



Incorporación del enfoque de género en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC)

Síntesis de la experiencia en el Perú

Autoras:

**Jessica Huertas Campoverde, Nadia Alanya Vilca,
Gabriela López Sotomayor y Sandra Isola Elías**

Mayo del 2020

Con la asistencia técnica del:



Sobre esta publicación:

Este documento es una sistematización del proceso de la Incorporación del enfoque de género en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) en Perú. El mismo resume los principales hallazgos y lecciones aprendidas durante el proceso.

Este documento fue elaborado por CDKN con la asistencia técnica de la Dirección General de Cambio Climático y Desertificación (DGCCD)

La sistematización fue realizada por:

Jessica Huertas Campoverde, Especialista en Poblaciones Vulnerables y Género, Dirección General de Cambio Climático y Desertificación (DGCCD) del Ministerio del Ambiente.

Nadia Alanya Vilca, Especialista de Poblaciones Vulnerables, Dirección General de Cambio Climático y Desertificación (DGCCD) del Ministerio del Ambiente.

Gabriela López Sotomayor, consultora a cargo de la sistematización.

Sandra Isola Elías, representante de Perú para CDKN

Esta sistematización fue financiada por la Alianza Clima y Desarrollo (CDKN).

Para recolectar la información sobre esta experiencia, también intervinieron:

- Del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables: Cariño Alejandrina Ramos Ballón y María Victoria Moreno de la Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional; Rebeca Cornejo de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.
- Del Ministerio de Cultura: Frida Isabel Segura Urrunaga de la Dirección General de Ciudadanía Intercultural.
- Del Ministerio del Ambiente: Silvia Cristina Rodríguez Valladares, de la Dirección General de Cambio Climático. Del Ministerio de Agricultura: Edith Rojas Perea de la Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios y Roberto Mallma del Proyecto AICCA.
- Del Ministerio de Energía y Minas: Claudia Espinoza de la Dirección General de Eficiencia Energética

El proceso de la sistematización fue facilitado por María José Pacha, Coordinadora de Gestión del Conocimiento y Aprendizaje de CDKN en América Latina. La revisión gramatical y de estilo fue realizada por Víctor Santillán.

Para mayor información, contactarse con:

Jessica Huertas Campoverde, Especialista en Poblaciones Vulnerables y Género, Dirección General de Cambio Climático y Desertificación (DGCCD) del Ministerio del Ambiente.

Correo: jhuertas@minam.gob.pe

Este documento debe citarse como:

Huertas Campoverde, J., Alanya Vilca, N., López Sotomayor, G. y Isola Elías, S. (2020). Incorporación del enfoque de género en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC). Síntesis de la experiencia de Perú. Ministerio de Ambiente de Perú (MINAM) y Alianza Clima y Desarrollo (CDKN).

Imagen de la portada: Mujer peruana, Fotografía de SPDA/Thomas Muller



Contenido

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Resumen de la experiencia..... | 2 |
| 2 | La sistematización..... | 3 |
| 2.1 | Enfoque y metodología | 3 |
| 2.2 | Etapas del proceso..... | 3 |
| 2.3 | Delimitación de la sistematización | 4 |
| 2.4 | Técnicas de recolección de información | 5 |
| 3 | Contexto nacional..... | 8 |
| 4 | Linea de tiempo y procesos claves para incluir la variable de género en la elaboración de las NDCs de Perú | 11 |
| 4.1 | Contexto nacional e internacional favorable y evidente voluntad política..... | 11 |
| 4.2 | Definición de lineamientos, sensibilización y asistencia técnica mediante trabajo colaborativo | 14 |
| 4.3 | Trascendencia de la transversalización del enfoque de género (2019) | 21 |
| 4.4 | Etapa post Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las NDC (GTM-NDC) (2020)..... | 22 |
| 5 | La variable género en el sector articulador (MINAM) y rector (MIMP) | 25 |
| 5.1 | Aporte a la inclusión de la variable género en sectores clave..... | 27 |
| 6 | Logros, retos, y lecciones aprendidas | 31 |
| 6.1 | Logros | 31 |
| 6.2 | Retos..... | 33 |
| 6.3 | Lecciones aprendidas..... | 35 |
| 7 | Conclusiones | 37 |
| 8 | Recomendaciones..... | 38 |
| 9 | Anexos..... | 40 |

Acrónimos

| | |
|-----------|---|
| AICCA | Proyecto Impactos del Cambio Climático en los Recursos Hídricos en los Andes |
| ANA | Autoridad Nacional del Agua |
| ANPE | Asociación Nacional de Productores Ecológicos |
| CEPLAN | Centro Nacional de Planeamiento Estratégico |
| COP | Conferencia de las Partes de la CMNUCC |
| CMNUCC | Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático |
| DGCCD | Dirección General de Cambio Climático y Desertificación |
| ENCC | Estrategia Nacional de Cambio Climático |
| ENBCC | Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático |
| FFLA-CDKN | Fundación Futura Latinoamericano - Alianza Clima y Desarrollo |
| FOVIDA | Fomento de la Vida |
| GEI | Gases de Efecto Invernadero |
| GTM-NDC | Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas |
| iNDC | Contribuciones Previstas y Determinadas a Nivel Nacional |
| INEI | Instituto Nacional de Estadística e Informática |
| LGTBIQ | Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales y queers |
| LMCC | Ley Marco sobre Cambio Climático |
| MIDIS | Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social |
| MIIMP | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables |
| MINAGRI | Ministerio de Agricultura y Riego |
| MINAM | Ministerio del Ambiente |
| MINCU | Ministerio de Cultura |
| MINEM | Ministerio de Energía y Minas |
| MTC | Ministerio de Transportes y Comunicaciones |
| MVCS | Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento |
| NAMA | Acciones Nacionales Apropriadas de Mitigación (por sus siglas en inglés) |
| NDC | Contribuciones Nacionalmente Determinadas |
| PAGCC | Plan de Acción en Género y Cambio Climático |
| PRODUCE | Ministerio de la Producción |
| RLMCC | Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático |
| SERFOR | Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre |
| SERNANP | Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado |
| SERVIR | Autoridad Nacional del Servicio Civil |
| SIGERSOL | Sistema de Información para la Gestión de los Residuos Sólidos |
| UICN | Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza |
| USCUSS | Uso de suelo, cambio de uso de suelo y silvicultura |

1 Resumen de la experiencia

La presente sistematización recoge el relato del proceso de incorporación de la variable género como enfoque transversal en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) de Perú, desde los actores clave de cinco sectores públicos priorizados: Ministerio del Ambiente - MINAM, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, Ministerio de Cultura - MINCU, Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI y Ministerio de Energía y Minas - MINEM.

Además, desde su perspectiva, se han identificado logros y dificultades, las cuales han permitido definir lecciones aprendidas para el avance y replicabilidad del proceso.

La experiencia de la incorporación del enfoque de género en la elaboración de las NDC del Perú se ha ido desarrollando los últimos años con el impulso del contexto nacional e internacional. Entre el 2014 y 2019 se ha avanzado a través de cuatro etapas diferenciadas: (1) Desarrollo de un contexto institucional e internacional favorable, evidenciando voluntad política, (2) Sensibilización y asistencia técnica a los sectores, mediante trabajo colaborativo MIMP-MINAM, (3) Trascendencia de la transversalización del enfoque de género y (4) Etapa post GTM-NDC: diseño de metodología de transversalización.

Si bien hasta el momento es evidente un compromiso y voluntad política para incorporar el enfoque de género en la elaboración de las NDC, el proceso de transversalización ha avanzado en sus etapas iniciales: establecer compromisos y realizar la incorporación descriptiva, estando pendiente definir específicamente las metodologías y herramientas apropiadas para ello, lo cual compete a la etapa de incorporación operativa. Se ha evidenciado también la complejidad de su aplicación práctica, requiriendo reforzar los equipos profesionales avocados a ello tanto en los sectores transversalizadores (rectores) como en los implementadores.

Está latente también el reto de incorporar el enfoque de género en la implementación de las medidas de adaptación y mitigación en los niveles regionales y locales, así como generar información constante sobre la incorporación operativa del enfoque, de manera que se puedan retroalimentar las acciones oportunamente.

2 La sistematización

2.1 Enfoque y metodología

Se ha desarrollado un proceso analítico, crítico y participativo que aporta a la sistematización a partir de la revisión de documentos relevantes y de la interacción con los actores clave (mediante entrevistas) siguiendo las líneas temáticas/preguntas propuestas (ver más adelante), las cuales han permitido revelar tanto los aprendizajes como los efectos e impactos generados a partir de la experiencia.

La sistematización se propone como una oportunidad de aprendizaje personal e institucional que permita mirar la experiencia y analizarla desde las propias prácticas reales y las vivencias de sus protagonistas. Es decir, como un proceso que permita reflexionar sobre las acciones realizadas, valorarlas y recoger los aprendizajes necesarios para ser incluidos en nuevos procesos de similares condiciones, tomando en cuenta y afianzando las identidades institucionales. Busca comprender lo cualitativo de la realidad, dándole un sentido interpretativo y crítico, avanzando más allá de lo descriptivo o del registro de documentación. Para la sistematización se ha adaptado la metodología sugerida por DESCO (2011)¹ y Villavicencio (2009)², a fin de realizar un proceso de reflexión y aprendizaje colectivo para recuperar la experiencia, lecciones y aprendizajes desde la mirada de los propios protagonistas.

2.2 Etapas del proceso

En el siguiente cuadro se presenta de manera sintética las etapas del proceso de sistematización.

Análisis de contexto

1. Etapa inicial: revisión de información, resolución de preguntas, acuerdos iniciales, preparación de plan de sistematización

Situación inicial

2. Delimitar la sistematización: porqué, para qué, objeto, eje y sub ejes de sistematización:

Elaborar propuesta.

3. Formular las preguntas guía para el eje y sub ejes

4. Identificar a los actores específicos con quienes se aplicarán las herramientas de recojo de información

¹ DESCO (Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo). 2011. *La sistematización de experiencias: Guía conceptual y metodológica*. Lima: DESCO.

² Villavicencio, Rosa. 2009. *Aprendiendo a sistematizar. Las experiencias como fuentes de conocimiento*. GTZ/PDRS.

5. Diseñar herramientas de recojo de información en campo y formular las preguntas guía para las entrevistas

Proceso de intervención

6. Recuperar la experiencia: realización de entrevistas

7. Organizar la información, realizar el análisis y extraer las dificultades, desafíos y lecciones.

8. Revisar y alcanzar opinión sobre el documento preliminar.

9. Elaborar y entregar documento final de sistematización

2.3 Delimitación de la sistematización

La sistematización se delimita por su objeto, objetivos, y eje. El “objeto” es la experiencia a sistematizar, el “objetivo” responde a porqué sistematizamos, mientras que “el eje” es el aspecto específico de la experiencia en el que se enfocará el ejercicio de sistematización.

El eje de la sistematización debe referir directamente aquellos aportes centrales que se buscaban desde el diseño de la experiencia, la intención de la misma, que refleja la manera específica en que se quiere aportar a determinado tema.

La definición del eje de la sistematización es un paso clave, ya que de él se derivarán las preguntas generales de la sistematización, que a su vez darán lugar a las preguntas específicas de cada herramienta de recojo de información a aplicar. En este proceso el eje puede desagregarse en sub-ejes, a fin de afinar la organización de la data secundaria, y el diseño de los siguientes pasos.

Desde la perspectiva de sistematización de esta propuesta, se ha reconstruido la experiencia y analizado críticamente prestando atención a los procesos y a las estrategias utilizadas, buscando extraer aprendizajes y lecciones para aplicarlos en futuras experiencias similares. En reuniones de trabajo con el equipo involucrado, se revisaron los ejes de sistematización planteados, los cuales indican los aspectos puntuales de la experiencia sobre los cuales se desea enfocar el ejercicio de memoria, reflexión y análisis; y que generan las preguntas guía para las entrevistas como herramienta de recojo de información.

Se propuso una definición preliminar de ejes y sub-ejes, así como las preguntas guía, que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 1: Ejes y sub-ejes que aportan a la sistematización

| Experiencia | Incorporación de la variable género, en la elaboración de las (NDC) de Perú |
|---|--|
| Objeto (la experiencia a sistematizar) | La experiencia de incorporar la variable género, como enfoque transversal, en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) de Perú. |
| Objetivo (para qué sistematizamos) | Derivar, desde la experiencia vivida y con participación del conjunto de actores involucrados, los resultados, desafíos y lecciones aprendidas logrados con la experiencia, analizando los factores que han hecho posible estos logros y brindando recomendaciones a futuro. |
| Eje (en qué aspecto específico de la experiencia nos enfocaremos) | La forma en la que se desarrolló el proceso para incluir la variable género en la elaboración de las NDC en Perú. |

La sistematización se orientó por un conjunto de preguntas generales y específicas, facilitando la identificación de conclusiones, aprendizajes y recomendaciones finales de la experiencia, tal como se resume en el siguiente cuadro.

Tabla 2: Preguntas orientadoras

| Preguntas Generales de Sistematización |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles fueron las etapas para incluir la variable género en la elaboración de las NDC en Perú y que características tuvieron? • Cómo y en qué medida la experiencia, a través de sus etapas, ha permitido insertar la variable género al interior del MINAM y qué repercusiones ha tenido? • ¿Cómo se desarrolló esta articulación con el MIMP? • Desde la perspectiva de cada sector (MEM, Produce, Agricultura y MIMP): ¿cómo se desarrolló este proceso? • ¿Por qué y para qué se realizó la incorporación de la variable género en las NDC? • ¿Cuáles fueron las principales dificultades y cómo se superaron? • ¿Qué salió o funcionó bien y cómo se logró? • ¿Cuáles fueron las dificultades? ¿Cuáles fueron los logros inesperados? • ¿Qué hemos aprendido? • Si fuera posible volver a hacerlo, ¿qué haríamos diferente? • Si alguien quisiera hacer una réplica, ¿qué le recomendaríamos? <p>¿Qué hubiera pasado / sido distinto si no se hubiera desarrollado esta experiencia?</p> |

2.4 Técnicas de recolección de información

Se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de información:

- ✓ Entrevistas a actores clave
- ✓ Revisión de documentos relevantes

Sobre las entrevistas, se realizaron a 9 actores clave relevantes. Estos actores se definieron previamente con el equipo técnico de la Dirección General de Cambio Climático y Desertificación del Ministerio del Ambiente (MINAM) y FFLA-CDKN, considerando básicamente a tres sectores transversalizadores y a dos de los sectores implementadores que más avance habían mostrado en las NDC durante el 2019; así como aquellos sectores que menos cambio de funcionariado

tuvieron. La información sobre los actores se presenta en la siguiente tabla. El detalle de personas entrevistadas y sus instituciones se encuentran en el Anexo 1.

En cuanto a la documentación revisada, se pudo acceder a documentos internos y públicos como informes finales del procesos, consultorías, presentaciones y actas (Anexo 2).



3 Contexto nacional

La equidad de género no solo es fundamental para el desarrollo de sociedades y sus respectivas economías, es también una cuestión de derechos humanos y justicia social.

Por ello, desde el 2006 el Foro Económico Mundial, a través del Índice Global de Brechas de Género (0 a 1), viene midiendo el alcance de las disparidades de género basadas en cuatro dimensiones: participación y oportunidades económicas; logros educativos; salud y supervivencia; y empoderamiento político. Si bien hay progresos, uno de los principales hallazgos del Reporte 2020 es que la paridad de género no se alcanzará hasta dentro de 99,5 años³.

El Perú ocupa el puesto 66 (de 153) según el ranking del Índice Global de Brechas de Género 2020. Aunque se aprecia progreso entre el 2006 y el 2020, pasó de 0.662 a 0.714, aún hay dimensiones en las que no se aprecia un progreso importante: participación y oportunidades económicas; y empoderamiento político⁴.

A nivel nacional, se ha incrementado la conciencia acerca de las desventajas de las mujeres en las sociedades contemporáneas. Es así que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) publicó el estudio “Brechas de género, 2018: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”, que presenta un Índice de Desigualdad de Género en el Perú (0 a 1) basado en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, y mercado laboral⁵.

Dicho Índice para el año 2017 fue de 0,3857. Aunque se ha reducido en comparación con el año 2000 (0.526) aún hay mucho que mejorar en cada dimensión. Debe entenderse que los valores más altos en indican más desigualdades y; por lo tanto, una mayor pérdida para el desarrollo humano.

De manera más específica, el estudio en mención señala que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha experimentado un acelerado crecimiento, lo que permite prever que las brechas de género en este ámbito irán decreciendo. Sin embargo, es importante mencionar que la jornada laboral remunerada de las mujeres es inferior a la masculina. Así mismo, el estudio señala una alta participación laboral de las mujeres rurales en la actividad económica (70.6%), sobre todo en actividades agropecuarias de subsistencia, sin derechos ni beneficios

³ <https://es.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

⁴ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020-rankings/>

⁵ <https://bit.ly/37Q3zjm>

laborales. En cuanto a la tasa de analfabetismo se mantiene alta la brecha entre hombres (7.4%) y mujeres (23.5%) del ámbito rural, y en relación a hombres (1.7%) y mujeres (5.3%) del ámbito urbano.

El género no es ajeno al cambio climático, ya que el impacto es diferenciado en función a las características del territorio, grupos socioeconómicos, y género; acentuándose por esto último, la vulnerabilidad de las mujeres frente a sus impactos y limitando su capacidad adaptativa frente a los riesgos que genera. De ahí la importancia de implementar estrategias de adaptación y mitigación género sensibles. En diversos acuerdos tomados en la “Cumbre de la Tierra” se ha reconocido que la participación plena de la mujer es imprescindible para lograr el desarrollo sostenible y su papel debe ser fortalecido.

Un caso concreto se puede apreciar en la gestión del agua, uno de los recursos naturales más valiosos, y sobre el cual la participación de las mujeres para su abastecimiento y protección es fundamental. Esto es debido a que, tanto en nuestra sociedad como en otras, las mujeres y niñas son las principales usuarias del agua para el consumo doméstico, la agricultura de subsistencia, la salud de sus familiares y el saneamiento. El Plan de Acción en Género y Cambio Climático ha indicado que “las mujeres ejercen un rol más activo respecto a la gestión del agua al interior del hogar, a diferencia de los hombres que cuentan con mayor presencia en la toma de decisiones para los usos agrícolas, ganadería e industria”. De hecho, el Ministerio de Agricultura y Riego, informó en el 2015 que, de los 3314 comités de regantes, la participación de las mujeres representaba en promedio solo el 5%⁶.

⁶ https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/informes/2015-Informe_LIO.pdf



4 Línea de tiempo y procesos claves para incluir la variable de género en la elaboración de las NDCs de Perú

La incorporación del enfoque de género en la elaboración de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) en el Perú, se ha ido desarrollando los últimos años con el impulso del contexto nacional e internacional, en el marco de la gestión integral del cambio climático. Desde el 2014 a la fecha, se han identificado cuatro etapas diferenciadas (Figura 1).

1. Contexto nacional e internacional favorable y evidente voluntad política
2. Definición de lineamientos, sensibilización y asistencia técnica mediante trabajo colaborativo
3. Trascendencia de la transversalización del enfoque de género (2019)
4. Etapa post Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las NDC (GTM-NDC) (2020)

4.1 Contexto nacional e internacional favorable y evidente voluntad política

Esta etapa comprende el periodo entre el 2014 -2016. Si bien en este periodo se concretaron diversas acciones, que han marcado hitos, es necesario precisar que son producto de un trabajado sólido sobre cambio climático iniciado en el 2003 (primera estrategia nacional de cambio climático), de un proceso participativo y de consulta ciudadana, y de un alineamiento con las metas nacionales de desarrollo económico, reducción de la pobreza, e inclusión social. Entre los hitos en este periodo destacan los que se presentan a continuación.

A. Contribución Prevista y Determinada a Nivel Nacional (iNDC, por sus siglas en inglés) – 2015

Las iNDC fueron presentadas el 26 de septiembre de 2015, en el marco de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, e hicieron público el compromiso nacional por la reducción de emisiones de GEI en 30% al 2030, y el desarrollo de acciones concretas para el cumplimiento de la meta al 2030 con sectores y sistemas vulnerables priorizados (recursos hídricos, agricultura, pesca, bosques y salud).

Este documento considera la incorporación de cinco enfoques transversales para abordar la adaptación al cambio climático, entre ellos el de género. Estas acciones sirvieron de sustento para contar con la presencia del Ministerio de la Mujer y

Figura 1 .Línea de tiempo



Glosario de Acrónimos:

ENCC: Estrategia Nacional de Cambio Climático

ENBCC: Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático

GTM-NDC: Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas

PAGCC: Plan de Acción en Género y Cambio Climático

INDC: Contribuciones Previstas y Determinadas a Nivel Nacional

RLMCC: Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático

Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el Grupo de Trabajo Multisectorial para orientar la implementación de las NDC, creado el 2017. El proceso de formulación contempló más de 100 reuniones a nivel político y técnico, con la asesoría de más de 300 expertos⁷.

B. Estrategia Nacional ante el Cambio Climático (ENCC) - 2015

La ENCC⁸ refleja el compromiso del Estado peruano de actuar frente al cambio climático de manera integrada, transversal y multisectorial, en línea con los compromisos internacionales asumidos por el país. La estrategia es un instrumento orientador y promotor de acciones climáticas, facilitando lineamientos a los sectores, regiones e instituciones públicas para el desarrollo e implementación de planes de acción.

El documento señala que la aplicación de la ENCC debe tener en cuenta a las poblaciones más vulnerables y los grupos de riesgo, e incorporar el enfoque de género para hacer frente al cambio climático. En consecuencia, también lo considera entre los medios de implementación – relacionados con la institucionalidad y gobernanza, así como al fortalecimiento de capacidades – necesarios para la implementación efectiva de la ENCC.

C. Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático (ENBCC) - 2016

La ENBCC⁹ señala como uno de sus principios la equidad e igualdad de género, reconociendo los roles diferenciados entre hombres y mujeres en relación a los bosques y el cambio climático, y promoviendo la reducción de brechas entre hombres y mujeres, a fin de brindar igualdad de oportunidades, derechos y beneficios para su pleno desarrollo.

En ese contexto, el Estado peruano, representado por el Ministerio del Ambiente y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en colaboración con la Oficina Global de Género de la UICN, anunciaron el desarrollo del Plan de Acción en Género y Cambio Climático, reconociendo la importancia de la inclusión del enfoque de género en el proceso de planificación de las acciones de cambio climático.¹⁰

D. Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú (PACGCC) - 2016

⁷ <http://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/11/2015/12/LA-CONTRIBUCI%C3%93N-NACIONAL-DEL-PER%C3%9A1.pdf>

⁸ Decreto Supremo N°011-2015-MINAM

⁹ MINAM, 2016. ENBCC. http://www.bosques.gob.pe/archivo/ff3f54_ESTRATEGIACAMBIOClimatico2016_ok.pdf

¹⁰ MINAM, 2016. COLECCIÓN: PERÚ COMPROMISO CLIMÁTICO. COP20: el Espíritu de Lima que movilizó un acuerdo climático global. http://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/COP20_el-Esp%C3%ADritu-de-Lima.pdf

El PAGCC¹¹ se publicó el 2016, convirtiendo a Perú en el primer país a nivel Sudamericano y el número diecinueve en el mundo en elaborar este tipo de documento. Este instrumento promueve la acción transformadora en las distintas entidades del Estado peruano para que, en el marco de sus competencias vinculadas con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y adaptación, implementen acciones que contribuyan a que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para hacer frente a los impactos del cambio climático.

El PAGCC-Perú propone soluciones integrales y multisectoriales construidas de manera colectiva y consensuada; y tiene un horizonte temporal al 2021. Su objetivo principal es que el Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, incorpore el enfoque de género en la gestión para hacer frente a los efectos adversos y oportunidades del cambio climático, y contribuir a reducir las emisiones GEI.

El PAGCC evidencia las prioridades de los diferentes actores a nivel nacional y sub-nacional en las 8 áreas identificadas: bosques, recursos hídricos, seguridad alimentaria, energía, residuos sólidos, educación, salud y bienestar y gestión del riesgo. Para cada área prioritaria se presentan datos existentes sobre las brechas de género relacionadas con el cambio climático, además de una matriz donde se detallan los objetivos estratégicos, resultados, indicadores y acciones, en cuatro niveles específicos: gestión de la información, fortalecimiento de capacidades, políticas e instrumentos de gestión y medidas de adaptación y gestión de emisiones de GEI.

4.2 Definición de lineamientos, sensibilización y asistencia técnica mediante trabajo colaborativo

Esta etapa comprende el periodo entre el 2017 -2018. Al igual que en la etapa anterior, determinadas acciones marcaron hitos. Los más destacados se presentan a continuación.

A. Conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial para orientar la implementación de las NDC.

Para fomentar una acción climática coordinada, el Estado peruano creó el *“Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal encargado de generar información técnica para orientar la implementación de las Contribuciones Nacionalmente*

¹¹ MINAM, 2016. PAGCC <http://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/11/2015/12/PLAN-G%C3%A9nero-y-CC-16-de-JunioMINAM+MIMP.pdf>

Determinadas (GTM-NDC)". Aunque la creación oficial del GTM-NDC fue el 2016¹², este recién inició su trabajo el 2017 y presentó su Informe Final en diciembre del 2018¹³.

La conformación diversa del GTM-NDC reflejó el esfuerzo del Estado por incorporar los enfoques transversales de género, interculturalidad e intergeneracional en el proceso de formulación e implementación de las NDC a través de los instrumentos estatales de planificación estratégica.

Tabla 3: Conformación del GTM-NDC

| El GTM-NDC estuvo conformado por 13 ministerios y el CEPLAN, pudiendo ser implementadores y/o transversales de acuerdo con sus competencias: | |
|--|--|
| Implementadores | Transversales |
| Ministerio del Ambiente: rol de presidir. | |
| Ministerio de Energía y Minas. | Ministerio de Relaciones Exteriores. |
| Ministerio de Salud. | Ministerio de Economía y Finanzas. |
| Ministerio de la Producción. | Ministerio de Educación. |
| Ministerio de Agricultura y Riego. | Ministerio de Cultura. |
| Ministerio de Transportes y Comunicaciones. | Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables |
| Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. | Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. |
| Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. | |

La incorporación de la variable de género en la elaboración de las NDC se enfocó en que el tema de género pueda ser de mayor entendimiento para los diferentes sectores, revisando cada una de las medidas, estableciendo compromisos en cada sector y que las medidas sean analizadas en función a los grupos vulnerables. Para ello, se presentó el PAGCC al GTM-NDC, quienes enfatizaron la importancia de incluir el enfoque de género en las medidas de mitigación y adaptación para el cumplimiento la NDC, cuando sea pertinente.

B. Sensibilización y asistencia técnica

A partir de diciembre de 2017, se desarrollaron diversas capacitaciones tanto a los miembros del GTM como a otras entidades del estado.

- El MIMP, con asesoramiento técnico del MINAM, inició el proceso de asistencia técnica mediante eventos, sensibilizando a los sectores implementadores (PRODUCE, MINSA, ANA, MINAGRI, MTC, MINEM, MVCS Y MIDIS) para incorporar el

¹² Resolución Suprema Nº 005-2016-MINAM

¹³<https://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/gtm/>

enfoque de género en la programación tentativa¹⁴ de las medidas de mitigación y adaptación.

- El MINAM brindó asistencia técnica al personal a cargo de brindar asesoraría a los sectores implementadores de acuerdo a las temáticas de las NDC (en adaptación: agricultura, bosques, agua, pesca y acuicultura, salud. En mitigación: energía, USCUS, procesos industriales, agricultura, desechos y transporte). En este proceso se elaboraron y compartieron pautas para el análisis de género, se elaboró un documento de trabajo "Hacia la implementación de las NDC desde el enfoque de género¹⁵" y se revisaron las matrices de las NDC de bosques, agua (para consumo humano, para uso energético, para uso agrario y gestión multisectorial), pesca y acuicultura (pesca industrial, pesca artesanal y acuicultura) y de salud.
- El MIMP, con asesoramiento técnico del MINAM, llevó a cabo la primera capacitación en género a especialistas responsables de la programación tentativa de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático para la cual se elaboró una herramienta de evaluación de género (Anexo 1) que fue aplicada a algunas de las medidas propuestas por los sectores implementadores (Producción, Agricultura y Riego, Transportes y Comunicaciones, Energía y Minas, y Vivienda y Construcción, y Desarrollo Social).

¹⁴En la primera sesión del GTM se establece el nombre "Programación Tentativa" para referirse a la hoja de ruta para la implementación de las medidas.

¹⁵ <http://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/127/2020/01/Diptico-Genero-y-NDC-view.pdf>



Integrantes de la capacitación en género

C. Analizando en enfoque de género en las medidas de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas

Durante el 2018 se desarrollaron diversas reuniones de trabajo con los sectores implementadores con el objetivo de analizar el enfoque de género en las medidas de adaptación o mitigación en las temáticas priorizadas (agricultura, bosques, pesca, salud y agua) y compartir herramientas para su respectivo análisis.

- **Agricultura:** se desarrollaron una serie de reuniones con la finalidad de priorizar y validar las medidas de adaptación, incluyendo las condiciones habilitantes y enfoques transversales (género, intercultural e intergeneracional). Entre las diversas reuniones realizadas, se presentó el enfoque de género y la herramienta para su análisis de manera que puede ser aplicada en las medidas de adaptación y mitigación.



6° reunión con el sector Agricultura y Bosques (09.03.18)

- **Agua:** considerando que en el país la autoridad del agua es una dependencia del Minsiterio de Agricutlura, se desarrollaron diversas reuniones técnicas y talleres denominados "**Transversalizando el enfoque de género e interculturalidad en la NDC Agua y Agricultura**". Las reuniones y talleres iniciales estuvieron dirigidas a los enlaces del MINAM responsables de brindar asistencia a los equipos técnicos a cargo de la programación de las NDC Agua y Agricultura. Posteriormente, se continuó con reuniones y talleres a los equipos técnicos de los sectores implementadores: Autoridad Nacional del Agua (ANA), Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), Ministerio de Energía y Minas (MINEM).
- **Multisectoriales:** se desarrolló una reunión de trabajo con diversos sectores. Este se denominó "Hacia la implementación de las NDC desde el enfoque de género". Participaron especialistas y enlaces provenientes del Servicio Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) - adscrito al Minsiterio de Agricultura, Producción, Vivienda, Transporte, Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), y Ambiente. De igual manera, participaron representantes de Asociación Nacional de Productores Ecológicos (ANPE) y Fomento de la Vida (FOVIDA). Se tomaron acuerdos, ente ellos: considerar en la hoja de ruta el "cierre de brechas" y el "lenguaje inclusivo" como principales desafíos para incluir el

enfoque de género en las NDC; así como capacitar sobre enfoque de género a los responsables de la elaboración e implementación de las medidas de adaptación y mitigación de las NDC.



Taller identificando desafíos

D. Incorporando a la participación ciudadana

La participación ciudadana es fundamental para lograr un desarrollo sostenible bajo en emisiones y resiliente al cambio climático. Por ello, desde el 2018, con la finalidad de garantizar su participación en la gestión integral del cambio climático, se ha establecido un espacio denominado “Dialoguemos”.

Los espacios de participación permiten generar vínculos con la ciudadanía, así como brindar información, recoger aportes y conocer (y reconocer) sus propias acciones climáticas. Es el transcurso de la generación de estos espacios es observable la necesidad de empoderar el rol de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades y espacios de organización

***¿Qué es el Dialoguemos?**

Se definió como el proceso participativo promovido por la Dirección General de Cambio Climático y Desertificación del MINAM, de encuentro e intercambio multisectorial, multiactor y multinivel para socializar y dialogar sobre los mecanismos, procesos y acciones de adaptación y mitigación que forman parte de la Gestión Integral del Cambio Climático, así como para promover la discusión sobre temas de interés entre diversos actores.

¿A quién está dirigido?

- Sector público
- Sector privado
- Academia
- ONGs
- Cooperación Internacional
- Pueblos Indígenas
- Ciudadanía en general
- Jóvenes
- Mujeres
- Población afroperuana

Se implementaron 4 formatos de Dialoguemos:

Dialoguemos del reglamento de la LMCC, Dialoguemos sobre las NDC del Perú, Dialoguemos sobre bosques y cambio climático y Dialoguemos sobre desertificación y cambio climático.

Desde octubre del 2017 a noviembre del 2018, se han organizado 26 “Dialoguemos sobre las NDC” a nivel nacional en los formatos de encuentros nacionales y macrorregionales, reuniones de trabajo y desayunos ejecutivos. Todos estos han abarcado la totalidad de las regiones del país, convocando a más de 1 500 actores claves tanto a nivel nacional, regional y local, que forman parte de los diferentes grupos de interés: sector público, gremios empresariales, empresas, productores, agencias de cooperación, ONG, centros de investigación y pueblos indígenas. Las temáticas tratadas han abarcado las NDC tanto en adaptación como en mitigación y de acuerdo al público objetivo.



4.3 Trascendencia de la transversalización del enfoque de género (2019)

Al igual que en las etapas previas, determinadas acciones marcaron hitos que se concretaron durante el 2019. Sin embargo, pasos previos facilitaron que se concreten y logren determinados hitos en este año. Los más destacados se presentan a continuación.

A. Reglamentación de Ley Marco de Cambio Climático (RLMCC)

La Ley Marco de Cambio Climático¹⁶ se aprobó el 2018. Entre los principios de dicha ley se señala que el Estado debe garantizar la participación oportuna y efectiva, considerando el enfoque intercultural y de género. Si bien la aprobación de ley es importante, esta no entra en vigencia hasta la aprobación de su reglamento, de ahí la importancia del mismo.

Sobre el RLMCC, aprobado el 2019¹⁷, es importante resaltar que en él se define a la gestión integral del cambio climático, como: “la planificación participativa, transparente e inclusiva para el diseño, ejecución, monitoreo, evaluación, reporte y difusión de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos orientados a reducir la vulnerabilidad del país frente a los efectos del cambio climático, reducir las emisiones e incrementar las remociones de GEI; considerando los enfoques de interculturalidad, género e intergeneracional, construida bajo un proceso de concertación multisectorial, multiactor y multinivel”.

¹⁶ Ley N° 30754, aprobada el 2 de abril del 2018.

¹⁷ Decreto Supremo

Cabe destacar que éste documento normativo se rige por principios y enfoques para la gestión integral del cambio climático, ente ellos: aquellos establecidos en la Política Nacional de Igualdad de Género y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

4.4 Etapa post Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las NDC (GTM-NDC) (2020)

Considerando que es el año en curso, se presenta a continuación avances preliminares.

A. Diseño de la metodología de transversalización

El diseño metodológico para la incorporación de los enfoques transversales de las NDC en la planificación regional y sectorial del cambio climático, programa de capacitación y comunicación desarrollados por el Ministerio del Ambiente junto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que se viene desarrollando, permitirá examinar impactos de una acción sobre hombres y mujeres, e integrar sus necesidades e intereses en el diseño e implementación de políticas públicas.

La metodología de transversalización propone la incorporación de los enfoques de género, intercultural e intergeneracional en la gestión integral del cambio climático. Para ello, sugiere pautas generales en cuatro dimensiones: política (compromiso y asignación de recursos sectoriales y sub-nacionales), institucional (capacidades técnicas e instrumentos de política), ejecución (descripción del proceso de implementación de las NDC y generación de conocimiento en instrumentos de política) y participación ciudadana (descripción de incidencia de la ciudadanía en experiencias de transversalización).

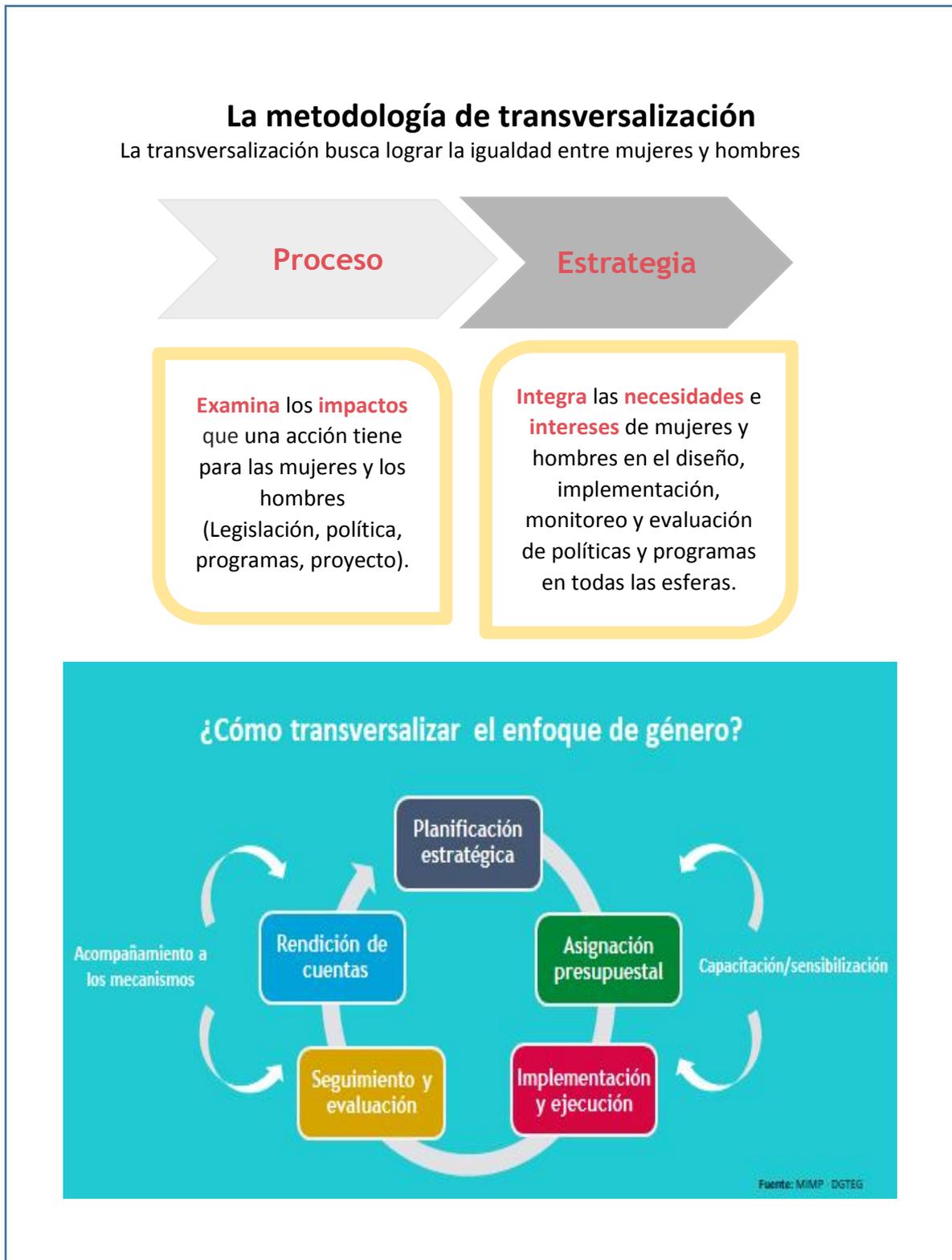
Actualmente, se están generando matrices de las medidas que muestran como estas aportan al Plan de Acción de Género y Cambio Climático y a la Política Nacional de igualdad de género. Por ejemplo, en el sector pesca se ha identificado que el 56% de las medidas aportan con el avance de las políticas mencionadas.

B. Incremento de la ambición climática

A partir de la adhesión del Perú a la Alianza de Ambición Climática, el Ministerio del Ambiente viene trabajando en una propuesta para incrementar la ambición de las NDC en el 2020 y llegar a la meta de cero emisiones netas de CO₂ para el 2050, que se espera presentar de manera oficial en la próxima conferencia de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Este proceso también implica la incorporación del enfoque de género, pero esta vez se dando un paso más en la cadena de aplicación de políticas, el monitoreo. Se tiene previsto realizar a mediano plazo un sistema de seguimiento que permita reportar los avances de la incorporación de género en las NDC articulándolos con los avances en el PAGCC.

Figura 1: Metodología de transversalización de género



C. Establecimiento de espacios de diálogo con las mujeres

En el marco de la experiencia sostenida y articulando con otras políticas de Estado, como la Política Nacional de Igualdad de Género, se vienen desarrollando acciones para contribuir al aumento de la participación y a la mejora del diálogo entre las organizaciones de mujeres rurales y urbanas comprometidas en la lucha contra el cambio climático y el Estado, bajo el principio de gobernanza climática. Se contempla su participación en la Comisión Nacional de Cambio Climático (CNCC) y la articulación con los instrumentos de gestión integral frente al cambio climático, así como su contribución para en el cumplimiento de los compromisos para implementar el Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC), la implementación de las contribuciones Nacionales Determinadas (NDC), y el desarrollo de acciones que permitan implementar la Ley Marco sobre cambio climático y su reglamento.

Evento “ Dialoguemos sobre cambio climático y bosques”



5 La variable género en el sector articulador (MINAM) y rector (MIMP)

El enfoque de género, al ser transversal, abarca la multiplicidad de roles; tanto en una persona como en una institución o un sistema. Esta experiencia, si bien ha empezado con personas concretas y ha avanzado a ciertos aspectos institucionales como el tema de las NDC, se espera que se abra paso a la gestión integral del cambio climático y se extienda paulatinamente. Dentro del MINAM y del MIMP; y también entre ellos, se están dando procesos particulares para avanzar en ese sentido.

Dado el contexto institucional nacional relatado en la sección anterior, el MINAM asumió un rol articulador empezando por fortalecerse internamente incorporando a una especialista en género en la DGCCD, mediante el soporte financiero de la cooperación internacional. Inicialmente se identificó como la necesidad de hacer un trabajo previo al interno de la Dirección, para que se afiance la importancia del tema. Fue así que el compromiso se fue fortaleciendo, a partir de esta Dirección del MINAM. Al interior de la DGCCD, para extender el equipo especialista en género y poder trabajar de manera efectiva con los sectores se están gestionando fondos externos al ministerio (Euroclima+¹⁸). En el mediano plazo se proyecta incorporar una o un analista en género e interculturalidad como soporte a la DGCCD a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, pero estos cambios nacionales, según refieren las entrevistadas, dependen de múltiples factores.

Para desarrollar el proceso de sensibilización a los sectores, el MINAM contrató consultores como personas de enlace para cada sector implementador y fue a ellos a quienes se sensibilizó primero en cuanto al enfoque de género.

El MIMP, como ente rector para la transversalización del enfoque de género, desarrolló talleres y reuniones técnicas generales y también para cada sector. Este Ministerio tuvo que afrontar la revisión de 153 medidas con dos especialistas junto con el apoyo de la especialista en género del MINAM. Luego de todo este proceso entre el 2017 y 2018, el MIMP ya asume el tema de Cambio Climático como suyo. Funcionarias de este ministerio refieren que su dirección general fue parte de la elaboración del PAGCC y el vínculo con el tema y se consolidó con su solicitud de ser parte del GTM-NDC. Se socializó el PAGCC al interior del MIMP, pues no era del todo conocido si bien se había elaborado en el propio ministerio. Al respecto,

¹⁸EUROCLIMA+ es un programa financiado por la Unión Europea, que ofrece servicios especializados orientados a apoyar la implementación de los compromisos del Acuerdo de París en el ámbito de la gobernanza climática, del financiamiento y la asistencia técnica para la ejecución de proyectos con países latinoamericanos.

Funcionarias y especialistas del MIMP consideran que todavía está pendiente que este plan aterrice en cuanto a metodologías y procedimientos concretos.

En la segunda sesión del GTM-NDC en el 2017, se asume el compromiso que estén presentes los enfoques transversales en las medidas y; a partir de ese momento se desarrollaron los diversos eventos de sensibilización y asistencia técnica. Solicitaron al MINAM el soporte técnico en cambio climático para fortalecerse como equipo, pues no era un tema que manejaran previamente. Consideran que fue un reto el poder insertarse temáticamente en diversas áreas ambientales, resultó un desafío elaborar documentos técnicos entendibles y que sirvan para la implementación del enfoque en los diferentes sectores. A nivel de recursos humanos refieren que actualmente requieren más personal con conocimiento del tema, mencionando que el organigrama del ministerio no está listo para asumir estas funciones. Hasta ahora desconocen el estado de avance de cada sector, lo cual piensan cubrir con una consultoría pero que tampoco les ha resultado fácil encontrar equipos profesionales que conozcan el tema, pues ya han tenido una consultoría trunca. El Cambio Climático es un tema que concierne a cuatro direcciones dentro de dos viceministerios¹⁹ del MIMP, pues el CC aborda los enfoques transversales de género e intergeneracional los cuales comprenden varias áreas de este ministerio.

El MIMP percibe que los sectores implementadores aun piensan que la transversalización la debe hacer el propio MIMP porque dichos sectores están abocados a sus roles específicos del sector.

Ambas instituciones, el MINAM y el MIMP están cumpliendo un rol complementario, aportando a nivel temático sobre cambio climático (MINAM) y a nivel de los enfoques transversales (MIMP). Al mismo tiempo que avanzan en esta labor complementaria, los dos ministerios tienen el desafío de ir ampliando la capacidad operativa en cada uno de ellos, afianzando la importancia del tema.

El proceso de ir avanzando en la transversalización del enfoque de género en las NDC está permitiendo evidenciar la demanda y dedicación que este tema requiere.

¹⁹ Despacho viceministerial de la mujer: Dirección General de Igualdad de género y no Discriminación, Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. Despacho viceministerial de poblaciones vulnerables: Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado, Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes.

5.1 Aporte a la inclusión de la variable género en sectores clave

Para transversalizar el enfoque fue necesario hacerlo por cada medida de las NDC, pues no era posible hacerlo solo a nivel de cada sector de manera general pues debido a que cada medida tiene su especificidad.

En diciembre del 2017, se aplicó la *Herramienta para el análisis de género en las propuestas de mitigación y adaptación*, en los sectores dirigida a funcionarios públicos involucrados con las medidas (Ver Anexo 3). A través de la misma se pudo identificar que entre el 60 y 70% de las medidas podían incluir el enfoque de género, pues estaban las mujeres involucradas como grupo poblacional, sin que eso signifique la incorporación del enfoque. Esto significa que muchos funcionarios entendían que se abordaba el enfoque por considerar mujeres en las medidas de adaptación y mitigación. Sin embargo, realmente no estaban considerando la incorporación del enfoque, que va mas allá de solo decir que participan mujeres. Esta herramienta con sus 15 preguntas resultó muy larga y fue revisada y acortada posteriormente a tres preguntas clave: 1- ¿Quiénes están identificada/os en las medidas?; 2 ¿De qué manera están involucradas/os?; y 3-¿En qué parte del proceso se involucran?.

Herramienta para el análisis de género en las propuestas de mitigación y adaptación:

La herramienta consistió en una matriz con una lista de 15 criterios de género (Ver en Anexo 1), los cuales buscan identificar la integración del enfoque de género en las propuestas de mitigación y adaptación. Cada uno de los criterios se responde utilizando SI, No o N/A (No aplica, no sabe) y una última columna en donde se puede detallar la respuesta (¿Por qué si?, ¿Por qué no?, ¿Cuál?). La herramienta se adaptó de la Guía sobre género y energía para capacitadoras (es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos de ENERGIA, OLADE, UICN, 2014.

Para el MINCU el enfoque de género es el enfoque transversal que ha tenido mayor avance con respecto a los otros (intercultural e intergeneracional). Consideran que este enfoque está más presente entre el funcionariado y en el ambiente político nacional. Perciben que el MIMP junto con el MINAM, han logrado una buena complementariedad en género y cambio climático, consideran que el MIMP de esta manera refuerza su intervención.

En el MINCU refieren que el tema de cambio climático aun no es liderado ni abordado por una dirección y consideran que quien podría asumir el tema sería la Dirección General de Derechos de los Pueblos indígenas, sin embargo, actualmente solo se enfocan en los PIACI (Pueblos Indígenas en situación de Aislamiento y situación de Contacto Inicial). Es decir, existe un vacío temático en el MINCU. Si bien se han hecho varios talleres con el MIMP / MINAM, aún no se han trabajado conjuntamente los 3 enfoques transversales (género, intergeneracional e

intercultural). Consideran que hay un buen avance en género y esperan que se abra el paso a los demás enfoques.

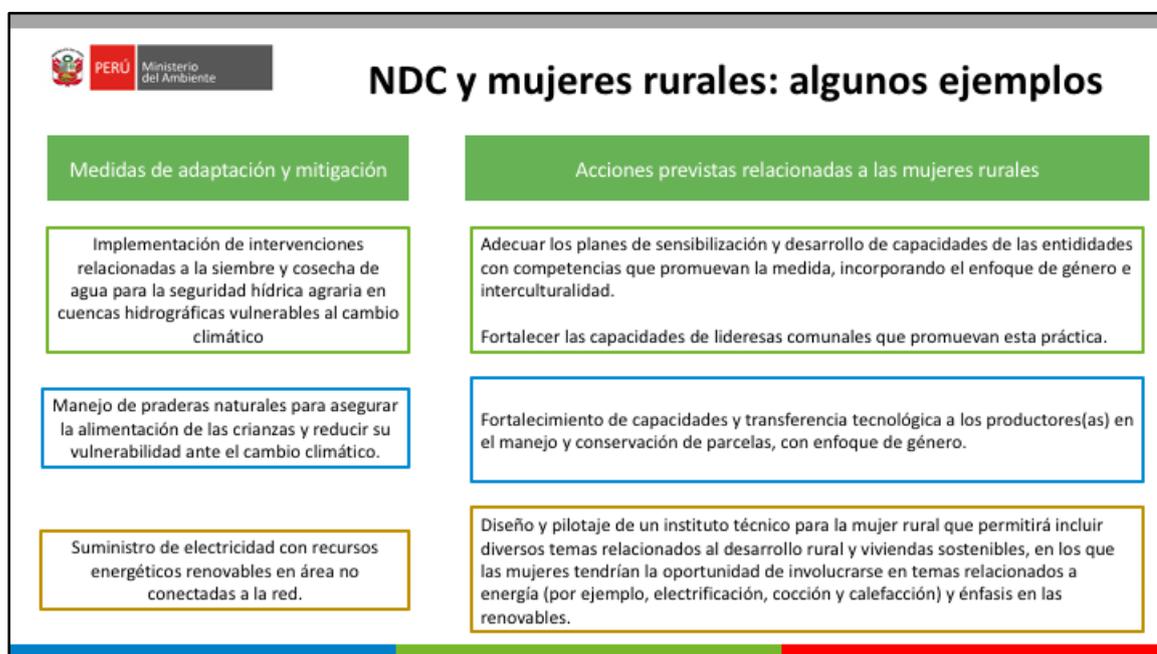
Es importante destacar avances y desafíos en los demás sectores. Tal es el caso del MINEM, que cuenta con un Comité para la igualdad de género creado en setiembre del 2017 mediante Resolución Ministerial y reorganizado en marzo del 2019. El 2017 definieron con el MINAM incluir los 3 enfoques transversales en las medidas; sin embargo, avanzaron solo en género a nivel de medidas de mitigación. Las NAMA enfocadas en el sector energético se están desarrollando incluyendo el enfoque de género. En diciembre del 2018, para el informe del GTM-NDC, estaban a nivel de propuesta y ahora ya se han desarrollado proyectos piloto in situ²⁰.

Representantes del MINEM refieren que la articulación con el MIMP les resulta difícil, debido a que perciben que dicho sector no considera que ellos no son especialistas en género sino técnicos. Consideran que para ello el MIMP debería ayudar con estrategias y planteamientos apropiados, ya que no manejan temas transversales y requieren apoyo técnico. Incluso el comité de género del MINEM no es especialista en el tema, pues refieren que: *“solo lo asumen a su buen saber y entender y cumplir normativas”*. Por otro lado, sí reconocen que cada sector debe tener especialistas en la temática. Consideran que como sector no fueron priorizados desde un inicio por MINAM y el GTM-NDC.

Por su parte, personas entrevistadas del MINAGRI han señalado que consideran a su sector como muy técnico, guiados por metas físicas y los enfoques transversales recién están tratando de insertarlos, pero muy paulatinamente. Básicamente se enfocan en tener datos desagregados por sexo en las acciones de campo y listas de asistencia, información, que según refieren luego no le dan uso. Consideran que; en su caso, al trabajar en muchas oportunidades con personas iletradas, resulta complicado contar con las listas de asistencia detallada. Actualmente, con el apoyo de consultores externos, están mejorando y revisando las NDC de su sector para incorporar el enfoque de género y desarrollar indicadores. La incorporación del tema de género se inició luego de contar con el PAGCC el 2017, sin embargo, hasta el momento el avance se concentra en el uso del lenguaje inclusivo (Figura 2).

²⁰A través del Proyecto NAMA en su componente “Acceso Universal a la Energía”, se ha propuesto el Proyecto “Escuelas Energéticas para Mujeres”- eMujer, el cual considera la implementación de un programa nacional de formación de mujeres rurales del país, dicho programa articulado a una entidad de capacitación acreditada propone desarrollar de forma permanente cursos cortos de capacitación en distintas zonas del país.

Figura 2: Acciones previstas por el MINAM con mujeres rurales en el marco de las NDC



Para la elaboración de las NDC el proceso fue realizado por consultores debido a que no cuenta con un punto focal interno. Si bien es un tema que ha despertado el interés, refieren que aún no está instaurado al interior del MINAGRI, los aspectos conceptuales sobre el enfoque de género aun requieren discusión en este sector, por lo que la aplicación del mismo todavía no es efectiva. Consideran que, en el sector, el tema de cambio climático y género avanza por necesidad coyuntural de arriba hacia abajo, contando con un organigrama poco adaptado a las necesidades del contexto actual, pues sí se percibe la presión de la necesidad de las poblaciones. Por el momento la articulación se está dando a nivel conceptual, avanza hacia un mayor entendimiento del tema.

Todos los sectores entrevistados consideran clave el rol articulador de MINAM para avanzar con la transversalización del enfoque de género. Sin embargo, también identifican que ese rol podría ser no sostenible porque está centrado hasta el momento en una sola persona.

A continuación, se presenta la línea del tiempo del proceso que se ha desarrollado para incluir la variable género en la elaboración de las NDC en Perú, lo cual facilitará su implementación tomando en cuenta el enfoque de género.



6 Logros, retos, y lecciones aprendidas

6.1 Logros

✓ Trascendencia del tema:

Este enfoque se está incorporando en forma paulatina. De acuerdo a las fuentes entrevistadas, la aplicación del enfoque genera resistencia inicial²¹, en los ámbitos donde se aplica por primera vez y por su naturaleza transversal va poco a poco trascendiendo el tema en el cual se inicia.

La incorporación ha trascendido, no se ha quedado en las NDC. Por ejemplo, en el contexto de la aprobación de la Ley Marco sobre el Cambio Climático (dada en abril del 2018) se ha aportado en la definición e implementación de dicho proceso participativo. Originalmente, la LMCC no consideró el enfoque de género, por lo que, con el trabajo articulado MINAM-MIMP, se identificaron artículos y títulos del Reglamento en dónde se podría transversalizar el género. Si bien no se modificó la Ley, el Reglamento permitió incorporar el enfoque en la definición de la gestión integral del cambio climático (Ver ítem Desarrollo de las NDC). Se brindaron aportes para que el proceso participativo de revisión del Reglamento cuente con espacios diferenciados para mujeres indígenas, además de aportes para incluir en la base de datos más mujeres, población afroperuana y LGTBIQ para invitarles a los eventos del Reglamento.

✓ Articulación de políticas

La transversalización contribuye con la articulación de políticas, con el avance y monitoreo del PAGCC, aunque éste aun no tenga un plan de seguimiento. Una de las primeras cosas que se buscó, fue que las NDC se alinearan a dos políticas: el PAGCC y la política nacional de transversalización del enfoque intercultural.

✓ Visibilización del rol de la mujer en el manejo de diversos recursos

Contribuye a que muchas medidas no permanezcan como neutras, de lo contrario no se hubiera reconocido el rol de las mujeres sobre el manejo de ciertos recursos (tales como semillas, agua). El proceso ha permitido visibilizar el rol fundamental de la mujer en el

²¹ Dos de los primeros trabajos que abordaron la cuestión de las resistencias al cambio y los obstáculos a las medidas de igualdad a principios de la década de los dos mil, Husu (2001) y Hearn (2001), coincidían en señalar la amenaza al statu quo, concretamente al poder tradicional de los hombres en las universidades y organizaciones como uno de los mayores obstáculos para el avance en la igualdad. En: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056723016/html/index.html>

manejo y gestión de los recursos naturales, no reconocerlos seguiría conduciendo a que las intervenciones y las medidas, no funcionen adecuadamente en la práctica. Se ha podido clarificar que si bien la incorporación del enfoque no cubre brechas, lo que hace es expandir la medida hacia los grupos vulnerables y que sean tomados en cuenta.

✓ Trabajo intersectorial

Se ha desarrollado un trabajo intersectorial valorado por cada uno de los sectores entrevistados. Existe un respaldo institucional instalado a nivel del MIMP y del MINAM. Esta es una experiencia pionera en el país en la cual funcionarias y funcionarios de diferentes sectores han recibido inducción sobre el tema. Según las fuentes entrevistadas la riqueza del proceso es haber fortalecido capacidades mediante un trabajo intersectorial.

Es importante recalcar que se logró una articulación entre sectores, pero, este trabajo ha dependido de una o dos personas en el MINAM y en el MIMP. Estas personas han sido incorporadas al proceso gracias a la colaboración en recursos de los socios involucrados en el proceso, como la cooperación internacional, con lo cual el apoyo no es a largo plazo. De igual manera, en los sectores implementadores han asignado personas que vean el tema entre otras de sus funciones, pero no es personal asignado para garantizar la transversalización de género más allá de las medidas de adaptación y mitigación. Por ello, depende mucho de las autoridades que estén en el cargo, la atención que le den al tema, y puede variar en el tiempo.

En el 2020, recién se ha logrado incluir el cargo en la estructura de personal del MINAM (estructura pública), la posición de especialista de género ya forma parte del “cuadro de asignación de personal”. Esto es un gran avance, pero aún está pendiente conseguir fondos públicos para dicha posición.

✓ Compromiso y voluntad política

Hay un convencimiento político, del más alto nivel²² de que el enfoque de género debe transversalizarse. Desde el 2017, por mandato del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP²³,

²² <https://www.gob.pe/institucion/minam/noticias/70833-cop25-ministra-del-ambiente-destaca-la-importancia-de-incorporar-los-enfoques-transversales-en-la-accion-climatica>

²³ Los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, disponen que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se cree un mecanismo -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

todos los ministerios ya tienen un comité sobre género lo cual es de gran ayuda, gracias a que así se va reforzando el interés en el tema. Las entrevistadas refieren que sin este proceso la incorporación del enfoque no sería ni siquiera declarativa.

Existe voluntad política y compromiso institucional, los sectores hablan del tema. Se ha pasado de los sectores sociales tradicionales hacia los más técnicos o “duros”. En general hay más activismo femenino moviendo el tema en diferentes ámbitos socioculturales a diferencia de los otros enfoques transversales (intergeneracional e intercultural).

6.2 Retos

✓ Proceso paulatino y complejo

La incorporación del enfoque es un proceso complejo no inmediato, lo cual no fue considerado en un inicio, minimizando su alcance al lenguaje inclusivo. Incluso el uso de este lenguaje ha resultado difícil. El 2016 en Lima surgió un movimiento social denominado “*Con mis hijos no te metas*” como oposición a las políticas públicas del gobierno peruano por su implementación del enfoque de género en la educación y en otras áreas de la administración pública. Como otros movimientos contrarios a la equiparación de los derechos de las personas homosexuales y las mujeres, nombran a esas medidas sociales con el término «ideología de género»²⁴. Este contexto contribuye con la dificultad para incorporar el enfoque.

✓ Limitado dominio del tema

Hay una escasez de conocimiento en el tema género - cambio climático. Esta realidad limita el avance pues se debe cubrir previamente la brecha de desconocimiento.

✓ Seguimiento y monitoreo de avances

Aún no se cuenta con herramientas de seguimiento de la incorporación del enfoque en los sectores ni a nivel regional, asimismo existe ausencia de asistencia técnica a nivel de las regiones del país, revela que se requiere un mayor conocimiento del tema.

✓ Articulación de enfoques transversales

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.

²⁴ https://es.wikipedia.org/wiki/Con_mis_hijos_no_te_metas

Para el MINCU resulta evidente que sería interesante trabajar género desde el enfoque indígena, hacerlo con sus representantes, incorporar género, cambio climático y asuntos indígenas.

Resulta actualmente un reto que funcionarias y funcionarios conozcan los enfoques transversales y la importancia de su aplicación, y no solo porque sea un mandato: *“si no lo entienden y creen en ello no va a funcionar” (MINCU)*.

✓ Institucionalización y apropiación de enfoques

Si bien todas las entrevistas refieren que hay una mayor consciencia entre el funcionariado, aun el enfoque no está institucionalizado en ningún sector. La institucionalización requeriría: 1. Lograr que se destinen presupuestos para capacitaciones o actividades con el enfoque de género. 2. Lograr que sean los sectores los que soliciten al MIMP su presencia para incorporarlo. 3. Que en los documentos de planificación anual se prevean acciones con enfoque de género.

Por ello es necesario generar herramientas orientadoras concretas: lineamientos, guías que aterricen en especificidades de los sectores, se menciona que: *“Lo general es útil, pero se necesita lo específico para cada sector” (MINCU)*. Las fuentes entrevistadas identifican que las medidas deben traducirse en programas y proyectos, pero los presupuestos no están incluyendo enfoque de género. No hay metodología definida para transversalizar ni tampoco presupuesto.

✓ Fortalecimiento de sectores transversalizadores (rectores)

Está siendo evidente la necesidad de fortalecer el trabajo sólido y articulado de los sectores transversalizadores, tales como MINAM y MIMP, al respecto representantes del MINCU mencionan: *“Los sectores implementadores van a recurrir a los transversalizadores, pero no tenemos cómo hacer una ayuda efectiva (MINCU), la ayuda de MINAM resulta clave. Además, mencionan: “nos juntamos con MIMP solo cuando MINAM convoca, pues tiene esa posibilidad, están activos aunque solo sea una persona. MINAM va a tener que seguir asumiendo la carga”*. Dada la actual organización temática del MINCU, existe un vacío temático en dicho ministerio.

Se requieren más especialistas a tiempo completo en el MIMP y en el MINAM y que realicen el monitoreo del avance en la incorporación del enfoque, con indicadores que requieren ser definidos. Por ejemplo, se menciona que a nivel de la DGCCD del MINAM se requeriría un equipo humano más amplio: 5 a 6 personas a tiempo parcial o al menos 3 pero a tiempo completo. Se requiere que el equipo profesional esté debidamente

preparado en el tema y pueda abordar temas complejos en el contexto nacional o internacional, por ejemplo que pueda explicar qué es y qué no es la “ideología de género” y sus diferencias con el enfoque de género.

Muchas veces se cuenta con datos, estadísticas, pero esta información no se analiza y no se usa.

Los recursos humanos del MIMP que se asignaron no fueron y no son suficientes (2-3 personas), puesto que no se dedican 100% solo al tema de cambio climático. Refieren que incluso actualmente requieren más personal con conocimiento del tema, mencionando que el organigrama del ministerio no está listo para asumir estas funciones. En cuanto a la descripción de las medidas las especialistas del MIMP han identificado que muchas veces estas no tienen indicadores desagregados por género y así es muy difícil implementarlas con enfoque de género.

✓ Afianzar enfoque transversal en sectores implementadores

Si bien hay un avance en el trabajo intersectorial aún no se consolida: *“El informe final del GTM-NDC cada sector trabajó desde su perspectiva, se elaboró por separado y debió hacerse en conjunto, con consideraciones de los enfoques transversales desde un inicio”*. Para el MIMP, los sectores implementadores tienen un avance muy incipiente en la transversalización del enfoque de género. Otro ejemplo sería lo sucedido en los procesos participativos “Dialoguemos sobre Cambio Climático” impulsados por el MINAM, en donde no en todos se consideró la transversalización del enfoque de género. Aplicarlo en todos esos espacios de diálogo de temas tan específicos, sería muy provechoso.

6.3 Lecciones aprendidas

El desarrollo de esta experiencia ha visibilizado la importancia de los siguientes aspectos:

✓ **La transversalización del enfoque de género permite pasar de resistencias iniciales a trascender espacios y temas.**

En un contexto como el peruano, la incorporación y transversalización del enfoque de género, suscita una resistencia inicial en los ámbitos donde se aplica por primera vez y por su naturaleza transversal va poco a poco trascendiendo el tema en el cual se inicia. Esta resistencia se da en mayor medida en los aspectos prácticos, no tanto así en los conceptuales. En el caso peruano, se han afianzado los compromisos políticos, respaldados por la tendencia del contexto nacional e internacional. Sobre la trascendencia, en el contexto de la aprobación de la Ley Marco sobre Cambio Climático, a

partir del proceso de incorporación del enfoque de género en las NDC, se identificaron artículos y títulos del Reglamento en dónde se podría transversalizar el género.

- ✓ **Incorporar el enfoque de género en la elaboración de las NDC evidencia el rol de la mujer en el manejo y gestión de diversos recursos.**

De esta manera, las medidas de adaptación al cambio climático y las medidas de mitigación de gases de efecto invernadero no resultan neutras sino más bien se contribuye a que las intervenciones y las medidas funcionen de manera más adecuada a la realidad.

- ✓ **El trabajo intersectorial permite incrementar la valoración que cada uno de los sectores le da al avance realizado, mejorando la disposición para consolidar la transversalización.**

El sentirse parte del proceso y con el mismo nivel de prioridad que los demás sectores, es un factor clave en el compromiso práctico para implementar estrategias y acciones en cada sector.

- ✓ **Es clave el rol del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en la promoción de la transversalización del enfoque de género con los sectores implementadores.**

A través de Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, se han elaborado lineamientos y se vienen difundiendo herramientas orientadas a fortalecer capacidades de funcionarios públicos para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas, así como en el uso de un lenguaje inclusivo en la administración pública, entre otros aspectos. Entre los materiales elaborados por el MIMP, que son de gran utilidad para los sectores implementadores, podemos citar “Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas²⁵”, “Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género²⁶” (Anexo 5), “Si no me nombras, no existo²⁷” (Anexo 6)”, “Orientaciones para promover medidas con enfoque de género que garanticen los derechos de todos y todas frente al coronavirus²⁸”.

- ✓ **Metodologías claras y herramientas concretas facilitan el involucramiento de los sectores implementadores.** Para que el proceso de transversalización sea efectivo, es fundamental contar con metodologías claras y herramientas orientadoras adaptables para cada sector implementador, así se facilita el involucramiento activo del funcionariado

25

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199417/Conceptos_fundamentales_sobre_el_enfoque_de_g%C3%A9nero_para_abordar_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas.pdf

26 <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8702/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

27 https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8703/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf

28

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/608247/Convirtamos_situaciones_de_emergencia_en_opportunidades_para_la_igualdad_DGTEG_MIMP_-_UNFPA.pdf

involucrado. Un ejemplo de una herramienta ya desarrollada es el afiche con las *Pautas para la elaboración de productos comunicacionales considerando los enfoques de género, de interculturalidad e intergeneracional*²⁹(Anexo7) . El sector transversalizador y/o transversalizador requiere contar con mecanismos de aproximación diferenciados y adaptados para cada sector para una mayor aceptación en cada uno de ellos.

- ✓ **Contar con un equipo humano suficiente y preparado temáticamente en cada uno de los sectores transversalizadores (rectores) e implementadores es un factor clave para el avance y la consolidación de la incorporación del enfoque de género.** Los sectores tanto transversalizadores como implementadores han expresado que no contar con la cantidad y calidad del equipo humano requerido es un factor muy limitante, dada la envergadura de la labor de transversalizar el enfoque de género en la práctica real de cada sector.
- ✓ **Es necesario que la voluntad política con el tema se refleje en las herramientas de gestión de cada ministerio.** Para una mayor coherencia con la voluntad política demostrada por los sectores, los organigramas ministeriales, normativas y documentos de gestión institucional deben ser revisados para que realmente incorporen funciones, personal y presupuesto para desempeñar en la práctica los roles requeridos.

7 Conclusiones

A partir de la reflexión de las fuentes entrevistadas se han identificado las siguientes conclusiones

- La incorporación del enfoque de género es un proceso complejo, que implica no sólo la adquisición de conocimientos sino la deconstrucción de estereotipos, la generación de análisis y procesos interpelatorios, así como la adquisición y manejo de herramientas. Por lo tanto, no es un proceso inmediato.
- Se ha logrado un evidente compromiso político que se trasluce en la incorporación de género en la conceptualización de la Gestión Integral de Cambio Climático prevista en el Reglamento de la Ley Marco sobre Cambio Climático y en la presencia de las entidades rectoras en género e interculturalidad en los espacios de articulación y decisión sobre las acciones climáticas. Ante este escenario, es necesario reforzar el proceso de la incorporación operativa.
- Los avances hacia la transversalización están generando nuevas necesidades y evidenciando los aspectos que requieren ser cubiertos: necesidad de equipos

²⁹ <http://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/127/2019/09/Pautas-comunicacionales.pdf>

especialistas suficientes y preparados en todos los sectores, además de contar con metodologías y herramientas orientadoras que permitan una transversalización efectiva mediante la asistencia técnica y el monitoreo.

8 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones fueron formuladas para desarrollar y seguir impulsando este tipo de procesos:

- Contar con estrategias de mediano y largo plazo, así como con metodologías y herramientas apropiadas, además de un equipo profesional competente y suficiente (en cantidad y tiempo dedicado).
- Es fundamental que los sectores transversalizadores construyan la estrategia metodológica conjunta. Esta debe tener como principal característica ser de largo aliento, contar con un presupuesto asegurado y desarrollarse en estrecha coordinación con los implementadores.
- Es necesario seguir fortaleciendo el trabajo articulado entre los diferentes ministerios y así evitar lo que se ha mencionado en ciertos casos: “aquí hemos trabajado como islas ministeriales”.
- Se requiere que los organigramas ministeriales, normativas y documentos de gestión institucional sean revisados para que realmente incorporen funciones, personal y presupuesto para desempeñar en la práctica los roles requeridos.
- La asistencia técnica, realizada por los sectores transversalizadores, requiere un equipo humano más amplio en cada uno de esos sectores
- Contar con puntos focales para los enfoques trasversales en cada sector. Resulta difícil que el sector transversalizador acuda a cada sector implementador. De acuerdo a las entrevistas, sería más eficiente que la articulación se dé a nivel de puntos focales en cada sector, evidenciando el esfuerzo de cada uno en trabajar dichos enfoques. De este modo, sería posible que todos los sectores tengan mapeada su necesidad de incorporar los enfoques transversales.
- Resultaría útil contar con un comité multisectorial para los enfoques transversales, tener un espacio específico para estos enfoques a nivel de altas direcciones y tomadores de decisión. En el caso peruano, es necesario articular el trabajo al interior de los sectores en

los mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales³⁰.

- Se requiere desarrollar un enfoque de fortalecimiento de capacidades más continuo a funcionarias y funcionarios, considerando la rotación del funcionariado. En ese contexto se deben desarrollar competencias cognitivas, actitudinales y aplicativas (saber, saber ser, saber hacer).
- Aplicar con ejemplos prácticos y situaciones reales la metodología de asistencia técnica a los sectores, no solo enfocarse en talleres, sino acompañar el día a día a los actores, lo cual puede ser más costoso, pero es más eficiente
- Es necesario contar con más y mejores materiales visuales. Tener pautas comunicacionales desde el inicio de este tipo de procesos.
- Las herramientas de recojo de información, elaboradas por los sectores transversalizadores se deben probar previamente, para un mejor diseño. De este modo, serán más funcionales.

³⁰ DS 005-2017-MIMP Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales

9 Anexos

Anexo 1: Sectores y funcionarios entrevistados para la Sistematización

| | Institución | Área | Nombre |
|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables | Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género | Cariño Alejandrina Ramos Ballón |
| 2 | | | María Victoria Moreno- Especialista |
| 3 | | | Rebeca Cornejo- Especialista |
| 4 | Ministerio de Cultura | Dirección General de Ciudadanía Intercultural | Frida Isabel Segura Urrunaga |
| 5 | Ministerio del Ambiente | Dirección General de Cambio Climático | Silvia Cristina Rodríguez Valladares |
| 6 | | | Jessica Huertas |
| 7 | Ministerio de Agricultura | Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios | Edith Rojas Perea |
| 8 | | Proyecto AICCA | Roberto Mallma |
| 9 | Ministerio de Energía y Minas | Dirección General de Eficiencia Energética | Claudia Espinoza |

Anexo 2: Documentación clave para la Sistematización

| Documento | Autoría | Aspectos clave |
|--|---|---|
| Informe final del GTM- NDC. Diciembre 2018 | GTM-NDC | Resultados del trabajo realizado por los 13 sectores gubernamentales y el CEPLAN, miembros que conforman el GTM-NDC. |
| PAGCC. MINAM – MIMP 2016 | MINAM- MIMP. | Instrumento de gestión que permite desarrollar e implementar políticas públicas que consideren los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres. |
| Informe del MIMP sobre enfoques transversales. Octubre 2018. | Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. MIMP | Avances de la programación tentativa para la implementación de las NDC, en el marco de las competencias del MIMP para transversalizar el enfoque de género en las medidas de mitigación y adaptación propuestas por los sectores involucrados que conforman el GTM-NDC. |
| ACTA N° 2-2017 - Segunda Sesión del GTM | GTM- NDC | Presentación del PAGCC. Se identifica la importancia de incluir el enfoque de género en las medidas de mitigación y adaptación para el cumplimiento de las NDC |
| Documento de consultoría: Producto 2: Documento de análisis respecto de la transversalización del enfoque de género en las medidas de mitigación y adaptación priorizadas. 30 de abril de 2019 | PUCP | Identificación de avances, potencialidades y limitaciones en las medidas de mitigación y adaptación propuestas por sectores implementadores para la transversalización del enfoque de género. |
| PPT: Prioridades y perspectivas para la incorporación del enfoque de género en las NDC | Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. MIMP | Especifica que las prioridades institucionales están alineadas a los objetivos específicos del PAGCC. |
| PPT Enfoques transversales y Cambio Climático | Jéssica Huertas DGCCD- MINAM | Importancia de los enfoques transversales en la Gestión Integral de Cambio Climático |
| AYUDA MEMORIA Reunión de trabajo Fecha: 16.08.19 Tema: Incorporación del enfoque de género en NDC | DGCCD- MINAM | <ol style="list-style-type: none"> Avances generales en la incorporación del enfoque de género Principales barreras para la transversalización de género Oportunidades para transversalizar el enfoque |

| | | |
|--|--------------------------------------|---|
| | | de género 4. Retos para la incorporación del enfoque de género. |
| PPT Enfoque de género y Cambio Climático | Jéssica Huertas DGCCD- MINAM | ¿Qué es el enfoque de género? ¿Hay políticas sobre género y cambio climático? ¿Cómo incorporo el enfoque de género en un documento? |
| Documento interno: Puntos clave de avance en la Incorporación del enfoque de género en las NDC. Primer semestre 2019 | Jéssica Huertas DGCCD- MINAM | Acciones estratégicas, operativas y resultados |
| Informe de avances en la transversalización de género en el proceso de las NDC Abril a Junio 2018 | Jéssica Huertas DGCCD- MINAM | Acciones realizadas |
| Prácticas concretas de transversalización en las NDC | DGCCD- MINAM | Prácticas de transversalización y resumen de las acciones concretas previstas en las NDC |
| PPT: La implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas | Rosa Morales Saravia DGCCD- MINAM | Avances en la implementación de las NDC. Enfoque de Política y NDC |

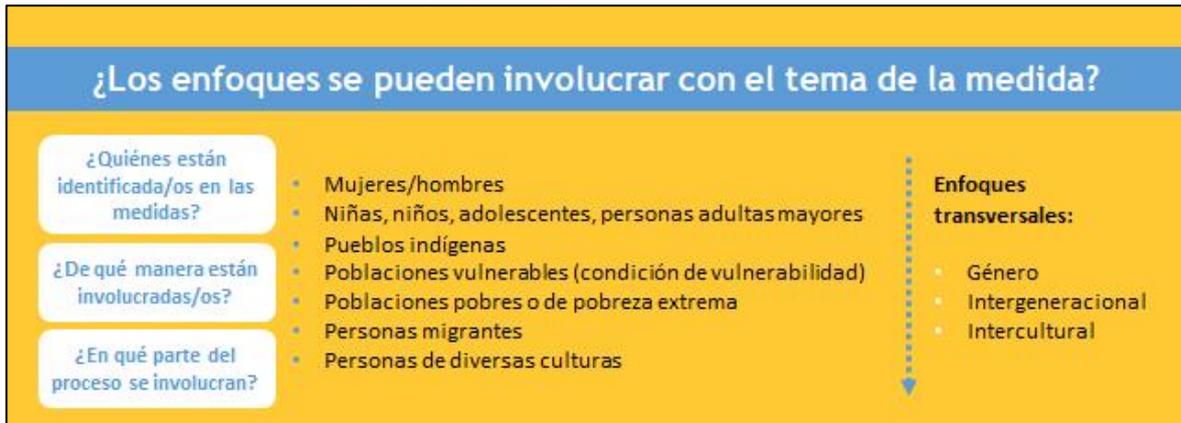
Anexo 3- Herramienta para el análisis de género en las propuestas de mitigación y adaptación.

| PROPUESTA DE MITIGACIÓN O ADAPTACIÓN | | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|----|-----|----------------------|--|
| No. | Matriz de evaluación de género de una propuesta de mitigación o adaptación | SI | NO | N/A | Detalle su respuesta | |
| 1 | Mandato institucional | ¿La iniciativa está vinculada a algún ODS y o al Plan de Acción de Género y Cambio Climático? ¿Cuál? | | | | |
| 2 | Género en la situación sectorial actual | ¿El análisis de la situación o diagnóstico actual incluye la dimensión social? | | | | |
| | | ¿Se identifican brechas de género o condiciones de vulnerabilidad y peligros diferenciados entre mujeres y hombres? | | | | |
| | | ¿Se utilizó información estadística desagregada por sexo o estadísticas de género para el análisis de la situación sectorial? | | | | |
| | | ¿Se utilizó información estadística desagregada por sexo o estadísticas de género para el análisis de la situación sectorial? | | | | |
| 3 | Objetivos de género en la opción de mitigación / adaptación | ¿Además de la reducción de emisiones de GEI o fortalecimiento de las capacidades de adaptación, la propuesta de mitigación o adaptación contempla algún objetivo de género? ¿Cuál? | | | | |
| 4 | Información desagregada por sexo | ¿La iniciativa recopila, analiza y utiliza la información desagregada por sexo de forma sistemática en la planificación y el reporte? | | | | |
| 5 | Población objetivo | ¿Se tiene identificado a la población que se va a beneficiar con la iniciativa de mitigación o adaptación según sexo, edad, etnia o estatus socioeconómico u otra variable relevante? | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | | ¿Es posible identificar la necesidad diferenciada de mujeres y hombres que será resuelta con la iniciativa de mitigación o adaptación? ¿Cuál es esta necesidad? (detalle su respuesta) | | | | |
| 6 | Co - beneficios | ¿Se ha identificado algún co-beneficio que contribuye a la reducción de alguna brecha de género? ¿Cuál? (Ejm: Generación de empleo para las mujeres en el sector o en su cadena de valor, reducción del tiempo que las mujeres le dedican a cocción de alimentos o en la recolección de leña o agua) | | | | |
| 7 | Condiciones habilitantes | ¿Las condiciones establecen la necesidad de alianzas con diversos grupos? ¿Cuáles? (Ejm.: Organizaciones de mujeres) | | | | |
| | | ¿Las capacitaciones previstas implican la transversalización del enfoque? | | | | |
| 8 | Indicadores de género | ¿Los indicadores de la propuesta de mitigación o adaptación miden brechas de género? (podría mencionar algún ejemplo) | | | | |
| 9 | Actores / as involucrados / as | ¿La iniciativa contempla la participación de organizaciones de mujeres? ¿Cuáles y en qué etapa participan? (detalle su respuesta) | | | | |
| 10 | Impactos de género | ¿La iniciativa considera los impactos diferenciados sobre mujeres y hombres? (detalle su respuesta) | | | | |
| | | ¿La iniciativa ha previsto impactos que podrían tener en la división de labores por sexo ya existentes en la localidad? ¿Espera cambiarlas? | | | | |
| | | La opción de mitigación / adaptación se asegura que los resultados beneficien a mujeres y hombres? | | | | |
| 11 | Presupuesto de género | ¿La iniciativa asigna recursos presupuestarios para actividades de género? | | | | |
| 12 | Creación de actividades | ¿La iniciativa provee acciones de sensibilización, capacitaciones, herramientas y recursos para aumentar la capacidad de la población objetivo con enfoque de género? | | | | |
| 13 | Selección de contrapartes (aliados estratégicos) y balance de género | ¿Las contrapartes o aliados estratégicos para la implementación de la opción de mitigación y/o adaptación incluyen expertos(as) u organizaciones que pueden apoyar la incorporacioooo4n del enfoque de género? | | | | |
| 14 | Monitoreo y evaluación de género | ¿Las acciones de monitoreo y evaluación utilizan indicadores que permiten revelar las diferencias en los resultados e impactos de la propuesta de mitigación o adaptación en la vida de mujeres y hombres? | | | | |
| 15 | Línea de base | ¿La línea de base identifica las prioridades de mujeres y hombres en términos de la mejora de sus medios de subsistencia y determina cómo las iniciativas de mitigación y adaptación pueden ayudar a | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------------|--|--|--|--|
| | | alcanzar estas metas? | | | | |
| Fuente: Adaptado de la Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos. ENERGIA, OLADE, UICN. 2014 | | | | | | |

Anexo 4- Herramienta para el análisis de género en las propuestas de mitigación y adaptación. Versión corta (tres preguntas).



**Anexo 5
Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género**

| Políticas Públicas: | |
|---|--|
| Sin enfoque de género | Con enfoque de género |
| Responsabiliza de la planificación familiar solo a las mujeres, considerándolas físicamente en su rol reproductor. | Responsabiliza de la planificación familiar a mujeres y hombres, considerando los contextos específicos y sus múltiples roles e identidades. |
| Desarrollan programas de nutrición infantil bajo la responsabilidad exclusiva de la madre en su rol tradicional de cuidado de la familia. | Involucra a mujeres y hombres en la nutrición infantil y las políticas de cuidado, promoviendo la transformación de los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad. |
| No reconocen el valor del cuidado, ni del trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres | Impulsan las responsabilidades compartidas en las tareas del cuidado y labores domésticas entre mujeres y hombres. |

Anexo 6

Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género

| NO INCLUSIVO | |
|---|--|
| El ganador deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos... | |
| ESTRATEGIAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO | |
| 1era: Neutralizar al género | <ul style="list-style-type: none">- La persona ganadora deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos...- Quien haya ganado deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos... |
| 2da: Visibilizar a ambos géneros | <ul style="list-style-type: none">- El ganador o la ganadora deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos...- El/La ganador/a deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos... |
| 3era: Identificar a cada persona | <ul style="list-style-type: none">- Lilian Jácome Oropeza, ganadora de la Convocatoria CAS N° 007-2017-MH, deberá acercarse a la Oficina General de Recursos Humanos... |

Anexo7 - Pautas para la elaboración de productos comunicacionales considerando los enfoques de género, de interculturalidad e intergeneracional



Ministerio del Ambiente



Ministerio de Cultura



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE PRODUCTOS COMUNICACIONALES CONSIDERANDO LOS ENFOQUES DE GÉNERO, DE INTERCULTURALIDAD E INTERGENERACIONAL

Es importante considerar que estas pautas son complementarias y no excluyentes.

DISEÑOS Y PUBLICACIONES



En la elaboración de productos comunicacionales impresos o digitales como infografías, presentaciones, dípticos, banners, etc.

Asegurar la igualdad de número de apariciones entre mujeres y hombres en diferentes contextos geográficos y culturales: Andes, Amazonia, ámbitos rurales y urbanos.



Asignar roles de trabajo rompiendo estereotipos. Por ejemplo, una mujer conductora de bus, un hombre cuidando bebés, entre otros. Incluir los diversos tipos de trabajo comunes en las regiones.



Asignar diferentes edades a las personas graficadas. Por ejemplo, infantes y personas adultas mayores.



Asegurar que las personas graficadas reflejen la diversidad cultural y étnica, para lo cual se debe incluir pueblos indígenas y población afroperuana.



Es importante considerar a las personas con discapacidad. Por ejemplo, personas usando silla de ruedas.



Asignar diferentes texturas corporales a las personas graficadas: una persona delgada y una persona de textura gruesa.



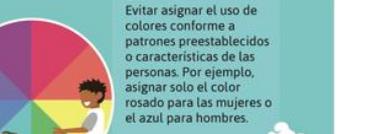
Es importante destacar, en la medida de lo posible, el rol de las mujeres en la toma de decisiones. Por ejemplo, una mujer liderando el equipo.



Evitar asignar vestimentas estereotipadas basadas en sexo, género, origen étnico y/o cultural.



Evitar asignar el uso de colores conforme a patrones preestablecidos o características de las personas. Por ejemplo, asignar solo el color rosado para las mujeres o el azul para hombres.



FOTOGRAFÍA Y VIDEO



Para la toma de fotografías y elaboración de videos es importante que se solicite a las personas su autorización para el uso de sus imágenes. En el caso de las niñas y niños se requiere la autorización de sus padres.

Para el caso de las fotos, proponer que mujeres y hombres puedan tomar asiento o estar de pie sin agruparse de acuerdo a su sexo.



Para el caso de videos, hacer un conteo previo de cuántas personas entrevistadas aparecerán. Así, asegurar la igualdad de número de apariciones entre mujeres y hombres, y la diversidad cultural.



En entrevistas, se debe promover y respetar que las personas indígenas se expresen en su lengua materna, puesto que constituye un derecho.



Al hacer referencia de pueblos indígenas u originarios y sus lenguas, consultar la información oficial del Ministerio de Cultura, especialmente la Base de Datos de Pueblos Indígenas: <http://bdpi.cultura.gob.pe>



En entrevistas, se debe promover y respetar que las personas indígenas se expresen en su lengua materna, puesto que constituye un derecho.



En entrevistas, se debe promover y respetar que las personas indígenas se expresen en su lengua materna, puesto que constituye un derecho.



Autor: ©Ministerio del Ambiente, Viceministerio de Desarrollo Estratégico de los Recursos Naturales, Dirección General de Cambio Climático y Desertificación | Editado por: © Ministerio del Ambiente, Viceministerio de Desarrollo Estratégico de los Recursos Naturales, Dirección General de Cambio Climático y Desertificación | Av. Antonio Miroquesada 425, Magdalena del Mar, Lima - Perú | 2ª edición - Octubre 2019
HECHO EL DEPOSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERU N° 2019-14353 | Se terminó de imprimir en Octubre de 2019 en T-Copia S.A.C. Av. Gregorio Escobedo 764 - Jesús María, Lima - Perú



Alianza Clima y Desarrollo (CDKN)

La Alianza Clima y Desarrollo (Climate and Development Knowledge Network, CDKN) trabaja para mejorar la calidad de vida de los más pobres y vulnerables al cambio climático. Apoyamos a los tomadores de decisiones en el diseño y entrega de un desarrollo compatible con el clima.

Por favor visite: www.cdkn.org

Ministerio de Ambiente (MINAM) de Perú

Promueve la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales, la puesta en valor de la diversidad biológica y la calidad ambiental en beneficio de las personas y el entorno de manera, descentralizada y articulada con las organizaciones públicas, privadas y la sociedad civil, en el marco del crecimiento verde y la gobernanza ambiental.

Por favor visite <https://www.gob.pe/minam>

Esta publicación se llevó a cabo con la ayuda de una subvención del Ministerio de Asuntos Exteriores de los Países Bajos y el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC), Canadá, como parte del Programa de la Alianza Clima y Desarrollo (CDKN). Las opiniones expresadas en este documento no representan necesariamente las del Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos, o del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) o su Junta de Gobernadores, o de las entidades que administran CDKN.

Copyright 2020, Alianza Clima y Desarrollo
Todos los derechos reservados.