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género”.



Foto:
Johana Mendoza/DAR

En particular, la CIDH pone de relieve la información preocupante que ha recibido sobre actos de violencia sexual perpetrados contra mujeres indígenas en el contexto de megaproyectos de desarrollo. Las mujeres indígenas pueden sufrir las consecuencias de estos proyectos en forma de violaciones de su integridad física, sexual, espiritual y cultural. En ese sentido, la CIDH ha sido informada de que los proyectos de desarrollo pueden dar lugar a situaciones de vulnerabilidad y exacerbarlas y, en el caso de las mujeres indígenas en particular, volverlas “más vulnerables al abuso y la violencia, como la violencia sexual, la explotación y la trata”.

De otro lado, CIDH (2017) señala que muchos de estos proyectos de desarrollo llevan a la degradación ambiental de las tierras y los territorios de pueblos indígenas y a su desplazamiento forzado. Las comunidades indígenas, privadas de sus tierras y de sus formas tradicionales de vida y de subsistencia, son forzadas a vivir en situación de pobreza. Esta situación de vulnerabilidad, combinada con la llegada de trabajadores y jornaleros a estas zonas alejadas, además de los prejuicios y la discriminación, han acarreado la prostitución forzada y la trata de mujeres y niñas indígenas, con todas las consecuencias que ello ha tenido en su salud física y psicológica, así como en su cultura.

A continuación, se presenta la manera en que los derechos de las mujeres se ven afectados.

Afectaciones a las autonomías de las mujeres indígenas

Autonomía	Derechos	Impactos
Física	Derechos a una vida libre de violencia	<p><i>Sexual-reproductivo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento en embarazos adolescentes debido al ingreso de colonos. • Enfermedades de transmisión sexual, por el incremento de la prostitución y el contacto con personas infectadas que vienen de otros lugares. <p><i>Violencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Violencia física: intrafamiliar (infringido por el hombre bajo efectos del alcohol y robustecimiento de actitudes patriarcales por agentes externos (delincuencia, narcotráfico, etc.). • Violencia psicológica: hostigamiento, estigmatización, difamación y criminalización de las mujeres defensoras de la tierra y territorio.
	Salud y vida plena	<p><i>Afectaciones a la salud</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agua (disposición y acceso) para riego y consumo, calidad y contaminación de esta. • Metales pesados: contaminación de peces o animales para consumo, contaminación de tierra. • Medicina tradicional: por contaminación se pierden las tierras para el cultivo de las plantas medicinales o espacios sagrados. • Transmisión de VIH/sida. <p><i>Seguridad alimentaria</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposición (cantidad) y acceso (distancias, limitaciones) a alimentos, agua y leña. <p><i>Medio ambiente sano</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Las afectaciones antes mencionadas se dan por la alteración del medio ambiente.

Autonomía	Derechos	Impactos
Económica	Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en las empresas • Los empleos formales están dirigidos a hombres. • Los empleos formales a mujeres son de menor rango. • Pérdida de fuentes de ingresos para las mujeres: agricultura (acceso limitado o contaminación de la tierra), artesanía (desaparición de especies que les proveían las semillas), plantas medicinales, etc. • Los pocos empleos que ofrecen las empresas están vinculados a labores de cocina, lavandería, limpieza o apoyo administrativo. <p><i>Independencia económica en mujeres</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Al tener mayor oportunidad los hombres, son quienes deciden cómo se dispondrá del dinero. • Generación de asociaciones artesanales de mujeres como alternativa a las extractivas.
	División sexual del trabajo	<p><i>Brecha salarial</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los hombres reciben mayor pago porque supuestamente trabajan más que las mujeres. • Los nuevos empleos generan un mayor dinamismo en la economía local. • El nuevo flujo de dinero conlleva al encarecimiento de la vida en sus comunidades: precio de alimentos, transporte, etc. <p><i>Uso del tiempo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento del trabajo no remunerado. • Triple rol: reproductivo, productivo y comunitario. • Realizar tareas de cuidado: cuidado de familiares enfermos, accidentados. • Invertir mayor tiempo para la obtención de alimentos, agua y leña al no poder recolectarlas donde solían por efectos de la contaminación. • Las mujeres deben realizar las actividades que ellas normalmente realizaban, además de las actividades que su pareja deja de hacer por ir a trabajar. Y si la mujer trabaja en la empresa, no deja de hacer ningún trabajo doméstico, con lo que se incrementa su carga. En su defecto, sus hijas deben ayudarla, propiciando la deserción escolar.

Autonomía	Derechos	Impactos
Toma de decisiones	Titularidad de la tierra	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso, uso y posesión de los territorios es fundamental para el ejercicio de los demás derechos humanos individuales y colectivos de los pueblos indígenas. Sin embargo, las mujeres no se encuentran en las mismas condiciones que los hombres.
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas han masculinizado la interlocución con los pueblos indígenas, excluyéndolas de esta.
	Representación	<p><i>Liderazgo y dirigencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel nacional y regional, los cargos políticos son mayoritariamente dominados por hombres, y no se garantiza que la problemática de género sea discutida. <p><i>Procesos de consulta y negociación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de consulta previa realizados no son espacios de real participación de los pueblos indígenas, menos para las mujeres. • La participación en procesos de diálogo está enfocada en la asistencia y no en una participación efectiva de las mujeres ni en un recojo de sus aportes. Son espacios “por cumplir”.

DIAGNÓSTICO: APROXIMACIONES DESDE LA MIRADA INDÍGENA AMAZÓNICA

Se hace necesario recalcar que no es posible homogenizar a las mujeres y menos aún a las mujeres indígenas amazónicas, quienes, de acuerdo con cada familia étnica, poseen características muy particulares unas de otras. Sin embargo, los hallazgos que se comparten en este capítulo corresponden a espacios de diálogo e interacción con mujeres que se encuentran disputando/ejerciendo liderazgos o dirigencias frente a conflictos socioambientales, específicamente en el encuentro de lideresas de la Aidesep en Lima (abril, 2018) y, posteriormente, en el Encuentro de Mujeres Awajún (junio, 2018), el Encuentro de Mujeres de ORAU (junio, 2018) y el Diálogo con Mujeres Machiguengas (julio, 2018).

De estos encuentros y diálogos entre las mujeres, destacó que las problemáticas en sus territorios eran bastante parecidas y estaban vinculadas con el ingreso de las empresas. Fue importante compartir entre las diversas regiones las formas en que las actividades impactan, pero también cómo las mujeres están resistiendo estos impactos. Asimismo, en esta sección se recogen algunos debates emprendidos para el proceso de la conceptualización sobre el enfoque de género en los proyectos extractivos y la existencia de afectaciones diferenciadas.



Enfoque de género / impactos diferenciados

En los espacios de diálogo con indígenas de la Amazonía, los temas relativos al enfoque de género y los impactos diferenciados han tenido diferentes apreciaciones a partir de la manera en que el término “impactos diferenciados” o “afectaciones diferenciadas” ha ingresado. Queda claro que las mujeres y los hombres tienen roles diferenciados y esto, teóricamente, podría facilitar la identificación de las



Foto:
Aidesepe

afectaciones indiferenciadas; sin embargo, la percepción de estas tiene una mayor reflexión. Actualmente nos encontramos en un proceso donde las reivindicaciones de los derechos de las mujeres están siendo impulsadas desde un sector académico, urbano y de algunas élites, los cuales no recogen necesariamente las particularidades culturales de los pueblos indígenas amazónicos. Por ello, hemos recogido algunas apreciaciones desde espacios donde líderes(as), dirigentes y técnicos(as) de organizaciones indígenas han abierto el debate sobre estos términos.

Desde los hombres indígenas

De las diversas narrativas de algunos hombres indígenas, la problemática de género e impactos diferenciados se podrían centrar en dos líneas:

- ***Tendencia en la cooperación***

Los proyectos con enfoque de género no estarían ingresando de manera adecuada a los territorios amazónicos. Hay una comprensión de los proyectos dirigidos hacia mujeres sobre mejora en las capacidades técnicas y de derechos; pero la forma del ingreso de los proyectos con enfoque de género en un entorno donde prima lo colectivo genera cierta desconfianza en algunas mujeres, pero sobre todo en los varones.

En ese sentido, algunos hombres indígenas, sobre todo aquellos que tienen expectativas en las dirigencias, ven el enfoque de género y la temática de impactos diferenciados como una tendencia para la obtención de fondos para las ONG.

Asimismo, se cuestiona que los proyectos con enfoque de género tengan actividades solo focalizadas en las mujeres y no en el trabajo colectivo, cualidad de los pueblos indígenas.

“ No entiendo bien qué es lo que ha pasado para que haya tanta violencia ahora hacia las mujeres. ¿Por qué si son nuestras mujeres las estamos tratando así? Estos proyectos de género deberían generar espacios también para que podamos hablar los hombres y reflexionar sobre lo que cuenta la hermana. ¿Qué ha pasado para que los hombres estemos tratando tan mal a las mujeres? ”
Hombre awajún, chiriaco, luego de oír a una sabia indígena narrando los cambios que se habían generado en los roles de género luego del ingreso de la carretera

Y, de otro lado, hay un relacionamiento que se hace del enfoque de género con el feminismo, el cual es visto como un fenómeno que estaría ingresando para el debilitamiento del movimiento indígena en su colectividad. Aunque este tampoco es comprendido ni asimilado por las mismas mujeres indígenas.

“ Yo no quiero hablar de feminismo (aclara), pero sí debemos hablar de la lucha contra el patriarcado y el machismo. ”
Mujer indígena de Brasil

“ Por las cosas que pienso o digo me dicen que soy feminista, pero yo no creo que lo soy. Les digo que no, no lo soy. ”
Mujer awajún



Foto:
Aidesepp

- **Visibilización de las cualidades de la mujer**

Los hombres de las organizaciones indígenas reconocen que las mujeres tienen cualidades y conocimiento adquirido por diferentes actividades, de acuerdo con sus roles en la comunidad⁶⁹. Por esta diferenciación de tareas, los conocimientos y capacidades son diferenciados, pero complementarios, y los hombres lo reconocen. Sin embargo, también evalúan que no todas las mujeres tienen la capacidad de poder utilizar esta información, reconociendo las diferencias históricas en la limitación de acceso a la educación y espacios de toma de decisiones de las mujeres, por lo cual los hombres indígenas creen que pueden ser ellos quienes trasladen las inquietudes y necesidades de las mujeres indígenas.

“ Las mujeres son muy inteligentes, son hábiles, se encargan de la casa y también de la comunidad... Ahora ya hay muchas apas (dirigentas comunales), ellas sí que tienen carácter, son muy buenas dirigiendo. Pero no quieren salir de sus comunidades, les preocupan sus hijos y su familia. Cómo vamos a exigirles que ocupen cargos locales o regionales si no quieren, ellas quieren estar cerca de su familia. Pero si una quiere, le vamos a apoyar, no porque sea mujer, sino porque tiene cualidades. ”

Hombre shipibo

⁶⁹ En los pueblos amazónicos, con ciertas variantes de acuerdo con la familia étnica, son los hombres quienes se encargaban de preparar las tierras para el cultivo, cazar, pescar y construir sus viviendas; y son las mujeres quienes se dedicaban al manejo de las chacras, la recolección de alimentos, la caza y pesca de animales menores, la preparación de sus alimentos y el cuidado de las familias.

Desde las mujeres indígenas

- **Muchos cambios sociales**

La Amazonía peruana cuenta con una biodiversidad exquisita y, además, contiene importantes recursos naturales que han sido explotados de manera intensa los últimos 30 años. Sin embargo, la mala administración de estos no ha permitido un desarrollo social prometido para las comunidades indígenas que estuvieron ahí. Más bien, hemos visto situaciones donde estos pueblos han sido avasallados, y sobre todo las mujeres.

Las empresas ofrecen oportunidades laborales especialmente para los hombres. Y las pocas plazas que ofrecen para las mujeres han sido limitantes (limpieza, cocina, recepción), reforzando estereotipos de género. Por ende, son los hombres quienes tienen mayor poder adquisitivo que las mujeres, quienes normalmente se quedan en sus comunidades a cargo de la casa, la familia y la chacra.

“ Dicen que las mujeres no podemos hacer trabajo para las empresas, nosotras podemos hacer todo. En mi comunidad les hemos dicho a la empresa que trabajamos todas, pero igual les pagan algo menos a las mujeres porque dicen que no hacemos lo mismo. ”

Mujer awajún

Asimismo, el ingreso de trabajadores foráneos para la realización de actividades extractivas ha contribuido al incremento de negocios que socavan la seguridad de las mujeres. Esta es una actividad colateral de las industrias extractivas, donde la afluencia de los hombres genera un ambiente idóneo para la prostitución y la trata de personas. En un modelo de desarrollo de subsistencia donde se superpone un modelo de desarrollo capitalista, se generan brechas económicas importantes, las cuales propician que las mujeres ingresen en este tipo de comercio a fin de tener ingresos para enfrentar el nuevo modelo.

“ Todo es más caro ahora y ya no podemos coger los peces, ya no hay tanto desde que la empresa ha venido. ”

Mujer kechua

Las mujeres indígenas del VRAEM, Amazonas y Madre de Dios han identificado esta como una de las problemáticas más graves en sus territorios. Donde, además, a partir de la prostitución se habría intensificado la propagación de enfermedades de transmisión sexual como el VIH y la violencia contra ellas.

“ Hay cosas buenas y cosas malas que viene de afuera. Nuestra cultura es dinámica, debemos aprender lo bueno, no hay que permitir que se imponga lo malo, como la violencia. ”
Mujer shipiba

Amazonas es una región en particular muy afectada por el incremento de la violencia hacia las mujeres. Los hombres destinan su salario al alcohol y la prostitución, lo cual genera conflictos en el seno de la familia, en vista de que esta depende sobre todo del ingreso económico de los hombres. Más allá de la ruptura armónica de la relación entre la pareja, afecta de sobremanera la desatención de los ingresos para sostener a la familia, así como la violencia que se genera por la ingesta excesiva de alcohol, además de las actitudes patriarcales que se ensañan con la mujer indígena.

“ Hay muchos casos de violencia y violaciones sexuales a las mujeres, pero es difícil que se pueda hacer justicia. La mayoría de casos quedan en nada, en algunas comunidades la justicia indígena no está apoyando a las familias de las mujeres violentadas y acudir a la justicia occidental es complicado porque no todas las familias tienen recursos para viajar hasta donde están (los administradores de justicia). Antes en los estatutos, si te ibas a quejar a la justicia occidental, te multaban, eso ha cambiado en algunas comunidades, pero tenemos que luchar más para que pase en todas. ”
Mujer awajún

“ Ellos (los trabajadores) pues creen que porque tienen plata hacen lo que quieren con las mujeres. A las jovencitas las enamoran, les hacen creer que van a estar siempre, se las llevan fuera de su comunidad y ahí no más las abandonan, las dejas solas lejos de sus familias. ”
Mujer bora



Foto:
Aidesepp

- **La economía de las mujeres**

La intrusión de un modelo distinto al que ancestralmente se desarrolla en la Amazonía ha generado panoramas de desigualdad, pobreza y violencia para las mujeres. Un sector que ha sido predominantemente masculino y que se ha sostenido así por tantos años, por el contrario, se ha presentado hostil hacia las mujeres, tanto en la participación como en los impactos de este.

Las mujeres han sido relegadas, en primer lugar, por las empresas, puesto que el diálogo entre estas y la comunidad ha sido establecido siempre con los hombres. Aun cuando haya una mujer como autoridad en su comunidad, los ingenieros o abogados de la empresa preguntan por "el hombre a cargo". Este tipo de interlocuciones masculinas han generado también que, en segundo lugar, las mujeres sean relegadas por los hombres de la comunidad al querer ser solo ellos quienes participen de los diálogos y negociaciones.

“ Antes los hombres iban a hablar y luego venían a conversarlo con la comunidad en la asamblea. No se tomaban decisiones sin que se haya consultado en la casa con nosotras. Ahora ellos solo deciden y más tarde ya nos enteramos de lo que negocian. ”

Mujer awajún (Amazonas)

Las oportunidades laborales, como se mencionó en el ítem anterior, son limitadas. Al ser ocasionales y para puestos de bajo rango, la remuneración está muy por debajo de la que los hombres reciben. Además, hay la creencia de que las mujeres no van a poder responder de manera eficiente a algún puesto de trabajo. Por ello, las mujeres se dedican normalmente en sus hogares, haciendo las actividades que ellas realizaban (trabajo doméstico no remunerado), pero además realizando las actividades que sus parejas dejan de hacer para acceder a los puestos a la empresa.

Cuando hay algún escenario de compensación o remediación, así como en los procesos de negociación, estos se dan entre hombres, excluyéndose a las mujeres de los beneficios.

“ A veces los hombres se van y negocian pues, nosotras nos enteramos después. Pero eso está mal, nosotras debemos participar. Como nosotras somos ahora las que estamos en la chacra sabemos qué está pasando, podemos contribuir a mejorar el diálogo. ”
Mujer awajún (Lima)

“ Las mujeres pensamos primero en nuestras familias. A veces los hombres se olvidan. Pero nosotras pelearíamos para que esos beneficios vengan a toda la comunidad. ”
Mujer shawi (Lamas)

Las mujeres indígenas sufren de mucha discriminación por su condición étnica, de clase y género. Si bien algunas empresas extractivas tienen políticas para garantizar una cuota de participación de población indígena en sus actividades, éstas no aseguran la participación de las mujeres indígenas. De manera concreta, el proyecto Hidrovía Amazónica, para la elaboración de su Estudio de Impacto Ambiental (EIA) no contrató a ningún profesional indígena para sus brigadas de campo y, además, durante la segunda ronda de talleres informativos fueron interpelados por distintas federaciones indígenas ya que no habían contratado a ningún miembro de sus comunidades como apoyo local. La empresa precisó que sí lo había hecho, pero se trataba de una proporción mínima en comparación con la de población no indígena. Asimismo, no supieron dar razón sobre oportunidades para las mujeres indígenas.

- **Reivindicación de sus valores y capacidades**

Ellas son conscientes de que cuentan con conocimientos sobre sus territorios, los cuales han ido recogiendo tanto de manera oral como experimental en el desarrollo de sus actividades cotidianas. Sin embargo, este conocimiento no necesariamente ha sido reconocido en sus territorios por parte del Estado por la falta de promoción de participación

de ellas. Frente a un Estado y empresas que masculinizan las relaciones y procesos de toma de decisiones sobre los territorios, así como la consulta, indemnizaciones y compensaciones, generando una superposición de los hombres en una comunidad u organización como interlocutores privilegiados; las mujeres indígenas se encuentran ya hace varios años cuestionando estas relaciones que dejan de lado su opinión y sus conocimientos. Asimismo, hay un reconocimiento de que esta relación entre hombre/empresa/Estado ha generado en algunas oportunidades casos de poca transparencia y corrupción con algunos dirigentes (normalmente hombres).

La reivindicación de los conocimientos de las mujeres indígenas, sus capacidades y demás valores para la gestión de sus territorios es algo que ahora se encuentran impulsando desde las comunidades hasta los movimientos, asociaciones y organizaciones de mujeres.

“ A veces las mujeres no queremos participar porque a nosotras nos han enseñado a preocuparnos por la casa. Pero eso va cambiando. Ahora salimos a los talleres y dejamos a nuestros hijos con sus papás, nuestros esposos ya están entendiendo. Pero igual nosotras pensamos que él no les va a cuidar como nosotras les cuidamos.

Aunque ahora está todo cambiando. Mis papás no querían que yo estudie, pero pude terminar el colegio, ellos querían no más que mi hermano estudie y que yo me quede en la casa. Ahora, mi esposo y yo queremos que nuestras hijas estudien. Seguro con ellas va a ser diferente y van a poder participar más que yo, ya todo está cambiando pues. ”

Mujer shawi (Lamas)

- **Reconocimiento de una lucha por la agenda de mujeres**

Si bien los pueblos indígenas en general han visto vulnerados sus derechos, tanto de manera individual como colectiva; existen algunos temas que son prioritarios para la mujer amazónica, los cuales no siempre han sido incluidos de manera prioritaria como parte de la lucha colectivo. Esto generó en su momento la formación de organizaciones de mujeres indígenas que se enfocaron en impulsar la agenda de las mujeres, como Onamiap (Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú) o Femucarina (Federación Nacional de Mujeres Campesinas Artesanas Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú), quienes trabajan acciones desde las mujeres.

De otro lado Aidesep, como federación nacional, cuenta con un Programa sobre Asuntos de las Mujeres, que anualmente realiza esfuerzos para generar una agenda desde de las mujeres. Lo mismo se extrapola a sus bases regionales con las secretarías o programas sobre mujeres, buscando impulsar la participación efectiva de estas.

- **Defensoras de sus territorios**

La defensa de los derechos humanos, la tierra, el territorio y la naturaleza ha sido la bandera de lucha de los pueblos indígenas de la Amazonía, desde hace varias décadas. En este sentido, las mujeres indígenas tienen un rol protagónico, pues, históricamente, han sido las encargadas de salvaguardar todos aquellos elementos que permiten la pervivencia de la vida. Sin embargo, su valioso aporte no ha sido necesariamente reconocido públicamente, así que el término “defensora” ingresa en la narrativa indígena poco tiempo atrás. En los últimos años, esta categoría ha cobrado mayor relevancia debido a la sistemática vulneración a los derechos, criminalización, persecución, asesinatos y otros tipos de violencia documentados y evidenciados en los países de la cuenca amazónica. Hoy, la defensa de defensoras es un tema prioritario en la agenda de las organizaciones indígenas, debido a la necesidad de tomar acciones emergentes, oportunas y efectivas para proteger a las lideresas. En este sentido, es importante destacar que estudios recientes señalan el incremento de asesinatos de líderes y lideresas indígenas en el mundo y la región. De acuerdo con el último informe de la organización Global Witness, “¿A qué precio?”, el 65 % de las defensoras y los defensores de la tierra y la naturaleza asesinados en 2017 fueron indígenas.

“ La pérdida de bosque es por los madereros. Es la lucha ahora, tenemos que morir uno para que nos respeten como personas. Muchas veces hablan, por qué quieren los campos tantos terrenos si son vagos, no van hacer nada. Nosotros tenemos un propósito, cuidar el medio ambiente, tumar un árbol a nosotros nos da pena, eso hay que hacer un poquito de reflexión. Tenemos que unir como mujeres, formar a la juventud para hacerle frente, buenas líderes. ”

Mujer awajún

- **Participación política de las mujeres**

Para el Estado y las empresas, la mujer indígena ha sido tratada por mucho tiempo como si fuera un actor pasivo, sin embargo, su accionar es destacable. Para los pueblos indígenas, la relación entre mujeres y hombres indígenas se ha desarrollado en dualidad, donde ambos se complementan.

En la gobernanza indígena, las estructuras de representación se hacen a través de organizaciones y su dirigencia, donde la participación de las mujeres indígenas crece, aunque de forma lenta. Algunas organizaciones indígenas están tomando medidas para mejorar esta situación de representatividad. En el caso de la COICA, se puede mencionar que una de sus 7 áreas es la de Mujer y Familia, y se cuenta con una política de género y su estrategia. En 2017 se aprobó una reforma de estatutos que señala la participación igualitaria en su Consejo Directivo; además, las mujeres organizadas han conformado un Consejo de Mujeres y una Secretaría Ejecutiva. Así, la Aidesep ya cuenta con una mesa directiva paritaria y ha modificado sus estatutos para que, en adelante, esta pueda promoverse.

Aun cuando estos esfuerzos se realizan para la promoción de las agendas indígenas amazónicas, se tienen espacios de mujeres donde se cuestionan los impactos de las extractivas o proyectos de infraestructura en los territorios; centrándose el discernimiento en si se trata de afectaciones colectivas a toda la comunidad o si son diferenciadas. Este tipo de procesos se da porque aún los pueblos indígenas en general no cuentan con garantías para el cumplimiento de sus derechos, posicionando así a las mujeres en una situación delicada al dejar de lado su agenda, la cual normalmente compromete a mujeres, niñas, niños, adolescentes y adultos mayores. Por ello es importante recordar la interseccionalidad entre género y raza.

A continuación, se hará un recuento de afectaciones diferenciadas, discutidas en los encuentros de mujeres de las bases de la Aidesep, considerando las tres autonomías.



Autonomía Económica

El ingreso de empresa a los territorios indígenas genera expectativas de “desarrollo” y oportunidades laborales para las y los indígenas. Sin embargo, este ingreso también altera las actividades productivas y reproductivas en la comunidad, modificando la división sexual del trabajo, la gestión del territorio y los roles de género. Por las actividades, los territorios se ven cercados o contaminados, alterando los medios de subsistencia y llevando a las familias indígenas a depender del trabajo remunerado de las empresas. Empero, la oferta laboral que traen los proyectos extractivos y de infraestructura se encuentra estrechamente asociada con el trabajo masculino, exacerbando la desigualdad entre hombres y mujeres.

Ingresos económicos

Los proyectos de inversión mal implementados en los territorios indígenas generan que las mujeres pierdan los pocos ingresos con los que contaban (pesca, semillas para artesanías, cortezas para tintes, entre otras), generando una mayor pobreza individual, lo cual las expone a serias situaciones: menor poder de decisión sobre el manejo de dinero en el hogar, poca posibilidad de ahorro y posibles deficiencias en la manutención de la familia. Así, se ven en la obligación de buscar otras formas para sostener a su familia, inclusive tienen que migrar.

Aún sin recibir un ingreso económico, la carga de trabajo de la mujer es en promedio 12 horas mayor que los hombres. El tiempo dedicado a actividades domésticas, por ejemplo, es en promedio 2 veces mayor que el dedicado por los hombres. Asimismo, se ve afectado el trabajo en comunidad, ya que se generan sobrecargas de trabajo en las mujeres, quienes no pueden hacerse cargo de este como antes.

División sexual del trabajo

El ingreso de las extractivas ha tenido consecuencias notables en la gestión del territorio, pero también en la división sexual del trabajo. Se han alterado los medios de subsistencia y la sostenibilidad de las comunidades indígenas, y se han generado nuevas relaciones de dependencia al trabajo remunerado por las empresas, el cual es normalmente dirigido a hombres. Esto ha generado que se exacerben las diferencias entre hombres y mujeres, colocando a los hombres en una posición de dominación frente a las mujeres.

Titularidad de la tierra

El acceso, uso y posesión de los territorios es fundamental para el ejercicio de los demás derechos humanos individuales y colectivos de los pueblos indígenas. Sin embargo, las mujeres no se encuentran en las mismas condiciones que los hombres.

Triple rol + 1

Si bien ahora las empresas están generando actividades para la contratación de las mujeres, su incorporación a estas actividades provoca que sus horas dedicadas al trabajo aumenten. Por lo tanto, además del trabajo remunerado, tienen el trabajo de cuidado. El bienestar de las personas más allá de sus ingresos o consumo debe medirse por la libertad del uso de su tiempo; pero, en el caso de las mujeres indígenas, este se ve muy limitado.



Autonomía Física

Derechos a una vida libre de violencia

La lucha por la defensa de sus territorios tiene como respuesta, por parte de las empresas, la utilización de la fuerza. Las movilizaciones o acciones de los indígenas son tomadas por estas como hostilidad, cuando las y los indígenas buscan el respeto por sus derechos. La persecución de las defensoras es una práctica que se está haciendo cotidiana mediante la intimidación o amenazas hacia sus familias.

Salud

Proyectos como la Hidrovía Amazónica han puesto en alerta a las mujeres, quienes presentan serias dudas. Aun cuando hubo un proceso de consulta previa, no tienen la garantía de que estos acuerdos se cumplan. Asimismo, temen que el incremento de navegantes, personas ajenas a la zona, genere problemas de inseguridad para ellas.

Este temor al ingreso de proyectos de extractivas o infraestructura se debería a que estas actividades están correlacionadas con la proliferación de la prostitución, abuso sexual y la exposición a contraer enfermedades: vemos el incremento alarmante de las tasas de VIH/sida⁷⁰.

Seguridad alimentaria

La contaminación ambiental es un problema que ataca su integridad física. El deterioro del ambiente genera limitaciones en la disposición y acceso a recursos naturales que utilizaban para su alimentación. Asimismo, el uso inadecuado de metales o sustancias por las empresas en procesos de utilización y vertimientos puede generar alteración en la calidad del suelo y del agua en las comunidades, y problemas de salud por la contaminación por metales⁷¹. Eso se refleja en la bioacumulación en los peces, que son ingeridos, ocasionando complicaciones en la salud de mujeres embarazadas, niños y niñas.

70 Ojo Público. 2016. Reportaje "La Maldición del Petróleo acosa a las mujeres indígenas del Amazonas." Recuperado de <https://ojo-publico.com/174/la-maldicion-del-petroleo-acosa-a-las-mujeres-indigenas-del-Amazonas>.

71 Ojo Público. 2016. Reportaje "La serpiente de metal que envenena la Amazonia". Recuperado de <https://ojo-publico.com/228/la-serpiente-de-metal-que-envenena-la-amazonia>.



Foto:
Johana Mendoza/DAR

De otro lado, la contaminación ambiental destruye sus territorios y afecta sus espacios sagrados, donde cultivaban plantas medicinales o realizaban ceremonias. Este tipo de afectaciones a su cultura son una forma de violencia que las mujeres indígenas reconocen. Por ejemplo, ellas temen que el proyecto de Hidrovía Amazónica pueda alterar los espacios de pesca de los indígenas, así como sus sitios sagrados.

“ Si dañan a la madre de los peces, nos vamos a quedar sin alimentos, se ahuyentan los peces. La gente sin peces va a migrar a otros lados a buscar trabajo para alimentarse. ”

Mujer kechua

Medio ambiente

La Amazonía peruana ha recibido duras consecuencias por una industria extractiva y de infraestructura sin estándares ambientales adecuados. Los impactos ambientales han sido adversos para los territorios debido a inadecuadas evaluaciones de impacto ambiental. Las carreteras están generando corrientes comerciales ilegales de madera, los derrames de petróleo o gas se encuentran contaminando los suelos y el agua de las poblaciones indígenas, afectando sus actividades, su seguridad alimentaria y sus vidas. La pesca, agricultura y acceso a agua de calidad son ahora una problemática muy dura para las mujeres, quienes se responsabilizan de estas en sus hogares.

Algunas mujeres tienen que caminar una mayor distancia para buscar agua para cocinar y beber que no se vea enturbiada, y aun así no tienen garantía de que no contenga alguna sustancia tóxica producto de algún derrame que ponga en riesgo la salud y la vida de su familia y ellas. Además, recorrer largas distancias en búsqueda de agua expone su seguridad.



Autonomía en Toma de Decisiones

Aun cuando las mujeres indígenas amazónicas son consideradas en sus comunidades como depositarias de la lengua y de la cultura, el manejo de estos conocimientos no las favorece necesariamente en tener un lugar en espacios de debate y toma de decisión. Antes del ingreso de las empresas en territorios indígenas, bajo distintos mecanismos, los procesos de toma de decisiones en las comunidades involucraban la participación de todas y todos; sin embargo, las mujeres indígenas observan que estas vías de diálogo entre mujeres y hombres han cambiado.

Las mujeres indígenas reconocen que las culturas no son estáticas y pueden cambiar al contacto con otras. Esto debería generar cambios en las comunidades indígenas que sumen a un desarrollo de acuerdo con sus necesidades, pero la realidad ahora es otra. Las empresas que ingresan a sus territorios establecen diálogos solo con los hombres y negocian los acuerdos sin mayor consulta.

“No consideran la participación de las mujeres en las audiencias, y la consultora no toma en cuenta la participación de las mujeres, no les preocupa. Solamente vamos a escuchar, no tienes voz ni voto.”
Mujer awajun

Una de las mujeres de Amazonas señalaba: “Así como la modernidad trae cosas buenas para la comunidad, como poder vender nuestras artesanías, también traen cosas malas como la corrupción. Los hombres están negociando nuestros recursos y nosotras no nos estamos enterando hasta después...”. Este tipo de vicios genera una limitación muy fuerte para la participación de las mujeres. De otro lado se encuentra el machismo, principalmente en espacios de dirigencia.

A nivel privado, dentro de la casa, las mujeres no cuentan necesariamente con el apoyo de sus compañeros para realizar las actividades políticas y las domésticas. Se han registrado varios casos de dirigentas que terminan separadas o divorciadas si desean permanecer en espacios de dirigencia o liderazgo. Cuando una mujer asume una dirigencia, se ve expuesta a las murmuraciones y presiones sociales:

“Se dice que si una mujer es apa o dirigenta va a empezar con un marido y terminar con tres luego de su periodo.”
Mujer machiguenga



Foto:
Aidesepe

“ Yo le tengo que decir a mi esposo que estoy yendo a defender nuestros derechos. ”
Mujer awajún

El temor a que se ponga en tela de juicio la reputación de las mujeres hace que no asuman cargos de liderazgo, para poder mantener una buena relación con sus parejas y sus familias.

De otro lado, algunas mujeres se desalientan de ocupar cargos por la dedición: los tiempos para jornadas de capacitación y viajes hace que las familias presionen a las mujeres —incluso las mismas mujeres— a que no abandonen las labores de sus hogares, puesto que les corresponde cuidar a sus niños y encargarse de la alimentación.

Sin embargo, por sobre estos obstáculos, ahora hay más mujeres asumiendo dirigencias con el afán de que, precisamente al defender sus derechos colectivos e individuales, ellas puedan desarrollar sus tareas domésticas y públicas con normalidad.

Consulta previa y participación

Son muy pocas las mujeres que hayan participado en procesos de consulta previa y que hayan podido dar sus opiniones en dichos espacios. Asimismo, sigue siendo para ellas un reto la participación efectiva, puesto que reconocen que muchas veces son utilizadas nada más para cumplir cuotas de género y estos espacios no brindan la información de manera adecuada.

“ A nosotras nos han llamado, ellos decían que era una capacitación, pero cuando veíamos en la lista decía taller de información. Y te explican las cosas que van a hacer y cómo lo harán.

Si no hemos entendido ¿qué les vamos a preguntar? Ahí mismo nos cuentan. ”

Mujer shipiba

Las empresas no están generando mecanismos para la transmisión de la información adecuados. Durante los talleres de información y capacitación no hay mucha transparencia ni están asumiendo medidas para que las mujeres puedan participar de manera efectiva. Por ejemplo, los talleres que realizan no siempre contemplan el uso del tiempo de las mujeres, convocando a estos en horarios donde las mujeres deben preparar los alimentos o estar al cuidado a sus hijos. Tener presente el uso del tiempo de las mujeres es sumamente importante para poder garantizar su participación, pero no es lo único, también se debe entender que las mujeres indígenas necesitan otras metodologías.

“ Nosotras conocemos bien nuestras tierras, nuestros bosques, si hay cochas, si hay plantas... cuando se haga una exploración sabemos lo que se va a afectar.

En Pasco eligieron a una promotora para ver dónde iban a hacer la prueba sísmica. Felizmente ella tenía un poco de conocimiento y sabía que donde iban a hacer la prueba había cerca una colpa. Ella le avisó al jefe para pedir que la prueba se realice en otro lado porque la gente ahí cazaba. ”

Mujer asháninca

Las empresas además no consideran la información de las mujeres indígenas porque desestiman los conocimientos ancestrales de estas. Las mujeres desean formar parte de los comités de vigilancia para poder asegurar que las actividades que se desarrollen en sus zonas no afecten de manera negativa en sus territorios.



Foto:
Aidesepe

“ Una vez estaban explorando ahí donde estaba el rumrim. La gente de la comunidad advirtió que no se debía explorar por ahí, porque hay una boa grande, pero los ingenieros tercicos picaron y luego la tierra empezó a temblar. Al día siguiente se hizo un pozo enorme y cayó la tierra. Luego, como se fue la boa de esa zona, los peces también desaparecieron. ”

Mujer awajún

El Estado, por su lado, tiene pendiente garantizar el derecho a la participación y el acceso a la información. Las mujeres no cuentan con la información de los proyectos que se van a desarrollar en sus territorios y, cuando hacen solicitudes de acceso a la información, estas no siempre son recibidas. Asimismo, señalaron que la información que brinda OEFA y otras instituciones estatales no siempre resuelve las solicitudes de las comunidades que envían los documentos en sus idiomas, pues carecen de presupuesto para un área de interculturalidad. Las mujeres están solicitando apoyo a los gobiernos regionales, puesto que estos cuentan con direcciones de pueblos indígenas.

“ En Puerto Bermúdez hay una oficina de OEFA, pero no nos dan información porque quieren que sea el mismo jefe de la comunidad el que vaya. ”

Mujer asháninca

“ La oficina de OEFA en Tarapoto se negó a darme información, pedían que venga el Apu, pero él no entiende bien el español... Yo misma llené el formato y observaron mi firma por no tener un cargo. Entonces puse mi reclamo. ”

Mujer shawi

Los liderazgos de las mujeres indígenas

De los relatos y entrevistas compartidas, se identifican tres líneas de organización de las mujeres indígenas amazónicas; y frente a esto es importante destacar que la identificación de este tipo de liderazgos en pro de la defensa de los derechos de la tierra, territorio y medio ambiente las define como “defensoras”, ya sea en un plano individual como colectivo:

Lideresas

Se trata de mujeres que luchan por los derechos indígenas y que, sin necesidad de un cargo, por asambleas en sus comunidades, asociaciones u organizaciones de federación, cuentan con el apoyo legítimo de estas.

Asociaciones de mujeres de acuerdo con una actividad común

La organización de las mujeres permite que se generen espacios de asociación por actividades en común, normalmente asociaciones de mujeres artesanas (ceramistas, textiles, alimentarias, artesanías, entre otras). Estas asociaciones han significado espacios importantes para la articulación con diferentes plataformas de coordinación y cooperación para el fortalecimiento de sus capacidades, tanto a nivel personal, como técnico y de información para la defensa de sus derechos individuales, colectivos y territoriales.

Dirigencias



Dirigencia nacional y regional

La Aidesep cuenta con una directiva paritaria, esto debido a la lucha de las mujeres y su legalidad mediante estatuto. Las representantes son elegidas mediante un congreso ordinario cada tres años; el presente Consejo Directivo cuenta con la participación de Ruth Buendía (Secretaria), Delfina Catip (Vocal) y Zoila Ochoa (Vocal). El organigrama institucional no cuenta con un área de la mujer, sin embargo, existe un Programa sobre Mujer, Juventud y Sabios y Sabias Indígenas, el cual tiene tanto una responsable política (del Consejo Directivo: Delfina Catip) y una coordinadora técnica (Rocilda Nunta), quienes se encuentran en coordinación con las nueve bases regionales de la Aidesep. Debido a la aprobación reciente de los nuevos estatutos de Aidesep, algunas de las bases regionales se encuentran haciendo modificaciones estatutarias para poder incorporar la paridad en sus juntas directivas.



Foto:
Johana Mendoza/DAR



Dirigencia comunal

Se trata de mujeres que han tenido o tienen un cargo como autoridades comunales. Aunque no existe un registro exacto de la cantidad de dirigentes comunales, las mujeres manifiestan que no son pocas y que son bastante reconocidas en sus comunidades.

“ Cuando una va a los talleres no es fácil distinguir a las dirigentes: algunas sí hablan fuerte, seguras, pero a veces ves a algunas mujeres calladitas escuchando. Pero luego las ves en sus comunidades... ¡cómo hablan! Dirigen masas allá en sus territorios, pero en los talleres como que van a escuchar no más. ”

Mujer shipiba

“ Hay mujeres que son dirigentes en sus comunidades, pero ya no quieren ir a la local o regional porque no quieren dejar a sus hijos ni a sus esposos. Algunos hablan pues que cuando viajen les van a sacar la vuelta a sus esposos. ”

Mujer machiguenga



Foto:
Johana Mendoza/DAR

Las mujeres indígenas no participan en igualdad de condiciones que los hombres en los diferentes espacios de discusión y toma de decisiones. Estas desigualdades se exageran cuando las posiciones tienen mayor reconocimiento.





-  Las mujeres que pueden ocupar un puesto de decisión aún son interpeladas, poniendo en tela de juicio su capacidad para desenvolverse en el cargo. Es imperante superar estos juicios de valor preconcebidos.
-  La participación de las mujeres en puestos de dirigencias trae consigo malos entendidos a nivel familiar y comunitario, pues se pone en duda su capacidad para haber llegado a dicho cargo por cuenta propia. Muchas veces se deslizan falsos supuestos de pagos de favores con otros dirigentes.
-  Para participar en ciertos puestos, las mujeres muchas veces se ven obligadas a renunciar o posponer opciones importantes de su vida como la maternidad.
-  La implementación de los espacios de debate y toma de decisiones normalmente son establecidos desde las necesidades de los hombres (ubicación, horario, logística, etc.). Deben establecerse nuevos mecanismos de reunión que consideren las necesidades tanto de hombres como de mujeres.



Foto:
Aideseop

La representatividad y participación efectiva de las mujeres en espacios de discusión y toma de decisiones es un reto y desafío es un campo en el cual aún se requiere un mayor esfuerzo. Es importante destacar que la dirigencia indígena nacional está promoviendo la paridad en sus estamentos y, para robustecer esta iniciativa, es importante fortalecer las capacidades de las mujeres indígenas, quienes se han encontrado relegadas durante mucho tiempo. Este fortalecimiento de capacidades para la mejora de la participación de las mujeres debe considerar un enfoque intercultural, donde se garantice que la mujer indígena pueda ejercer su derecho al acceso a la información y participación, y que este no signifique para ella un sobreesfuerzo. El acceso a la información y participación debe ser equitativo para todos y todas.

¿Cómo están siendo impactadas en sus territorios?

El desarrollo de esta sección ha sido elaborado con base en la participación de tres espacios de encuentro de mujeres indígenas amazónicas: Encuentro de Mujeres de la COICA en Leticia (abril, 2018), Encuentro de Lideresas de la Aideseop en Lima (abril, 2018), Encuentro de Mujeres Awajún (junio, 2018) y Encuentro de Mujeres de ORAU (junio, 2018).

A continuación, en el Cuadro 1 se presentarán los impactos priorizados para estas mujeres, los cuales son una síntesis del Cuadro 2.

Cuadro 1. Impactos de género de las industrias extractivas y su repercusión en la comunidad

Autonomía	Impactos de género	Repercusiones
Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleos que ofrecen las empresas de manera formal están mayormente enfocados a los hombres. Los pocos empleos para las mujeres son de menor rango. • Con el ingreso de las extractivas, las mujeres pierden sus fuentes de ingreso: agricultura (acceso limitado o contaminación de la tierra), artesanías (desaparición de especies que les proveían las semillas), plantas medicinales, etc. • Los pocos empleos que ofrecen las empresas están vinculados con labores de cocina, lavandería, limpieza o apoyo administrativo. • Los nuevos empleos generan un mayor dinamismo en la economía local. • La mayor participación de hombres en empleos formales recae en que ellos sean quienes decidan cómo se usa el dinero que proveen a sus familias. • El nuevo flujo de dinero conlleva al encarecimiento de la vida en sus comunidades: precio de alimentos, transporte, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • La discriminación de las mujeres en el acceso a empleos remunerados intensifica la dependencia de los hombres, colocándolas en una situación de vulnerabilidad. • El acceso a empleos para las mujeres podría mejorar las condiciones en las familias. • Una mujer empoderada económicamente puede lograr que su familia tenga un mayor bienestar • Los hombres gastan el dinero en alcohol, prostitución y otras parejas. Esto genera conflictos y hasta escenarios de violencia en el seno familiar. • Debido al limitado acceso de las mujeres a empleos remunerados y a ser los hombres quienes traen un mayor ingreso monetario, son ellos quienes deciden en qué se gasta: alimentación, salud y educación, aunque no se asegure que sea de calidad. • Las comunidades sufren la aparición o incremento de alcoholismo, delincuencia, consumo de drogas. • El incremento en el costo de vida en las comunidades genera que los pueblos indígenas se vean en una situación de mayor vulnerabilidad, en especial las mujeres, niños y niñas.

Autonomía	Impactos de género	Repercusiones
Física	<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades por las industrias extractivas, o la contaminación de estas, generaría una limitación al acceso de los recursos para las poblaciones. • Puede cambiar el acceso a agua limpia, alimentos y leña, que las mujeres y las niñas a menudo son las principales responsables de recolectar, al alejarlas o contaminar los recursos. • La tierra puede ser convertida para su uso por las industrias extractivas. • El petróleo, el gas y la minería también pueden provocar una importante contaminación del aire, el suelo y el agua a través de productos químicos y polvo. • Las sustancias usadas en las industrias extractivas pueden representar un riesgo a la salud por la contaminación del suelo, el agua o el aire. • El trabajo en actividades relativas a las extractivas donde se está expuesto a sustancias tóxicas genera riesgos para la salud, como en el caso de los derrames. 	<ul style="list-style-type: none"> • La limitación en el acceso a recursos como agua, leña, alimentos, podría hacer que las mujeres tengan que emplear mayor tiempo para alcanzar estos por las distancias que tendrían que recorrer, exponiéndose a lugares no tan seguros. • Emplear un mayor tiempo en la recolección de agua, alimentos o leña restringe el tiempo de hacer otras cosas para las mujeres y, en el caso de niñas, acudir a la escuela. • La exposición a lugares contaminados las vuelve vulnerables a contraer enfermedades a través del agua o los alimentos. • La contaminación de sus tierras hace que abandonen o disminuya la agricultura de subsistencia, poniendo en riesgo su seguridad alimentaria. Así, hay comunidades que compran alimentos procesados para quienes pueden costearlos, y las que no tienen muchos ingresos se ven limitadas. • Los roles que tienen las mujeres amazónicas están vinculados con la agricultura, lavado y recolección de agua de los ríos. Las afecta la contaminación del aire, agua y suelo.

Autonomía	Impactos de género	Repercusiones
Física	<ul style="list-style-type: none"> • La aparición de un círculo de actividades comerciales paralelas a las industrias extractivas puede generar un incremento en el contagio del VIH (por la aparición/ incremento de la prostitución) y muertes relacionadas con el tráfico (aparición de carreteras). • El cambio de dieta, de alimentos tradicionales a alimentos procesados, ha generado una disminución en la nutrición (ya no se consume tanto pescado o carne de monte y se consumen fideos). • Los proyectos de infraestructura, como las carreteras, traen consigo el riesgo de la aparición/ incremento de comercialización ilegal de especies maderables o no maderables, pudiendo generarse asesinatos de vigilantes indígenas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Algunas mujeres han asociado pérdidas de embarazos con el consumo de agua de los ríos que se vieron expuestos a algún derrame. • Las mujeres son quienes se encargan del cuidado y protección de sus familias, que enfermen genera una mayor carga para ellas. • Hay aparición de enfermedades no registradas antes: diabetes, hipertensión, alergias, por el consumo de alimentos procesados.
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de consulta previa realizados no son espacios de real participación de los pueblos indígenas, menos para las mujeres. • La preocupación del Estado está enfocada en la asistencia, y no en una participación efectiva de las mujeres ni en un recojo de sus aportes. Son espacios "por cumplir". 	<ul style="list-style-type: none"> • Un proceso de consulta que no recoja aportes de las mujeres puede generar una intensificación en las desigualdades de género y situaciones de conflicto donde sean las mujeres las más perjudicadas.

Afectaciones físicas

Para mí, ha sido interesante para ver casi todo, tenemos diferentes problemas, ahora ver dar solución, qué hacer, por qué, porque si no hemos hecho nada y nada vamos hacer, vamos a perder todo. Ahora que veo jóvenes, ellas toman el agua, en el caso del mercurio, ellas cuando queden embarazadas puede afectar al niño.

Afectación en la participación

Ha sido bueno ir a cada región porque conocemos las distintas realidades, en cada región sufrimos distintos tipos de impactos y cómo hacerle frente al Estado. ¿Qué más hay que hacer para llamar la atención?. Entonces debemos unificar para poder apoyarnos, el movimiento indígena es uno solo.

Afectaciones en la economía familiar

El tema de la deforestación hace que varias especies desaparezcan o ya no estén. Si ya no hay los árboles de huairuros, ¿cómo hacer las artesanías? O de repente ya no puedo teñir mis bolsos si ya no tengo el tinte natural. Otro punto son las plantas medicinales, ahora están ingresando nuevas enfermedades, ¿cómo hacerles frente a esas enfermedades si ya no tengo un huerto que puedo intercambiar?

¿Cómo enfrentan estos impactos en los territorios?

A partir de un taller realizado con las dirigentes, lideresas y técnicas de la Aidesep de ocho⁷² de sus bases regionales, se pudieron recabar diversas maneras de hacerle frente a los impactos:



Foto:
Luis Ramos/ORPIAN-P

⁷² Comaru no pudo participar por cruzarse la fecha con una asamblea en su región.

Cuadro 2. Afectaciones a las mujeres indígenas y sus resistencias

Impactos	¿Por qué es importante para las mujeres?	¿Cómo los enfrentan?
Ucayali / Problemática: Petróleo, Hidrovía		
<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación del aire. • Pérdida de alimentos. • Tierras improductivas. • Disminución de peces. • Contaminación del agua. • Inmigración de animales. • Deforestación. • Calentamiento global. • Mercantilización de la ayahuasca y pérdida de la planta de ayahuasca. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adolescentes (mayormente mujeres) vulnerables. • Violación y acoso sexual. • Inseguridad en la salud, falta de implementos en las postas médicas. • Migración: las mujeres se van a vender artesanías o a cosechar uvas. • Afectación de las labores de la casa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes de las Escuelas Interculturales Bilingües capacitados en temas de violencia hacia los niños y adolescentes. • No alquilar tierras. • Medidas drásticas, acuerdos comunales. • Consumo de agua hervida. • Certificación forestal en la comunidad nativa Calleria. • Gestión de pozos tubulares (autoridades locales y regionales). • Los colonos deben pedir permiso para ingresar a la comunidad nativa.
Madre de Dios / Problemática: minería		
<ul style="list-style-type: none"> • Destrucción de tierras y árboles. • Contaminación de peces y agua. • Desvíos de quebradas por la minería. • Migración de animales. • Conflictos sociales por ingresos económicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Productos artesanales alejados. • Embarazos y violación. • Inseguridad alimentaria. • Aumento de carga de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforestación de árboles frutales y maderables. • Charlas de concientización junto con el Minsa. • Pasos de piscigranjas, cultivo de pacos. • Adecuar los horarios de trabajos.

Impactos	¿Por qué es importante para las mujeres?	¿Cómo los enfrentan?
Loreto / Problemática: petróleo, hidrovía		
<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de la biodiversidad acuática. • Migración. • Contaminación del suelo y plantas. • Contaminación del aire. • Contaminación del agua. • Deforestación. • No se puede alimentar a la familia. • Escases de alimentos. • Muchas enfermedades. • Inseguridad de navegar en movilidades pequeñas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de sus costumbres e idioma. • Escases de tintes naturales. • Violencia contra la mujer y su familia. • Es fuente de vida para las mujeres y su familia. • Las mujeres no pueden recolectar leña. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revitalizando su idioma. • Reforestando las plantas nativas que sirven para la artesanía y los tintes naturales. • Haciendo las chacras integradas. • Reemplazando la leña por el gas. • Formando los comités de vigilancia. • Coordinando con el Ministerio de Salud, Diresa y Digesa para las brigadas. • Mediante talleres de capacitaciones en las comunidades.
San Martin / Problemática: madereros, palma aceitera, lotes (lote 181: petróleo, lote 103: gas)		
<ul style="list-style-type: none"> • Menos producción de la tierra. • Plagas en la producción. • Enfermedades. • Contaminación de agua. • Sequía. • Pérdida de conocimientos ancestrales. • Pérdida de biodiversidad total. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alteración de ecosistema. • Artesanía. • Educación. • Salud. • Economía. • Agua. • Alimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforestación. • Creación de asociación de mujeres artesanas. • Rescate de conocimientos ancestrales. • Un jardín con plantas medicinales. • Crianza de animales. • Evaluación de calidad del agua. • Siembre de chacras familiares.

Impactos	¿Por qué es importante para las mujeres?	¿Cómo los enfrentan?
Selva Central-Pasco / Problemática: Minería, petróleo, actividades ilícitas		
<ul style="list-style-type: none"> • Contaminación por extracción minera. • Niños y niñas enfermos. • Contaminación de ríos. • Depredación forestal. • Deforestación. • Invasión y anulación de títulos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Familias sin tierras. • Mujeres y niños desamparados. • Agua contaminada que afecta los peces y a las personas. • Enfermedades de la piel. • Herbicidas que empobrecen la tierra. • Los hijos salen a trabajar de cargueros. • Las hijas trabajan en discotecas. • Pérdida de frutas, semillas y aves. • Pérdida de medicinas del bosque. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siembra de frutas y semillas. • Siembra de plantas medicinales en casa. • Reclamos, encuentro de organizaciones. • Diálogo con la PCM. • Búsqueda de quebradas y ojos de agua para hacer pozos. • Reforestación. • Revisión de estatutos. • Orientación a los padres y madres.
Selva Central-Junín / Problemática: minería, actividades ilícitas		
<ul style="list-style-type: none"> • Deforestación de bosques. • Violencia social por el narcotráfico. • Contaminación del río Perené por relave de la mina. • División y conflictos sociales. • Deforestación. • Violencia social, trata de personas. • Contaminación. • Despojo de territorios a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de plantas medicinales. • Pérdida de cortezas para teñir sus <i>cushmas</i>. • Pérdida de semillas para la artesanía. • Desaparición de peces. • Agua contaminada. • Desagües. • Desnutrición. • Tierra infértil. • Pérdida de animales y aves (afecta mucho a las mujeres). 	<ul style="list-style-type: none"> • Biohuertos medicinales. • Aldea salud, atendida por las sabias. • Piscigranjas en las comunidades elaboradas por las mujeres indígenas. • Mayor conocimiento de los derechos colectivos.

Impactos	¿Por qué es importante para las mujeres?	¿Cómo los enfrentan?
Urubamba-Atalaya / Problemática: petróleo, carretera		
<ul style="list-style-type: none"> • Madereros ilegales. • Contaminación con mercurio. • Contaminación del agua por las empresas petroleras. • Enfermedades: diarrea, tifoidea, etc. • Desnutrición. • Escases de peces. • Contaminación por la carretera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Madereros ilegales que depredan bosques (que es mercado de la comunidad), plantas medicinales e insumos para la artesanía. • La contaminación por las empresas petroleras causa escasez de peces, trae enfermedades y genera desnutrición en niños. • El mercurio trae enfermedades y muerte. • La carretera trae delincuencia, trata de niños(as) y de jóvenes adolescentes. También trae traficantes de tierras de las comunidades nativas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir apoyo a las ONG para instalar las garitas de control en todas las quebradas, bajo el control de las comunidades nativas. • Reforestando bosques, con el apoyo de los gobiernos locales y regionales. • Promover piscigranjas en las comunidades nativas • Denunciar a la policía y fiscalía, sin resultados.
Amazonas / Problemática: minería, madereros		
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático. • Deforestación de bosques. • Despojo de territorio y comunidades nativas. • Daños ambientales. • Contaminación del río Marañón. • Contaminación del río Comaina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aceleramiento del calentamiento global. • Porcentaje alto de enfermedades y pestes a aves de corral. • Escases de aves. • Enfermedades desconocidas. • Colonización. • Abandono de hogar (se van a trabajar a las empresas). • Pérdida de semillas artesanales. • Sistema de corrupción de los gobiernos nacionales, locales y comunales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Denuncias públicas mediante radio y televisión al Estado. • CIDH. • Apoyo con defensa técnica. • Mujeres demandan a las organizaciones internacionales.



Próximos pasos

Desde la federación nacional

Aideseop, como federación nacional indígena, cambió sus estatutos en 2017 para que las mujeres puedan participar en los espacios gremiales de manera paritaria. Actualmente, el Consejo Directivo está formado por tres varones y tres mujeres, y se espera que esto se replique en todas las bases regionales. Para ello, las bases regionales deben modificar sus estatutos.

Asimismo, Aideseop aprobó este 2018 la Agenda del Programa Mujer Indígena, la cual contiene cinco líneas de acción:

1	Territorio seguro: fuente de vida, conocimiento y cultura
2	Mujeres indígenas, acciones climáticas y biodiversidad
3	Economía indígena, soberanía y seguridad alimentaria
4	Participación activa y efectiva en la toma de decisiones
5	Violencia contra la mujer, niñas y niños indígenas
6	Educación intercultural
7	Salud intercultural

Desde las bases regionales

Las organizaciones indígenas regionales de Aideseop tienen ya iniciativas para promover la participación de las mujeres. En Fenamad (Federación Nativa del Río Madre de Dios y Afluentes), por ejemplo, las actividades de las veedurías forestales son realizadas en paridad. Este espacio demostraría que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, aunque reconocen ellas mismas que les falta información sobre normatividad y leyes. Esto es entendible puesto que, históricamente, han sido relegadas de esos espacios, pero hoy en día los están conquistando.

Para la mejora de la participación de las mujeres, en un trabajo participativo surgieron propuestas que se presentan con el Cuadro 3.

Cuadro 3. Propuestas para la mejora de la participación de las mujeres indígenas.

Estado	Empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar información clara, sencilla, y didáctica dirigida a las mujeres. • Realizar capacitaciones sobre derechos colectivos desde los gobiernos locales. • Impulsar el enfoque de género en políticas públicas ambientales. • Empoderar gobiernos locales en materia ambiental con enfoque de género intercultural. • Garantizar la participación efectiva de las mujeres en procesos de consulta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar los derechos de los pueblos indígenas y de las mujeres. • Contar con proyectos de desarrollo con enfoque intercultural y de género. • Realizar evaluación de impacto de género. • Promover la participación de mujeres indígenas desde el diseño de los proyectos y en los estudios de impacto ambiental. • Impulsar la participación de las mujeres indígenas en procesos de consulta.
Organizaciones indígenas	Mujeres
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de jóvenes, con una metodología adecuada para las mujeres indígenas. • Fortalecer las capacidades de las mujeres. • Desarrollar de manera participativa la agenda “Mujer”. • Desarrollar escuelas de liderazgo para mujeres y jóvenes. • Promover la participación de las mujeres en la vigilancia indígena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Replicar la información y capacitación que reciban, para que las otras mujeres de las comunidades puedan ejercer una nueva gobernanza sobre sus recursos. • Hacer seguimiento a las propuestas y demandas de las mujeres indígenas. • Fortalecer cuadros de liderazgo indígena con la participación y motivación de las sabias. • Tender puentes de conocimiento entre las sabias y jóvenes mujeres para rescatar los conocimientos ancestrales y de liderazgo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



A modo de conclusiones

Del enfoque de género

La información brindada por las hermanas indígenas muestra que estas afectaciones no se producen de manera aislada, sino que se están dando a lo largo del territorio amazónico a causa del ingreso de las actividades de exploración o explotación de recursos, así como con proyectos de mega infraestructura. Por ello, es necesaria la evaluación de la situación diferenciada de hombres y mujeres indígenas, sobre todo en los campos donde estas diferencias se ven acentuadas (derecho a la vida, ambiente sano, seguridad alimentaria, toma de decisiones). Es imperante que el diseño de las políticas públicas esté direccionado a superar las desigualdades en estas poblaciones que se ven tan vulneradas con las actividades extractivas y de infraestructura. La incorporación efectiva de la perspectiva de género en las actividades y medidas que se desarrollen en territorio indígena debe contemplar el establecimiento de las mujeres como titulares de territorios, así como la promoción de empleos en igualdad de oportunidades para ellas, considerando la conciliación entre el trabajo y la familia, y la garantía de un medio ambiente sano.

Debemos tener cuidado con darle un enfoque instrumentalista a la igualdad de género, donde esta sea solo considerada un medio para aumentar la producción y la productividad, un mayor crecimiento económico y la reducción de la pobreza. El empoderamiento de las mujeres no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar el desarrollo; así debemos plantear estrategias en un marco de enfoque de derechos e interculturalidad.






Foto:
Aidesepp

De la participación de las mujeres indígenas

La presencia de mujeres en reuniones informativas, de trabajo o de negociación no necesariamente garantiza que se cuenta con un proyecto sensible al género. La participación en estos espacios no ha sido una práctica ancestral para las mujeres indígenas. Salir de los roles para ganar nuevos espacios es un proceso que debe entenderse como tal, y es necesario facilitar las condiciones para ello.

En ese sentido, es importante diseñar estrategias para la mejora de la participación de las mujeres en estos espacios y campañas de sensibilización de género dirigidas hacia hombres y mujeres, personal del Estado y empresas. En el caso de los pueblos indígenas, estas deben contemplar, sobre todo, el respeto a su autonomía y las percepciones de roles de género, entendiendo las maneras de participación que puedan tener las mujeres indígenas. Durante las reuniones, algunas mujeres no participan por no querer contradecir a los hombres. Por ello, se deben generar espacios previos de trabajo:

-  Reuniones de capacitación para las mujeres: al no ser roles que muchas hayan tenido antes, son los hombres quienes normalmente tienen mayor experiencia y conocimiento sobre información técnica y de gestión. Por ello, se hace necesario que las mujeres accedan a la información previamente y despejen posibles dudas.
-  Reuniones de coordinación entre indígenas: a fin de que puedan compartir información, problemáticas particulares y desarrollar estrategias colectivas.
-  Reuniones de trabajo y negociación tripartita.

El Estado, además, debe garantizar que las mujeres que participen no sean discriminadas o marginadas a tratar solo temas “de mujeres”. Los indicadores que se utilicen deben contemplar la participación de las mujeres en todas las etapas del proyecto, y no solo limitarlas a algunas esferas, ya que de esta manera se obtendría mayor información para poder determinar impactos diferenciados.



Foto:
Aidesepe

De la intromisión a sus territorios










Los pueblos amazónicos han resistido por muchos años la intromisión agresiva de la colonización. Hoy tienen sus territorios, bosques y ríos contaminados y amenazados, sin animales para cazar. Las mujeres son violentadas y desde jóvenes están expuestas a diferentes vicios, como el alcoholismo, las drogas y otras actividades ilícitas. Así, se enfrentan constantemente en una lucha entre sus conocimientos ancestrales y los conocimientos occidentales que se superponen, corriendo el riesgo de la pérdida de saberes ancestrales y relaciones sociales, asimismo de género.






Hoy en día, se pretende invisibilizar algunas tradiciones o actividades ancestrales; sin embargo, es necesario recuperar algunas de estas prácticas tanto para la defensa de los territorios como para enfrentar los escenarios de violencia contra las mujeres. Recuperar las relaciones solidarias y el reconocimiento del prestigio de los roles de las mujeres podría permitir recuperar también un orden social justo con las mujeres. Se trata de recuperar valores comunitarios a partir de la cultura.











A modo de recomendaciones

Para las instituciones públicas

-  Identificación y análisis de las visiones de desarrollo de los pueblos indígenas.
-  Desarrollo, a nivel nacional y regional, de un espacio relativo a las cuestiones de género en las industrias extractivas para los pueblos indígenas. Espacio para generar medidas frente a las necesidades estratégicas de las mujeres indígenas en sus comunidades (educación, salud, medioambiente y economía indígena).
-  Identificación y análisis de los diferentes roles entre mujeres y varones en las comunidades indígenas donde se pretendan realizar proyectos de toda índole. Es necesario que, para la implementación de estos, se promueva el manejo de la tierra y los recursos de manera equitativa, priorizando la consulta previa y el consentimiento.
-  Construcción de un enfoque o conceptualización sobre impactos diferenciados, como base para la elaboración de materiales didácticos e informativos.
-  Incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto (ver Anexo 2)
-  Implementación en sus políticas públicas de los siete principios de la CIDH para orientar acciones de los Estados en materia de mujeres indígenas y derechos humanos.
-  Toma en cuenta por parte del Estado, mediante el Congreso, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, además de la Declaración de las Naciones Unidas, al momento de proponer, revisar y aprobar la implementación de normativa y legislación vinculada con las prácticas empresariales e inversión extranjera que se desarrolla en territorios indígenas. Asimismo, velar para que los mecanismos judiciales sean el principal medio de reparación de las violaciones de los derechos de las mujeres y las niñas por parte de empresas, y evitar la legitimación de formas de reparación voluntarias y privadas que no ofrezcan un acceso efectivo a la justicia en casos de violaciones de los derechos de las mujeres.
-  Implementar un sistema que articule la defensa de defensoras de derechos humanos de la mano con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de la Mujer.
-  Garantizar que la normatividad promueva la equidad de género en el acceso a procesos de consentimiento, consulta, negociación, acceso a beneficios y reparación, de ser el caso.

-  Asegurar que el marco normativo sobre la igualdad de oportunidades en el empleo se aplique de manera efectiva.
-  Desarrollar programas de sensibilización para la erradicación de estereotipos culturales y sociales que limiten o desalienten la participación de las mujeres a nivel laboral y en espacios de toma de decisiones.
-  Impulsar un marco normativo que incluya las evaluaciones de impacto de género en las evaluaciones de impacto ambiental y otros instrumentos de gestión socioambiental.
-  Apoyar a asociaciones, organizaciones y redes de mujeres indígenas dedicadas a la defensa de sus territorios comunitarios.
-  Apoyar programas de subsidios para mujeres en comunidades extractivas para el desarrollo de proyectos de monitoreo socio ambiental.



Para las empresas

-  Comprender los roles de las mujeres y de los hombres en las comunidades indígenas de la Amazonía.
-  Implementar la evaluaciones de impactos de género en el desarrollo de los proyectos en territorios indígenas y, asimismo, comprometerse con la aplicación de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.
-  Promover la participación efectiva de mujeres y hombres en los espacios de negociación de sus actividades en las comunidades, y la distribución de regalías si fuera el caso.
-  Incorporar las cuestiones de género en sus políticas institucionales, considerando sus cadenas de proveedores y demás actores alrededor del desarrollo del proyecto, para poder combatir las desigualdades de oportunidades y tratos.
-  Promover el reclutamiento y contratación de las mujeres.
-  Para la promoción de la inclusión de las mujeres en tareas relativas al proyecto, generar programas de capacitación y creación de entornos de trabajo seguros.
-  Desarrollar programas de protección a las mujeres en el ámbito laboral y comunitario, donde no se permita ninguna acción de acoso sexual y discriminación.
-  Junto con las encargadas de la problemática de mujeres (Programa Mujer), generar programas de sensibilización sobre violencia sexual y de género.





-  Desarrollar programas sociales para combatir los prejuicios sociales y culturales que excluyen a las mujeres.

Para la sociedad civil

La colaboración con los pueblos indígenas no solo debe implicar la integración de enfoque de género, sino entender cómo las y los indígenas lo perciben. Frente a ello:

-  Se hacen necesarios espacios diferenciados con mujeres y hombres indígenas para analizar cómo se desarrollan las relaciones de género desde su perspectiva y, en ese sentido, plantear acciones desde ellos mismos.
-  Si bien la mayoría de dirigentes son adultos, es necesario y estratégico no dejar de trabajar con jóvenes y adultos mayores. Estos dos grupos etarios, comprendidos por adolescentes, sabios y sabias en las comunidades, aporta mucho en la transferencia de los conocimientos e información en espacios de discusión:
 - Las y los jóvenes están ávidos por empaparse de la manera técnica y experimental del conocimiento de indígenas en edad adulta. Además, cuentan con otras experiencias y saberes que pueden aportar a los debates en sus comunidades.
 - Las sabias y los sabios cuentan con un bagaje cultural que es necesario transferir a las nuevas generaciones, tanto para valorización de su cultura como para fortalecer la lucha de los pueblos indígenas y rescatar el posicionamiento ancestral de las mujeres.

Para las organizaciones indígenas

-  Continuar con el fortalecimiento y capacitación de las mujeres para que puedan enfrentar las actividades que ellas mismas se propongan.
-  Generar programas para mejorar el acceso y la capacidad de las mujeres para la defensa de sus territorios, participación activa en la titulación, y fortalecimiento sobre derechos humanos.
-  Apoyar proactivamente que mujeres y niñas culminen sus estudios básicos y puedan llevar una carrera técnica o profesional, y articular acciones entre el Programa Mujer y el Programa Educación.
-  Desarrollar programas de sensibilización para la erradicación de estereotipos culturales y sociales que limiten o desalienten la participación de las mujeres a nivel laboral y en espacios de toma de decisiones.

ANEXOS

Anexo 1

Evaluación de Impactos de Género

Recordemos que tanto mujeres como hombres tienen roles sociales históricos, los cuales han sido asignados en función a su sexo. Por ende, el desarrollo de proyectos de inversión debe ser sensible a las cuestiones de género, pensando no solo en las particularidades de las mujeres y los hombres, sino apuntando a la superación de estas desigualdades.

La realización de informes de impacto de género puede contribuir a que se superen las desigualdades en cuanto al ejercicio pleno de derechos, el acceso y control de recursos, y la participación en toma de decisiones, ya que debe analizar predictivamente los resultados e impactos de los proyectos que se quieran desarrollar en los territorios indígenas para la identificación y prevención de cualquier actividad o medida que pueda generar que las desigualdades de género aumenten.

Así, a partir de un principio de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, se tienen que valorar los impactos, positivos y negativos, analizando las diferencias sociales y evaluando las consecuencias que las actividades de los proyectos acarrearían en mujeres y hombres. Esto no involucra que, si hay beneficios para la zona, estos deban ser los mismos para mujeres y hombres, pero se debe garantizar que las oportunidades para ambos serán las mismas.






En dicha evaluación, se debe considerar si los impactos afectarán con mayor significancia a las mujeres o acentuarán las desigualdades de mujeres y hombres en

las comunidades; si no incidirán en estas; si, por el contrario, promoverán cambios transformadores en cuanto a las relaciones de género; así como a los beneficios que podría percibir una mujer para sí y su territorio.

La elaboración del informe de impacto de género es un proceso de reflexión que acompaña la elaboración de propuestas y desarrollo de proyectos en sus diferentes etapas. La finalidad es incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda propuesta o proyecto, garantizando la prevención y remediación efectiva de las afectaciones de manera diferenciada. Por ello, para la elaboración de estos informes, es necesario contar con información en materia de género y políticas de igualdad.

Para realizar una evaluación de impacto de género, debemos considerar previamente los roles de mujeres y hombres indígenas en los territorios que serán intervenidos; las diferencias entre mujeres y varones en relación con el ejercicio pleno de derechos, el acceso y control de recursos y participación en toma de decisiones; las limitaciones por género en los beneficios de la propuesta, y la forma en que el proyecto impacta en los roles de mujeres y varones.

Principios básicos

-  La creación de una política de género o un plan de acción no debe ser tomada como un fin, sino garantizarse su implementación, seguimiento y evaluación. Consideremos a estos como instrumentos vivos que deben ser revisados con frecuencia para no caer en una falsa idea de superación de desigualdades entre hombres y mujeres.
-  Estas intervenciones deben tener un carácter activo, focalizado al logro de la igualdad, incorporando instrumentos necesarios para evitar la discriminación, compensar desigualdades y, sobre todo, evitar que se generen nuevos escenarios de desigualdad.
-  Se debe tener discursos claros sobre qué es el enfoque de género, de manera teórica y práctica, a fin de identificar cualquier tipo de discriminación —que hoy en día se muestra de maneras más normalizadas y sutiles— e integrar la igualdad en todo espacio.
-  Los discursos que son formulados como neutros normalmente tienden a invisibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres. El género, como categoría de análisis, debería impedir que se caiga en estos puntos ciegos.
-  Si bien es el Estado quien debería garantizar el desarrollo armónico de la Nación, debe ser un compromiso de los privados, de la academia y de la sociedad civil fortalecer los instrumentos para la transversalización del género en todos los espacios.

Anexo 2

Incorporación del Enfoque de Género en el Ciclo de Proyectos

Etapa del proyecto	Oportunidades para integrar el género
Preinversión Etapa de identificación de la problemática, análisis y evaluación de alternativas sostenibles	
Perfil, prefactibilidad y factibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Las cuestiones de género deben ser consideradas de manera transversal durante la identificación de proyectos y mencionadas en el perfil. • Proinversión debe contar con un especialista en materia de género o, en su defecto, un/a consultor/a para el diseño del proyecto, que contemple los beneficios y riesgos para las mujeres. • Se debe asegurar que la evaluación de impactos de género esté incluida en los términos de referencia (TDR), así como en los instrumentos de gestión ambiental que sean pertinentes para el proyecto. • En los procesos de consulta, se debe asegurar la inclusión de hombres y mujeres. • Se debe contar con estrategias interculturales que favorezcan la participación de las mujeres (traductoras mujeres). • Se debe garantizar que la empresa implementadora tenga capacidad de implementar, gestionar y monitorear una estrategia de género con enfoque intercultural. • Se debe especificar de manera separada la cantidad de mujeres y hombres que serán beneficiarios en el proyecto.

Etapa del proyecto	Oportunidades para integrar el género
Inversión Puesta en marcha de la ejecución proyecto para la alternativa seleccionada	
Expediente técnico / estudios definitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Se deben desarrollar herramientas para la evaluación de impactos de género durante la preparación del proyecto. Si bien el enfoque de género es transversal, se deben contemplar actividades focalizadas para hombres y para mujeres. • Se debe analizar data diferenciada para los antecedentes y contexto del proyecto con enfoque de género e intercultural (revisiones etnográficas para la evaluación de roles de género en las comunidades, salud, educación, infraestructura, etc.). • Se identifican las cuestiones de género más relevantes para la sostenibilidad del proyecto. • Se cuenta con un capítulo sobre la evaluación de impactos de género. • Se diseña una estrategia para que la problemática de género se aborde en el proyecto. • Se garantiza que la empresa implementadora tenga capacidad de implementar, gestionar y monitorear una estrategia de género con enfoque intercultural. • Se cuenta con aportes de los sabios y sabias indígenas, y se señala claramente el vínculo de estos en el desarrollo del proyecto. • Los indicadores deben estar desagregados por género para usarlos en el monitoreo y la evaluación de la participación efectiva de mujeres y hombres en el proyecto y sus resultados.

Etapa del proyecto	Oportunidades para integrar el género
Inversión Puesta en marcha de la ejecución proyecto para la alternativa seleccionada	
Ejecución del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • En cada etapa del ciclo de vida del proyecto, debe considerarse la evaluación de impactos diferenciados con enfoque intercultural y de género, a fin de determinar a tiempo si se están logrando los impactos y resultados esperados. • El enfoque de género del proyecto debe tener un carácter intercultural. Debe estar presente con un plan detallado para su implementación • Se debe asegurar la participación de los pueblos indígenas que se verán afectados por el proyecto, considerando los roles de género de las comunidades y pueblos indígenas involucrados en el proyecto. • Se deben cumplir los aportes vinculantes hechos por los sabios y sabias indígenas. • Se debe contar con participación de la población indígena en las actividades del proyecto, promoviendo la participación de las mujeres.
Postinversión	
Operación y mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la operación del proyecto, se deben contemplar periódicamente las cuestiones de género, evaluar si estas han sido adecuadamente implementadas y señalar cómo se van desarrollando. • Los indicadores deben estar desagregados por género para corroborar que varones y mujeres se benefician del proyecto. • Deben presentarse recursos para facilitar la participación de las mujeres. • Se ha prestado atención a realizar convocatorias que promuevan el acceso a oportunidades laborales para la población indígena, en especial para las mujeres.
Evaluación ex post	<ul style="list-style-type: none"> • Las cuestiones de género deberían integrarse en los lineamientos e informes de monitoreo y supervisión. • La data recogida debe estar desagregada por género a fin de monitorear de manera adecuada los progresos y resultados. • Se debe incorporar la participación de mujeres indígenas en los programas de vigilancia.

**ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTEXTOS EXTRACTIVOS Y DE
INFRAESTRUCTURA EN LA AMAZONÍA PERUANA**

POLÍTICAS PÚBLICAS Y PERCEPCIONES DE MUJERES INDÍGENAS AMAZÓNICAS

Se terminó de imprimir en: Sonimágenes del Perú S.C.R.L.

Av. Gral. Santa Cruz 653. Of. 102, Jesús María, Lima - Perú

Teléfonos: (511) 277-3629 / (511) 726-9082

E-mail: adm@sonimágenes.com

Octubre 2019

Fotos: AIdéseep



CON EL APOYO DE:

