



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



# Evaluación de la política relativa al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

INFORME DE PAÍS: Perú



PERÚ Ministerio del Ambiente



PERÚ Ministerio de la Producción



# Evaluación de la política relativa al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

INFORME DE PAÍS: Perú



# Reconocimiento

Este estudio de investigación ha sido producido por la División de Gestión de Materiales y Productos Químicos del Departamento de Medio Ambiente de la ONUDI, bajo la dirección general de la Dra. Ozunimi Lilian Iti, Oficial de Desarrollo Industrial, con contribuciones clave proporcionadas por el equipo de investigación de Includovate Inc. (Dra. Kristie Druzca, Dra. Katie Tavenner y Dr. Sujata Ganguly) dentro del programa global Empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde (EEWiGI, por su sigla en inglés).

Esta evaluación no hubiera sido posible sin los participantes de la investigación (individuos y organizaciones) que generosamente compartieron su tiempo, experiencia y conocimientos con nosotros.

Queremos agradecer al Comité Directivo Nacional del proyecto, integrado por miembros de los principales ministerios del Gobierno peruano, la sociedad civil y el sector privado, cuyos aportes y orientación ayudaron a garantizar que esta investigación fuera inclusiva, integral y técnicamente sólida. Estamos profundamente en deuda con la presidenta del Comité Directivo Nacional, Lucía Ruiz Ostoic, por su liderazgo y orientación a lo largo de todas las etapas de la investigación.

Nuestro agradecimiento también para los puntos focales del programa, la Dirección General de Transversalización de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; la Dirección General de Educación, Ciudadanía e Información Ambiental del Ministerio del Ambiente y el Programa Nacional “Tu Empresa” del Ministerio de la Producción, por sus insumos y apoyo de coordinación.

El equipo de investigación de Includovate Inc. recibió una importante orientación técnica y de coordinación de César Llona Silva, Coordinador Nacional del Programa de Alianzas de País (PCP) de la ONUDI en Perú, Eliana Gutiérrez-Amo, Directora Técnica y María Rosa Morán Macedo, Coordinadora Nacional del programa en Perú. También agradecemos a Guillaume Cazor y Hoa Lai por su coordinación y aportes y a las colegas de ONU Mujeres, Venge Nyirongo, Michael Stewart-Evans y Carla Kay Kraft por sus valiosos comentarios.

Estamos particularmente agradecidos al Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania por su apoyo financiero en la producción de esta publicación.

Los comentarios sobre la publicación deben dirigirse a Ozunimi Iti en [o.iti@unido.org](mailto:o.iti@unido.org).

# Descargo de responsabilidad

© ONUDI 2021. Todos los derechos reservados.

Este documento se ha preparado sin una edición formal de las Naciones Unidas. Las opiniones, los datos estadísticos y las estimaciones contenidas en este documento son responsabilidad de los autores y no deben considerarse necesariamente como opiniones respaldadas por la ONUDI. Aunque se ha tenido mucho cuidado para mantener la exactitud de la información contenida en este documento, ni la ONUDI ni sus Estados miembros asumen responsabilidad alguna por las consecuencias que puedan derivarse del uso de este material. Las opiniones, designaciones y la presentación del material en este documento no implican la expresión de opinión alguna por parte de la ONUDI sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, de sus autoridades, sobre la delimitación de fronteras o límites, su sistema económico o grado de desarrollo. Las calificaciones como “desarrollado”, “industrializado” y “en desarrollo” están destinadas a la conveniencia estadística y no necesariamente expresan un juicio sobre la etapa alcanzada por un país o área en particular en el proceso de desarrollo. La mención de nombres de empresas o productos comerciales no constituye un respaldo de la ONUDI.

Este documento representa una investigación en progreso y se publica con el propósito de compartir conocimientos y solicitar comentarios. Los contenidos y conclusiones de este documento se consideran adecuados para el momento de su elaboración. Pueden modificarse a la luz de los conocimientos adquiridos en las etapas posteriores.

# Tabla de contenidos

|  |           |
|--|-----------|
| RECONOCIMIENTO .....   | 3         |
| LISTA DE ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS.....   | 5         |
| GLOSARIO .....   | 7         |
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>   | <b>9</b>  |
| 1.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN .....   | 10        |
| 1.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO Y RESULTADOS PREVISTOS .....  | 11        |
| 1.3 INTRODUCCIÓN DEL PERÚ COMO PAÍS OBJETIVO .....   | 11        |
| <b>2. MARCOS CONCEPTUALES Y ANALÍTICOS .....</b>   | <b>16</b> |
| 2.1 PLANTEAMIENTO DE LA PROBLEMÁTICA DEL PROYECTO .....  | 17        |
| 2.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....   | 17        |
| 2.3 MARCO CONCEPTUAL QUE ABORDA LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN 1: CONCEPTUALIZACIÓN DEL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES.....             | 17        |
| 2.4 MARCO CONCEPTUAL QUE ABORDA LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN 2: HACIA UN MARCO DE POLÍTICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA INDUSTRIA VERDE..... | 19        |
| 2.5 MARCO ANALÍTICO.....   | 19        |
| <b>3. MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>   | <b>20</b> |
| 3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....   | 21        |
| 3.2 REVISIÓN DE ESCRITORIO Y REVISIÓN INICIAL DE POLÍTICAS .....   | 21        |
| 3.3 ANÁLISIS CRÍTICO FEMINISTA DE LAS POLÍTICAS.....   | 21        |
| 3.4 ENTREVISTAS INDIVIDUALES A INFORMANTES CLAVE .....   | 23        |
| 3.5 DISCUSIONES DE GRUPOS FOCALES .....  | 23        |
| 3.6 ENCUESTAS EN LÍNEA.....  | 24        |
| 3.7 LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....   | 24        |
| 3.8 FORTALEZAS DEL ESTUDIO .....   | 24        |
| 3.9 ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 25        |
| <b>4. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE POLÍTICAS .....</b>   | <b>26</b> |
| 4.1 POLÍTICAS Y PROYECTOS EXISTENTES QUE PROMUEVEN EL AVANCE DE LA INDUSTRIA VERDE EN EL PERÚ.....   | 27        |
| 4.2 RESUMEN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS POLÍTICAS FEMINISTAS .....   | 29        |
| <b>5. EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO EMPRESARIAS Y PROFESIONALES EN LA INDUSTRIA VERDE.....</b>                            | <b>34</b> |
| 5.1 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO EMPRESARIAS EN LA INDUSTRIA VERDE .....  | 36        |
| 5.2 EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COMO PROFESIONALES EN LA INDUSTRIA VERDE.....  | 41        |
| <b>6. BARRERAS .....</b>   | <b>43</b> |
| 6.1 HALLAZGOS DE LA ENCUESTA EN LÍNEA.....   | 45        |
| 6.2 HALLAZGOS DE LAS ENTREVISTAS Y LAS DISCUSIONES DE GRUPOS FOCALES .....   | 47        |
| 6.3 SÍNTESIS: FACTORES CLAVE QUE SOCAVAN EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA VERDE .....                                | 51        |
| <b>7. OPORTUNIDADES .....</b>  | <b>53</b> |
| 7.1 OPORTUNIDADES PARA QUE LAS MUJERES PROSPEREN COMO EMPRESARIAS O LÍDERES EN LA INDUSTRIA VERDE .....  | 55        |
| 7.2 OPORTUNIDADES PARA QUE LAS MUJERES PROSPEREN COMO PROFESIONALES EN LA INDUSTRIA VERDE .....  | 57        |
| 7.3 PERSPECTIVAS SOBRE LAS OPORTUNIDADES DE LOS RESPONSABLES DE FORMULAR POLÍTICAS Y DE LOS PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA .....                | 58        |
| <b>8. RECOMENDACIONES PARA CERRAR LAS BRECHAS DE GÉNERO Y DE LA INDUSTRIA VERDE.....</b>   | <b>60</b> |
| 8.1 HACIA UN MARCO DE POLÍTICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA INDUSTRIA VERDE.....   | 62        |
| 8.2 CIERRE DE BRECHAS ENTRE LA POLÍTICA Y LA IMPLEMENTACIÓN SOBRE EL TERRENO .....   | 65        |
| 8.3 PREGUNTAS PARA FUTURAS INVESTIGACIONES .....   | 68        |
| <b>9. CONCLUSIÓN .....</b>   | <b>69</b> |
| <b>10. REFERENCIAS .....</b>   | <b>71</b> |
| <b>APÉNDICES .....</b>   | <b>75</b> |
| APÉNDICE 1: MATRIZ DE SELECCIÓN DE SUB SECTORES PARA EL PERÚ .....   | 76        |
| APÉNDICE 2: RESUMEN DE LAS POLÍTICAS EXISTENTES RELACIONADAS CON LA INDUSTRIA VERDE Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....                   | 80        |
| APÉNDICE 3: LISTA DE NORMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO .....  | 82        |
| APÉNDICE 4: EVALUACIONES DE POLÍTICAS INDIVIDUALES .....   | 83        |

# Lista de acrónimos y abreviaturas

|           |   |
|-----------|---|
| ADN       | Ácido desoxirribonucleico   |
| AMEP      | Asociación de Mujeres Empresarias del Perú  |
| APEC      | Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico   |
| APPCACAO  | Asociación Peruana de Productores de Cacao  |
| CCV       | Comisión de Coordinación Viceministerial  |
| CEDAW     | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer |
| CEO       | Director Ejecutivo  |
| CMNUCC    | Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático                     |
| CN        | Coordinador Nacional  |
| CONCYTEC  | Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica                      |
| DEVIDA    | Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas                                |
| EEWiGI    | Proyecto Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Verde                |
| EFTP      | Educación y Formación Técnica y Profesional   |
| EIIC      | Entrevistas Individuales a Informantes Clave  |
| ENCC      | Estrategia Nacional ante el Cambio Climático  |
| GF        | Grupos Focales  |
| GEI       | Gas de Efecto Invernadero   |
| I+D       | Investigación y Desarrollo  |
| INEI      | Instituto Nacional de Estadística e Informática                                       |
| LGBTQI    | Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer o Intersexual                             |
| LIO       | Ley de Igualdad de Oportunidades  |
| MIMP      | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables                                      |
| MINAM     | Ministerio del Ambiente   |
| MIPYME    | Micro, Pequeña y Mediana Empresa  |
| MTPE      | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  |
| NDC       | Contribuciones Nacionalmente Determinadas   |
| OCDE      | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos                           |
| ODS       | Objetivos de Desarrollo Sostenible  |
| ONG       | Organización no gubernamental   |
| ONU       | Organización de las Naciones Unidas   |
| ONUUDI    | Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial                     |
| OWIT      | Organización Internacional de Mujeres en Negocios                                     |
| PAGCC     | Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú                                  |
| PAGE      | Alianza para la Acción hacia una Economía Verde                                       |
| PBI       | Producto Bruto Interno  |
| PCP       | Programa de Alianzas para Países  |
| PEN       | Plan Energético Nacional  |
| PLANAA    | Plan Nacional de Acción Ambiental   |
| PLANGRACC | Plan de Gestión de Riesgos y Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario      |
| PLANIG    | Plan Nacional de Igualdad de Género   |
| PNEF      | Plan Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana                               |
| PNIG      | Política Nacional de Igualdad de Género   |
| PRODUCE   | Ministerio de la Producción   |
| PROMPERU  | Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo                       |
| PROMUDEH  | Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano                           |
| RSC       | Responsabilidad Social Corporativa  |

|        |   |
|--------|---|
| SECO   | Secretaría de Estado para Asuntos Económicos de Suiza   |
| SENATI | Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial   |
| SMART  | Específico (Specific), Mensurable (Measurable), Alcanzable (Achievable), Relevante (Relevant) y Oportuno (Timely) |
| STEM   | Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas   |
| TI     | Tecnología de la Información  |
| TIC    | Tecnologías de la Información y la Comunicación   |
| UMEP   | Unión de Mujeres Empresarias del Perú   |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura                                    |
| VCM    | Violencia contra las mujeres  |
| ZIS    | Zonas Industriales Sostenibles  |

# Glosario

**Economía circular:** Es una alternativa al modelo económico lineal tradicional en la que los recursos permanecen en uso el mayor tiempo posible, se extrae de ellos el máximo valor y los residuos se reubican desde el final de la cadena de suministro hasta el principio, dando a los materiales usados una nueva vida<sup>1</sup>.

---

**Economía verde:** Es una economía “que pone fin a la pobreza extrema, mejora el bienestar humano y aumenta la equidad social, al tiempo que reduce la dependencia del carbono y la degradación de los ecosistemas y fomenta el crecimiento sostenible e inclusivo”. Esta definición corresponde a la definición de desarrollo sostenible y a sus tres dimensiones que son económica, social y ambiental<sup>2</sup>.

---

**Empleo verde:** Es un mercado laboral en el que todos los empleos son decentes y en el que los puestos de trabajo contribuyen a reducir el uso de energía y el consumo de materias primas, limitan las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizan los residuos y la contaminación, protegen y restauran los ecosistemas y permiten la adaptación de las empresas y de las comunidades al cambio climático<sup>3</sup>.

---

**Empoderamiento de las mujeres:** Es el proceso por el cual las mujeres, a las que se les ha negado la capacidad de tomar decisiones estratégicas de vida, adquieren dicha capacidad. La capacidad de elegir incorpora tres dimensiones interrelacionadas: los recursos (definidos en términos amplios para que incluyan no solo el acceso, sino también las demandas futuras, tanto de recursos materiales como humanos y sociales); la agencia (incluidos los procesos de toma de decisiones y las manifestaciones menos mensurables de la agencia, como las negociaciones); y los logros (resultados en materia de bienestar)<sup>4</sup>.

---

**Empoderamiento económico de las mujeres:** Una mujer está empoderada económicamente cuando tiene tanto la capacidad de tener éxito y progresar económicamente como el poder de tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia. Para tener éxito y progresar económicamente, las mujeres necesitan las habilidades y los recursos para competir en los mercados, así como un acceso justo y equitativo a las instituciones económicas. Para tener el poder y la agencia para beneficiarse de las actividades económicas, las mujeres necesitan tener la capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia y controlar los recursos y los beneficios<sup>5</sup>.

---

**Igualdad de género:** Se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres y de las niñas y niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres deban ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de haber nacido con un determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es una cuestión que atañe únicamente a las mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas<sup>6</sup>.

---

**Industria convencional:** Industria que promueve la producción industrial con un gasto para el medio ambiente o un impacto adverso en la salud humana. La industria convencional promueve patrones insostenibles de producción y consumo, es decir, patrones que son ineficientes en cuanto a recursos y energía, intensivos en carbono y con altos niveles de residuos, contaminantes e inseguros. Las actividades de la industria convencional no están destinadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y, por lo general, dependen de los combustibles fósiles. También se denominan comúnmente “industria tradicional”, “industria no verde” o “industria marrón”.

---

**Industria verde:** Industria que promueve la producción industrial sin que suponga un gasto para el medio ambiente o un impacto adverso en la salud humana. La industria verde promueve patrones sostenibles de producción y consumo, es decir, patrones que son eficientes en cuanto a recursos y energía, con bajas emisiones de carbono y bajos niveles de residuos, no contaminantes y seguros. La industria verde también está relacionada con la industrialización sostenible, una meta de la Agenda 2030 plasmada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS).

---

1 <https://www.unido.org/unido-circular-economy>.

2 Petrović, N. (2016). *Women in the green economy*.

3 ONUDI (2016). *Practitioner's guide to strategic green industrial policy*, Viena, ONUDI/PAGE.

4 Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: reflections on the measurements of women's empowerment, *Development and Change* Vol. 30.

5 ONUDI (2014). *Guide on gender mainstreaming energy and climate change projects*, Viena, ONUDI/ONU Mujeres, p. 52.

6 ONU Mujeres (2012). *Gender equality glossary*.

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

**Interseccionalidad:** “Un prisma para ver la forma en que varias formas de desigualdad a menudo operan juntas y se exacerban entre sí”<sup>7</sup>. Esto incluye variables sociales como la edad, la capacidad, la indigeneidad, la etnia, el grupo lingüístico, la religión, la educación, etc., que suelen causar la marginación de la voz y la agencia en cualquier contexto<sup>8</sup>.

---

**Política feminista:** Prioriza la igualdad de género y consagra los derechos humanos de las mujeres y otros grupos tradicionalmente marginados, asigna recursos significativos para lograr esa visión y busca, a través de su implementación, romper las estructuras de poder patriarcales y dominadas por los hombres, informadas por las voces de activistas, grupos y movimientos feministas<sup>9</sup>.

---

**Política para la industria verde:** Es una política industrial que tiene por objeto impulsar y facilitar los cambios estructurales derivados o necesarios, tanto para responder a las condiciones o situaciones ambientales como para desarrollar una economía verde y circular<sup>10</sup>.

---

**Transversalización del enfoque de género:** Es el “proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la implementación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros”<sup>11</sup>.

---

**Transversalización del enfoque de género en la políticas:** Se refiere a la incorporación de los temas de género en el contenido de la política<sup>12</sup>. Una perspectiva de género utilizada para asesorar el criterio de calidad del contenido de la política, incluye determinar si la misma está orientada a la igualdad de género, incorpora consistentemente datos desagregados por sexo, tiene en cuenta las diferencias de género para crear más igualdad, desafía estereotipos de género e incorpora la dimensión de género<sup>13</sup>.

---

7 Crenshaw, K. (1989) Available: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters>.

8 GWNET (2019). *Women for Sustainable Energy: Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change*, p.91.

9 Thompson, L. (2020). *Feminist Foreign Policy: A Framework*. Washington, DC: International Center for Research on Women.

10 Ibid.

11 Esta definición se basa en la Resolución 1997/2 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas: Conclusiones convenidas. Véase también ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>. Citado en GWNET (2019). *Women for sustainable energy: strategies to foster women's talent for transformational change*, p. 90.

12 Krizsan, A. & Lombardo, E. (2013). The quality of gender equality policies: A discursive approach. *European Journal of Women's Studies*, 20(1), 77-92.

13 Druzca, K. and Rodriguez, C.M. (2018). *Feminist policy analysis: implications for the agricultural sector in Ethiopia*. CIMMYT, Addis Ababa, Ethiopia.



# 1. Introducción

## 1.1 Antecedentes y justificación

Este informe de país es parte del programa conjunto global más amplio, “Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Verde” (EEWiGI, por su sigla en inglés). El propósito de este informe es asesorar a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria, sobre el establecimiento y la implementación de un marco de políticas que permita integrar el enfoque de género y las políticas para la industria verde. El objetivo es influir en el cambio y empoderar a más mujeres para que asuman cargos directivos en la industria verde como empresarias o profesionales de la industria<sup>14</sup>.

En consecuencia, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de la Mujer (ONU Mujeres) se encuentran colaborando para evaluar la necesidad de adoptar medidas de política para la industria verde con un enfoque de género en cuatro países piloto: Camboya, Perú, Senegal y Sudáfrica. El proyecto de asistencia preparatoria llevado a cabo en 2017<sup>15</sup> ha dado lugar a un proyecto completo para asesorar a los ministerios de industria, del ambiente y de la mujer, así como a las asociaciones y empresas del sector privado, en la elaboración e implementación de políticas con enfoque de género para la industria verde. El presente informe es un componente del Producto 1.1. de la Fase I del EEWiGI (véase la Figura 1.1).

**Figura 1.1:** Ubicación del producto 1.1. dentro de los resultados más amplios del EEWiGI y la ruta de impacto



14 ONUDI y ONU Mujeres (2019) Global programme: Economic empowerment of women in green industry Phase 1: Policy prioritization, pp 1-21, pp. 1 a 21.

15 ONUDI (2019) The economic empowerment of women in green industry: A synthesis report. No publicado, pp. 1-82.

## 1.2 Objetivos del proyecto y resultados previstos

El objetivo del proyecto es iniciar un esfuerzo importante para mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres como empresarias y profesionales de la industria, y promover la igualdad de género, así como la industrialización verde, en consonancia con los ODS en los cuatro países participantes (Camboya, Perú, Senegal y Sudáfrica). Con ese fin, el proyecto se centra en la identificación de las necesidades y deficiencias que permitan mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres como empresarias o profesionales de la industria mediante una mayor integración del enfoque de género y las políticas para dicha industria.

Este informe tiene por objeto proporcionar a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria, evidencia que les permita:

1. Establecer e implementar un marco de políticas para integrar mejor el enfoque de igualdad de género en la industria verde.
2. Formular nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde o reformular las existentes y adoptarlas.
3. Priorizar las áreas para la elaboración de planes de trabajo.

Para alcanzar dichos objetivos, el proyecto realiza a nivel de cada país diagnósticos en materia de género e industria verde, así como evaluaciones técnicas y análisis de políticas con base empírica. Entre ellos se incluyen:

1. *Evaluación de las oportunidades, limitaciones y posibles medidas para aumentar el liderazgo de las mujeres en la industria verde y el emprendimiento verde. Esto incluye:*
  - Investigación general sobre las oportunidades y sinergias entre la industria verde y la transversalización del enfoque de género.
  - Revisión de los planes de acción existentes para la transversalización del enfoque de género en la industria verde.
2. *Identificación de recomendaciones y medidas específicas para corregir las desigualdades de género en determinados subsectores industriales en los que las mujeres tienen un gran impacto. Esto incluye:*
  - Identificación de las necesidades en términos de planes de desarrollo de las mujeres.
  - Identificación de las necesidades en cuanto al fortalecimiento de capacidades de los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado.
  - Identificación de los mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y difusión de las iniciativas institucionales de transversalización del enfoque de género.
3. *Estudio de las limitaciones al desarrollo de emprendimientos mediante el análisis de las barreras institucionales formales e informales al emprendimiento femenino. Esto incluye un análisis de las desigualdades institucionales, culturales y sociales.*

## 1.3 Introducción del Perú como país objetivo

La dedicación del Perú a la inclusión social implica un firme compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

En 1995, el Perú firmó los acuerdos de la Plataforma de Acción de Beijing en los que se especifica su compromiso con la erradicación de las brechas de género y de todas las formas de discriminación sexual. En 1996, el Estado peruano, a través del Decreto Legislativo N° 866, aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (PROMUDEH), como órgano rector encargado del “diseño, propuesta e implementación de políticas de desarrollo social y humano para mujeres, niños, niñas, ancianos y personas en situación de pobreza y extrema pobreza, discriminación y exclusión”, como base para el inicio del proceso de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, a fin de promover la adopción de medidas concretas para el desarrollo de las mujeres.

Se elaboró el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2005 (Decreto N° 001-2000-PROMUDEH)<sup>16</sup> y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2010 (Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES). El 16 de marzo de 2007, el Congreso peruano aprobó la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades que tiene por objeto “establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”<sup>17</sup>.

El Decreto N° 1098 del 23 de enero de 2012, aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), creado sobre la base del PROMUDEH, como órgano rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre las mujeres y la promoción y protección de las poblaciones vulnerables. El Ministerio está dividido en dos oficinas: El viceministerio de la Mujer y el viceministerio de Poblaciones Vulnerables. El viceministerio de la Mujer supervisa tres direcciones: igualdad de género y no discriminación, transversalización del enfoque de género y contra la violencia de género.

Por su parte, la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación regula, coordina y supervisa las políticas y programas públicos sobre la igualdad de género y la no discriminación, los derechos de las mujeres y la autonomía económica de las mujeres; la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género se encarga de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas nacionales y subnacionales, y la Dirección General contra la Violencia de Género, es la encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión de las políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de

<sup>16</sup> Artículo 2, Dec. Leg. N° 866. Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano (PROMUDEH).

<sup>17</sup> Congreso del Perú “Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del 16 de Marzo 2007”.

la violencia de género en sus diferentes manifestaciones (violencia física, psicológica, sexual, o económica) que se produce en las relaciones interpersonales, la familia, la comunidad o el Estado.

También se cuenta con el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, que es una unidad ejecutora del MIMP que tiene como objeto implementar y promover servicios especializados de prevención de la violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y personas afectadas por violencia sexual, así como de atención y protección a las víctimas. Este programa depende, asimismo, del Despacho Viceministerial de la Mujer.

El compromiso también se ha llevado a la práctica mediante la inclusión de las mujeres en los títulos de propiedad de las tierras rurales y urbanas, la simplificación de los trámites para formalizar una empresa y acceder a la financiación, y los programas que abordan las consecuencias devastadoras de la violencia doméstica (recuadro 1.1), entre otras iniciativas.

### **Cuadro 1.1** Estrategia del Gobierno del Perú para la transversalización del enfoque de género y el empoderamiento económico de las mujeres<sup>18</sup>

**Edad en el matrimonio:** La edad legal para casarse es de 18 años, tanto para mujeres como para hombres (Código Civil, art. 241). Puede reducirse a 16 años con el consentimiento de los padres y la aprobación del juez (art. 244). En 2012 se aprobó un Plan Nacional de Acción para la Infancia y la Adolescencia (2012-2021), cuya ejecución está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Entre sus principales objetivos, el plan enumera la reducción de los embarazos de adolescentes y el aumento de la asistencia a la escuela, pero no menciona directamente los matrimonios precoces.

**Responsabilidades domésticas:** Los hombres y mujeres casados tienen los mismos derechos para ser jefes de familia y elegir el lugar de residencia (Código Civil, art. 290). La ley no exige a la mujer casada que obedezca a su marido, y reconoce al marido y a la mujer como iguales. El Código Civil –igual que el anterior– (art. 660) garantiza al hombre y a la mujer los mismos derechos a la herencia y no hace distinción entre bienes inmuebles y no inmuebles. El hombre y la mujer tienen el mismo derecho a hacer testamento (art. 686).

**Violencia de género:** El Perú ha firmado la Convención de Belerín do Pará en 1995. Sin embargo, no existe un marco legislativo integral contra la violencia hacia la mujer (VHM), sino tres legislaciones diferentes que abordan aspectos de esta: la Ley N° 26.260/1997 contra la violencia doméstica, la Ley N° 27.942/2003 contra el acoso sexual y la Ley N° 29.819/2012 que incorpora el feminicidio al código penal. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) se encarga del seguimiento de estas legislaciones y ha publicado dos planes nacionales contra la violencia hacia la mujer (2009-2015 y 2016-2021), así como un Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017). El plan más reciente (2016-2021), se centra en dos objetivos fundamentales: transformar las causas socioculturales de la violencia y garantizar el acceso a los servicios pertinentes a las mujeres víctimas de la violencia.

La Constitución (arts. 2, 5 y 70) y la Ley N° 24.656/1987 sobre la autonomía de las comunidades campesinas para organizar y cultivar sus tierras garantizan a las mujeres los mismos derechos que a los hombres para acceder a las tierras y otros bienes.

**Acceso a la financiación:** Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos para abrir una cuenta bancaria y obtener crédito; de hecho, el Código Civil de 1984 otorga a las mujeres la mayoría legal y los mismos derechos civiles que a los hombres (art. 4). La mujer no necesita la firma de su marido ni de ningún pariente masculino para acceder a los recursos financieros o administrarlos. Al igual que en el caso de la titulación de tierras, una de las barreras para acceder a los recursos financieros es la falta de documentos de identidad y los bajos niveles de alfabetización en las zonas rurales.

**Igualdad de derechos laborales:** Están garantizados por la Constitución (art. 26), la Ley N° 26772/1997 contra las prácticas discriminatorias y la Ley N° 28983/2007 de igualdad de oportunidades. La Ley N° 28.983/2007 (art. 1) estipula que el acceso a las oportunidades de empleo y educación no puede contener elementos de discriminación ni disposiciones que impidan la igualdad de oportunidades.

**Igualdad en el lugar de trabajo:** La Ley N° 28983/2007, así como los expedientes N° 0020-2012-PI/TC, 12, 16, 18 y N° 00018-2013-P/TC, 84 y 88 del Tribunal Constitucional, ordenan además la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Perú es también signatario de los siguientes convenios de la OIT: C100 - Igualdad de remuneración, C111 - Discriminación, y C156 - Trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, Normlex, Perfiles por país). La Ley N° 26644/1996 establece doce semanas de licencia de maternidad remunerada para las mujeres, con una tasa de reposición del 100% de su salario pagado en forma de prestaciones sociales. También protege a las mujeres embarazadas contra el despido improcedente y garantiza que puedan volver a su puesto de trabajo después de la licencia de maternidad. Los padres tienen derecho a cuatro días de licencia de paternidad, con una tasa de reposición del 100% del salario en forma de prestaciones sociales (Ley N° 0020-201229409/2009). Por último, la Ley N° 26772/1997 contra las prácticas discriminatorias impone una multa a las empresas que discriminen a sus empleados por motivos de sexo o género. La implementación de la ley y la cuantía de la multa está a cargo del Ministerio de Trabajo (Congreso de la República, Informe Temático N°43/2015-2016).

**Trabajo no remunerado:** El Gobierno del Perú reconoce cada vez más que la división desigual de las responsabilidades domésticas y la insuficiencia de servicios de cuidado de niños y ancianos constituyen un obstáculo para la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPPE) está llevando a cabo dos iniciativas que promueven el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. En primer lugar, elaboró la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal”, que promueve la legislación, además de los acuerdos y prácticas voluntarias, para crear un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y, de ese modo, mejorar la productividad. En segundo lugar, en lo que respecta a la innovación y la tecnología, el ministerio ofrece capacitación a los empleadores para ofrecer a los empleados la opción del teletrabajo.

**Derechos políticos:** Las cuotas de género han sido incorporadas en la legislación electoral del Perú desde 1997. Las elecciones nacionales del año 2000 se realizaron con un electorado a nivel nacional y casi se cumplió la disposición de la cuota del 25% (el 21.7% de los candidatos elegidos fueron mujeres, frente al 10.8% en las elecciones de 1995). Sin embargo, en las elecciones nacionales de 2001, en las que el país se dividió en distritos electorales, el número de mujeres elegidas se redujo al 18.3%. En las elecciones de 2006, la representación de las mujeres aumentó y la nueva disposición sobre cuotas del 30% casi se cumplió. En 2019, una nueva legislación ha establecido que, para las elecciones generales de 2021, la cuota se incrementará hasta el 40%, aumentando un 5% para las siguientes elecciones hasta que se alcance la paridad: en 2026 (45%) y en 2031 (50%)<sup>19</sup>. En junio de 2020, el Congreso del Perú aprobó una política de igualdad de género para las listas electorales que entrará en vigor en las próximas elecciones presidenciales de 2021. La Comisión de Constitución y Reglamento y las Comisiones de Mujer y Familia elaboraron el proyecto de ley que dispone que se incluya al menos una mujer en la lista de candidatos a la presidencia y la vicepresidencia.

18 SIGI (2019). <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/PE.pdf>.

19 <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/237/35>

El 4 de abril de 2019, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) publicó la Política Nacional de Igualdad de Género<sup>20</sup> para abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos. Estas políticas de Estado son implementadas por el Acuerdo Nacional<sup>21</sup> y el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional “Perú 2030<sup>22</sup>, la visión del Perú que queremos”. La política entró en vigor inmediatamente y es obligatoria para todos los órganos de la administración pública, siendo la supervisión y la evaluación responsabilidad del MIMP, el ministerio que la dirige. La política tiene los siguientes objetivos estratégicos para eliminar la discriminación estructural:

- Reducir la violencia contra las mujeres.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- Garantizar el acceso y la participación de las mujeres en la toma de decisiones.
- Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre mujeres y hombres.
- Reducir la prevalencia de patrones socioculturales discriminatorios en la población.

La política establece el escenario futuro que espera alcanzar mediante la reducción de la discriminación estructural que afecta a las mujeres, para lo cual se plantean los siguientes objetivos:

- Reducir a 36.8% la tolerancia de la sociedad a la violencia contra la mujer.
- Incorporar el enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios.
- Reducir a 2.4% la proporción de mujeres que han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja, en los doce meses anteriores.
- Aumentar en 40% la presencia de mujeres en el Congreso e incrementar en 2% el número de alcaldesas.
- Incrementar hasta 86.6% la tasa de igualdad de ingresos entre mujeres y hombres.

Además, mediante Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP<sup>23</sup> se aprobó el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, en el que se incorpora la matriz de seguimiento para la implementación de los servicios.

A pesar de las políticas mencionadas, las mujeres en el Perú experimentan limitaciones en su acceso a la educación, en su productividad como trabajadoras y empresarias, y en su capacidad de participar como líderes económicas<sup>24</sup>. La mayoría de las empresas del Perú, en particular las que son propiedad de mujeres, son de carácter informal (solo se ocupan nominalmente de los requisitos legales de registro, reglamentación y tributación) y emplean a pocas personas. La mayoría de las empresas dirigidas por mujeres nunca salen del sector informal ni crecen más allá del tamaño de una microempresa. Según la Encuesta Nacional de Empresas 2015 del INEI<sup>25</sup>, las mujeres representan únicamente el 33% del personal empleado en las empresas y solo el 28% de las empresas están dirigidas por ellas; además, están más concentradas en las micro y pequeñas empresas. Las razones por las que las mujeres en particular siguen vinculadas al sector informal, y por las que es más probable que sus empresas sigan siendo informales, es un tema de debate público cada vez más frecuente en el Perú.

En 2014, la Iniciativa Emprendimiento de Mujeres en APEC creó un perfil para el Perú que ilustra la gama de redes y asociaciones a disposición de las mujeres emprendedoras. Los siguientes ejemplos<sup>26</sup> —que no son exhaustivos— muestran cómo las oportunidades de creación de redes de contacto están disponibles para todos los tipos de empresas dirigidas por mujeres, desde una microempresa en el hogar hasta empresas que emplean a 100 o más personas:

- El capítulo nacional de *WEConnect International* en el Perú está conectando a las mujeres empresarias con las principales corporaciones mundiales, que tratan de diversificar su base de proveedores. Hasta 2015, WEConnect Perú ha trabajado con más de 400 mujeres empresarias y ha certificado al menos 83 como empresas propiedad de mujeres. WEConnect Perú organiza periódicamente actividades de capacitación y creación de redes de contacto para mujeres empresarias.
- La *Asociación de Mujeres Empresarias del Perú (AMEP)*, fundada en 2009, aboga por políticas que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en los negocios, incluida la igualdad de remuneración. La AMEP proporciona a las empresarias capacitación en materia de aptitudes empresariales y se ha asociado con WEConnect y la Cámara de Comercio de Lima en una serie de mesas redondas sobre mujeres en los negocios en Lima.
- La *Organización Internacional de Mujeres en Negocios - Perú (OWIT-Perú)*, una filial de OWIT Internacional, reúne a más de 200 mujeres empresarias, ejecutivas y profesionales de empresas dirigidas por mujeres en el Perú. Establecida en 1998, OWIT-Perú ofrece oportunidades para establecer redes de contacto, capacitación, conferencias y talleres de desarrollo profesional, así como oportunidades de mentoría con profesionales experimentados. Las mujeres interesadas en ser miembros deben presentar su solicitud y pasar por un proceso de selección.

Se ha reconocido que la transición a una economía verde es particularmente pertinente para el Perú. Una de las razones es que la actividad económica del país sigue dependiendo en gran medida de sus recursos naturales: el auge económico de la última década se ha basado

20 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

21 El Acuerdo Nacional es un foro que elabora y aprueba lineamientos en políticas del Estado en base al diálogo y concertación entre los tres niveles de gobierno y las instituciones políticas y social de Perú. El acuerdo fue suscrito el 22 de julio de 2002.

22 Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD.

23 Publicado el 7 de marzo 2020.

24 Nathan Associates Inc., (2016). Women's economic participation in Peru.

25 [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1430/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/index.html).

26 Nathan Associates Inc., (2016). Women's economic participation in Peru.

principalmente en las exportaciones de los productos primarios del Perú, desde la pesca y la minería hasta la agroindustria<sup>27</sup>.

Sin embargo, al analizar los patrones de género, es importante tener en cuenta la “interseccionalidad” de diversas características: no solo el género, sino también otras categorías de identidad, como etnicidad, la edad y los antecedentes socioeconómicos, determinan en gran medida la vulnerabilidad y la capacidad de recuperación de las mujeres y los hombres. Las estadísticas actuales relativas a la participación de las mujeres en esos sectores específicos son escasas. No obstante, en el conjunto de la economía, la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral (69,9%) es inferior a la del hombre (84,7%)<sup>28</sup>. Estas cuestiones de salarios más bajos, menor nivel de empleo, menor número de mujeres en formación y menos ascensos a cargos directivos, existen en todos los sectores, no solo en la emergente industria verde. Por lo tanto, para aumentar la participación de las mujeres en el crecimiento verde, es necesario abordar estas características intersectoriales y –cuando conducen a la desigualdad de oportunidades– eliminarlas para lograr una economía verde más equilibrada y justa.

La “industria verde” incorpora muchos sectores tradicionales que están dispuestos a incluir consideraciones ambientales y sociales en sus operaciones, desde la agricultura y la energía hasta la gestión de residuos y el turismo. A partir del análisis realizado por la coordinadora nacional del proyecto, en un trabajo conjunto con los puntos focales nacionales que representaron a tres ministerios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de la Producción y Ministerio del Ambiente), se identificaron los siguientes sectores de interés como particularmente relevantes para el contexto peruano:

- Industria textil (subsector: curtiembres para la industria del cuero y el calzado).
- Agroalimentario (subsector: café y cacao).
- Gestión de residuos (subsector: reciclaje de residuos).

El análisis se realizó mediante una matriz de puntos que evaluó cada sector y subsector en cinco aspectos principales:

- 1) Transversalización del enfoque de género y presencia de las mujeres.
- 2) Tamaño y potencial del mercado.
- 3) Nivel de emprendimiento.
- 4) Conciencia ambiental de los actores del sector.
- 5) Posibles sinergias con proyectos de PCP Perú.

A todos los subsectores se le asignaron puntos para los indicadores de cada aspecto. Los subsectores seleccionados fueron los que obtuvieron la mayor puntuación. La matriz de selección se puede ver en el Apéndice 1.

**Tabla 1.1:** Sectores y subsectores examinados

| Sectores            | Subsectores  |
|---------------------|--|
| Textil              | Curtiembres para la industria del cuero y el calzado |
| Agroalimentario     | Café y cacao   |
| Gestión de residuos | Reciclaje de residuos                                |

### *El impacto de COVID-19 en el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde en Perú*

En todo el mundo, las mujeres ganan menos, ahorran menos, tienen empleos menos seguros y tienen más probabilidades de estar empleadas en el sector informal. Por consiguiente, su capacidad para absorber las crisis económicas es menor que la de los hombres<sup>29</sup>. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada porque están sobrerrepresentadas en el empleo precario, incluso en el sector informal, donde sus beneficios y protección son inadecuados o inexistentes. La COVID-19 ya está teniendo importantes repercusiones en las mujeres de todas las cadenas de suministro: ejecutivas de grandes empresas, mujeres que trabajan en el sector de los servicios, mujeres que son propietarias de pequeñas y medianas empresas (PYMES) o trabajan en ellas, mujeres que trabajan en el sector manufacturero, incluido el sector informal, y mujeres migrantes.

Esto también se ve acentuado por la división desigual de los quehaceres domésticos y el cuidado de la familia debido a las expectativas sociales de género, lo que limita aún más las opciones de subsistencia de las mujeres<sup>30</sup>. Las jóvenes empresarias son particularmente vulnerables a las rupturas de sus cadenas de suministro a nivel local y nacional. Muchas dependen de los ingresos diarios de sus negocios ambulantes y en los mercados, desde el catering y la venta al por menor hasta la confección de ropa y los productos de belleza. La mayoría de estos negocios se han paralizado como parte de las medidas de cuarentena, lo que afecta drásticamente al flujo de caja de las jóvenes empresarias y sus dependientes<sup>31</sup>.

A pesar de estos desafíos, la crisis de la COVID-19 también ofrece oportunidades únicas para empoderar a las mujeres puesto que genera cambios transformadores necesarios para abordar los problemas climáticos, sociales y ambientales de larga data y las desigualdades que han contribuido a esta pandemia. Dar prioridad a las mujeres y a la recuperación económica de manera más equitativa no solo es moralmen-

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> PNUD (2019). Informe sobre el Desarrollo Humano 2019.

<sup>29</sup> ONU (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women.

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> <https://plan-international.org/blog/2020/06/economic-impacts-covid-19-girls-and-women>.

te correcto, sino también económicamente práctico. Durante mucho tiempo se ha considerado que las mujeres son agentes fundamentales para la recuperación posterior a una crisis, y la inversión en la igualdad de género tiene el potencial de estimular la economía y revertir las pérdidas de riqueza mundial<sup>32</sup>. Además, es necesario dar prioridad a la transversalización del enfoque de género en todos los sectores, tanto para ayudar a las mujeres empresarias a crear empresas verdes como para sostener sus negocios. Dado que la industria verde es nueva, innovadora y forma parte de un mercado en crecimiento impulsado por un consumidor más consciente, ofrece muchas oportunidades a las mujeres.

El informe está estructurado de la siguiente manera:

- Marcos conceptuales y analíticos.
- Métodos de recolección de datos.
- Revisión y análisis de políticas.
- Evaluación de la participación de las mujeres como empresarias y profesionales en la industria verde.
- Barreras.
- Oportunidades.
- Recomendaciones para cerrar las brechas de género y de la industria verde.
- Conclusión.

---

<sup>32</sup> CARE (2020). COVID-19 Condemns Millions of Women to Poverty, When They Could be a Solution to Prosperity.

A person is shown in profile, writing on a whiteboard with a blue marker. The whiteboard is covered with numerous colorful sticky notes (yellow, green, pink, blue) arranged in a grid-like pattern. The scene is dimly lit, with a blue tint. The person is wearing a striped shirt. The background is a plain wall.

## 2. Marcos conceptuales y analíticos

## 2.1 Planteamiento de la problemática del proyecto

El programa de Empoderamiento de las Mujeres en la Industria Verde (EEWiGI) contribuye a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible puesto que impulsa los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la industrialización sostenible (ODS 9) y a la igualdad de género (ODS 5)<sup>33</sup>. También contribuye en menor medida a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible (ODS 8), así como a la producción y consumo responsables (ODS 12).

El cambio climático, la degradación ambiental y la consiguiente pérdida de medios de vida tienen diferentes impactos en función del género, y la sobreexplotación de los recursos naturales agrava aún más las desigualdades y las vulnerabilidades sociales existentes. La transición a la industria y economía verde responde a la necesidad de crear un futuro que sea ambientalmente sostenible al ofrecer soluciones de base científica al cambio climático y a la igualdad de género, y al facilitar la sistemática transformación sociopolítica para hacer frente a las desigualdades sociales.

**La transición a una industrialización sostenible y a la igualdad de género a nivel mundial requiere una acción y una coordinación interrelacionadas entre los diversos actores interesados en materia de políticas.** En la actualidad, la implementación de políticas con enfoque de género para la industria verde es un esfuerzo conjunto entre el Ministerio del Ambiente, el Ministerio de la Producción (PRODUCE) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) para incorporar el enfoque de género en las políticas, estrategias y planes de acción de la industria. Para que esos ministerios formulen políticas pertinentes y significativas, que integren el enfoque de género en las políticas para la industria verde, se necesitan estudios de investigación y estadísticas sobre las realidades en materia de género de las mujeres que trabajan como empresarias y profesionales en la industria verde en países de ingresos bajos y medios.

Este proyecto tiene como objetivo llenar este vacío al proporcionar una línea de base empírica sobre las barreras y oportunidades en materia de género a las que se enfrentan las mujeres que trabajan como empresarias y profesionales en la industria verde en Camboya, Perú, Senegal y Sudáfrica, lo cual ayudará a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria a generar políticas con enfoque de género para la industria verde que satisfagan la doble necesidad de mitigar las amenazas ambientales y al mismo tiempo aprovechar el potencial de las mujeres en la industria, la economía y el emprendimiento verde.

## 2.2 Preguntas de investigación

En consonancia con las metas y objetivos del programa más amplio de EEWiGI, este estudio aborda dos preguntas principales de investigación:

- 1) Cuáles son las principales necesidades, oportunidades, motivaciones y limitaciones específicas del país para que las mujeres accedan y se beneficien por igual del avance de la industria verde:
  - ¿Como profesionales de la industria?
  - ¿Como empresarias?
- 2) ¿Cómo deberían los países formular nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde, o reformular las existentes?

Además de estas preguntas principales de investigación, el análisis consideró las siguientes subpreguntas al formular la metodología del estudio y en la generación de criterios de revisión de políticas e instrumentos de recolección de datos. Por lo tanto, los siguientes elementos también contribuyeron a lograr una comprensión holística de la industria, la economía y el emprendimiento verdes:

- ¿Las actuales políticas están produciendo resultados acordes con las promesas sobre las que se formularon inicialmente?
- ¿Las actuales políticas de la industria verde tienen en cuenta el género?
- ¿Tienen las políticas un impacto positivo/negativo en las mujeres o en sus relaciones con los demás?
- ¿Qué políticas obstaculizan la igualdad de género y la inclusión de las mujeres?
- ¿Qué políticas están ayudando?, ¿cómo se están aplicando?

Los marcos conceptuales y analíticos utilizados en el estudio se diseñaron teniendo en cuenta estas preguntas de investigación. Se utilizó un marco conceptual sobre el empoderamiento económico de las mujeres para comprender las causas fundamentales de las barreras y las deficiencias en la igualdad de género en la industria verde, tanto para las mujeres empresarias como para las mujeres que trabajan como profesionales en la industria verde.

## 2.3 Marco conceptual que aborda la pregunta de investigación 1: Conceptualización del empoderamiento económico de las mujeres

El proyecto define el empoderamiento económico de las mujeres como la combinación de la capacidad de las mujeres para tener éxito y progresar económicamente, con el poder de tomar decisiones económicas y actuar en consecuencia. Para tener éxito y progresar económicamente, la mujer necesita las habilidades y recursos para competir en los mercados, así como un acceso justo y equitativo a las instituciones

<sup>33</sup> ODS 9: “Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible...” y ODS 5: “Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres”.

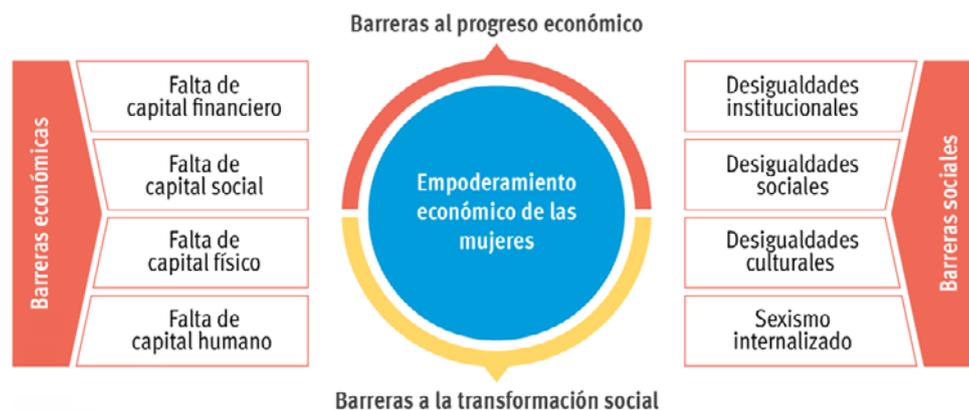
económicas. Para tener el poder y la agencia para beneficiarse de las actividades económicas, las mujeres necesitan tener la capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia y controlar los recursos y los beneficios<sup>34</sup>.

Tomando estas definiciones como punto de partida, el proyecto conceptualiza el empoderamiento económico de las mujeres como algo que requiere progreso y transformación.

- **Progreso:** incluye el aumento de los recursos, entre ellos los ingresos, el empleo, el capital humano (educación, habilidades, capacitación); el capital financiero (préstamos, ahorros); el capital social (redes, relaciones, mentores); y el capital físico (tierras, maquinaria, herramientas, inventario).
- **Transformación:** para alcanzarla es necesario que las mujeres tengan el poder y la capacidad de tomar decisiones y el control sobre la utilización de las habilidades y los recursos recién adquiridos.

Progreso y transformación requieren la interrupción de las funciones estructurales subyacentes en materia de género y de las normas sociales que refuerzan y perpetúan la desigualdad de género<sup>35</sup>.

**Figura 2.1:** Conceptualización del estudio del empoderamiento económico de las mujeres



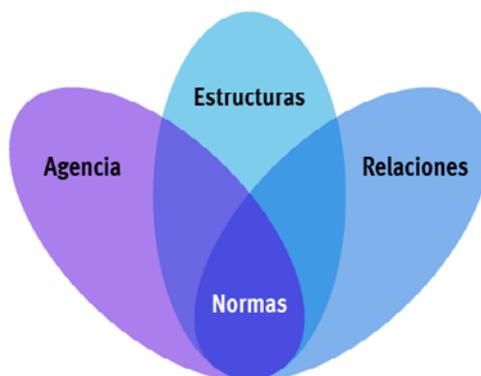
A fin de comprender los factores relacionados con el progreso económico de las mujeres y la transformación económica de las mismas en la industria verde, en el presente informe se analizan las normas de género, las relaciones de poder y las desigualdades en las esferas superpuestas de la agencia, las estructuras y las relaciones (Figura 2.2).

El empoderamiento requiere:

- Agencia, la capacidad de tomar decisiones y actuar en consecuencia (esto es similar a la autonomía pero más amplio).
- Estructuras que permitan los cambios en lugar de resistirlos (esto también se conoce como entorno propicio).
- Relaciones de igualdad, de modo que el poder no corrompa ni explote o impida a las personas tener oportunidades.

La utilización de este marco de conceptualización facilita el análisis de las desigualdades institucionales, culturales y sociales que obstaculizan el progreso económico de las mujeres y la transformación necesaria para permitir cambios positivos hacia la igualdad de género. Al enfocar el empoderamiento económico de las mujeres utilizando este marco conceptual, los responsables de formular políticas y los profesionales de la industria podrán comprender mejor las vías causales para promover la igualdad de género y mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres como empresarias y profesionales en la industria verde de Camboya, Perú, Senegal y Sudáfrica, en consonancia con los ODS.

**Figura 2.2:** Relación entre las normas y el empoderamiento



<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> GWNEN (2019). *Mujeres por la energía sostenible: estrategias para fomentar el talento de las mujeres para un cambio transformador*, p.52.

## 2.4 Marco conceptual que aborda la pregunta de investigación 2: Hacia un marco de políticas con enfoque de género para la industria verde

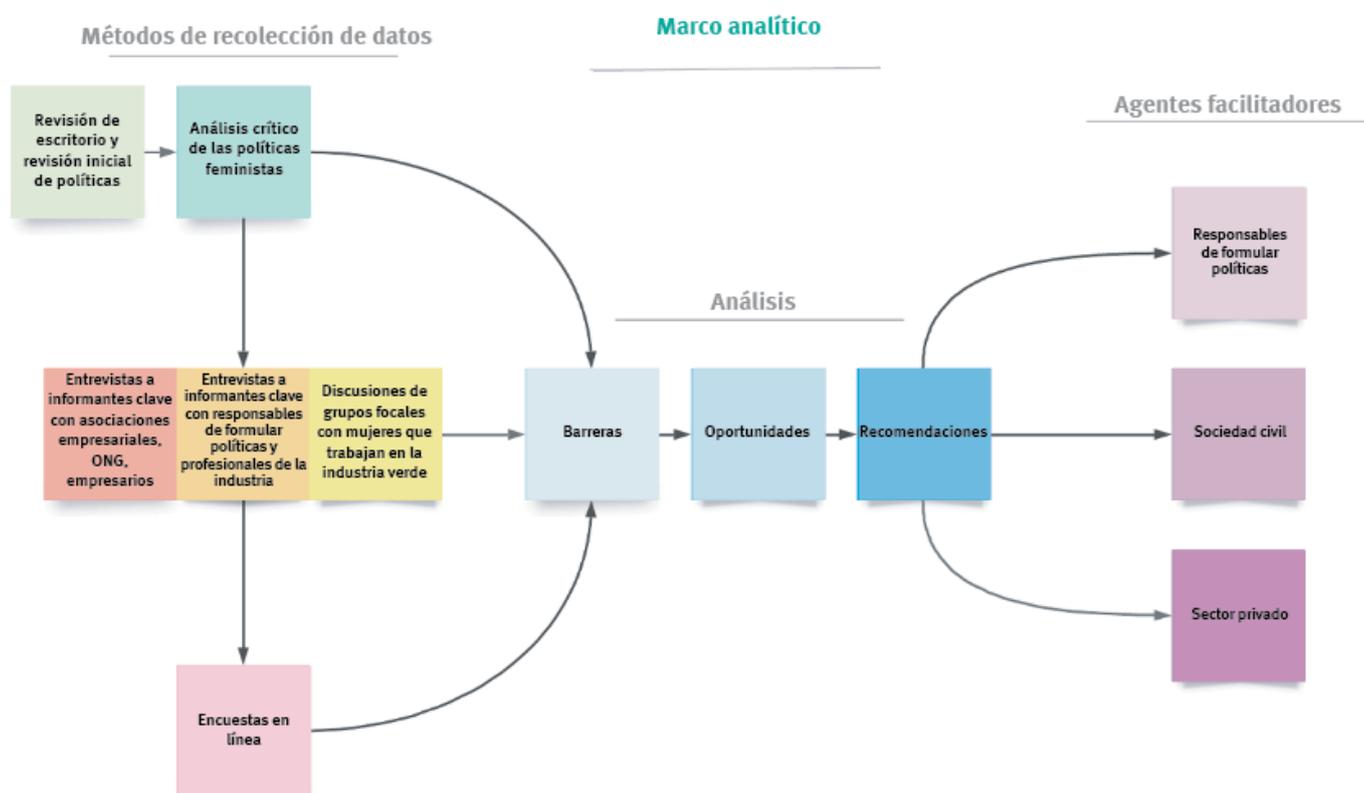
El propósito del EEWiGI es asesorar a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria, sobre el establecimiento y la implementación de un marco que integre el género y las políticas para la industria verde. El objetivo es influir en el cambio y empoderar a más mujeres para que asuman cargos directivos en la industria verde como empresarias o profesionales de la industria. Sobre la base de la conceptualización del estudio acerca del empoderamiento económico de las mujeres, las políticas con enfoque de género para la industria verde deben abordar tanto el progreso como la transformación.

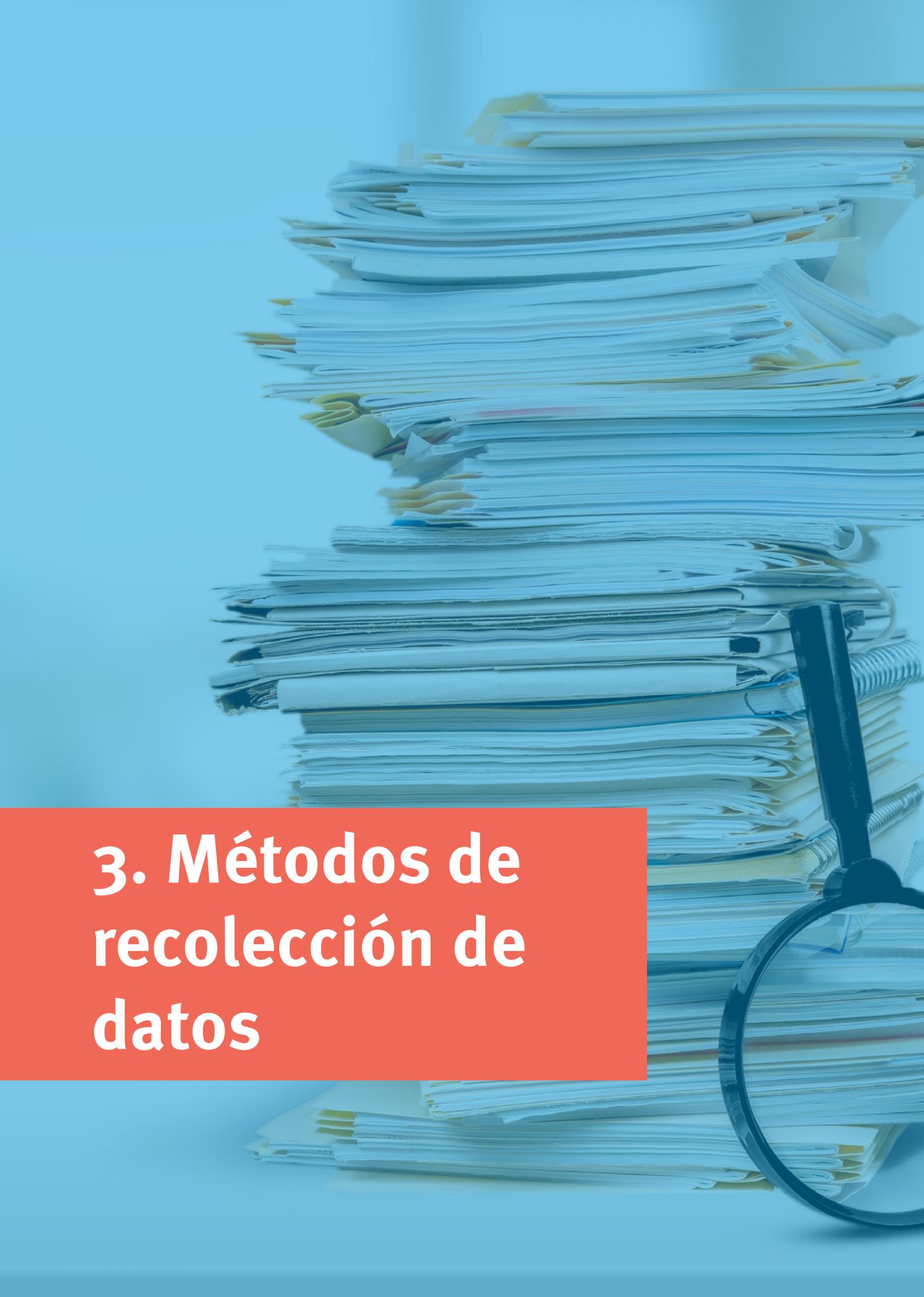
Los componentes cualitativos y cuantitativos del estudio identifican los factores clave que sustentan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde (los factores relacionados con las barreras y las oportunidades) que se incorporarán directamente al marco. Este análisis se combina con criterios feministas críticos bien establecidos para evaluar la sensibilidad al enfoque de género de las políticas actuales en lo que respecta al contenido de las políticas, el proceso, la adaptación y las evaluaciones de las políticas en función de los compromisos reales con la igualdad de género.

## 2.5 Marco analítico

La Figura 2.3 presenta el marco analítico del estudio. Los detalles sobre los métodos de recolección de datos utilizados en el estudio se tratan en la siguiente sección.

Figura 2.3: Marco analítico



A large stack of papers, some with yellow tabs, is shown against a light blue background. A magnifying glass is positioned on the right side of the stack, focusing on the papers. The entire image has a light blue tint.

### **3. Métodos de recolección de datos**

## 3.1 Diseño de la investigación

La ONUDI y ONU-Mujeres iniciaron un proyecto de asistencia preparatoria en Camboya, Perú, Sudáfrica y Senegal en 2017 para comprender mejor los retos a los que se enfrentan los gobiernos en la coordinación de políticas con enfoque de género para la industria verde y las necesidades de las empresarias en materia de desarrollo empresarial. La metodología específica de esta investigación se elaboró a partir de las conclusiones de esta fase preparatoria y de los aportes y debates con el personal de la ONUDI y ONU-Mujeres en 2019-2020.

En las investigaciones realizadas se utilizó un enfoque de métodos mixtos que combinaba métodos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos. La investigación se desarrolló en cuatro fases:

- i. Fase 1: revisión de escritorio y revisión inicial de políticas.
- ii. Fase 2: análisis crítico de las políticas feministas.
- iii. Fase 3: recolección de datos cualitativos en forma de entrevistas individuales a informantes clave y discusiones de grupos focales.
- iv. Fase 4: recolección de datos cuantitativos en forma de una encuesta en línea.

La fase de recolección de datos tuvo lugar en enero-febrero de 2020, la limpieza de datos, traducción y análisis en febrero-abril de 2020, y la finalización de los informes individuales de los países y un único informe de síntesis en abril-julio de 2020.

En cada uno de los cuatro países –Perú, Camboya, Sudáfrica y Senegal– se realizaron entrevistas individuales a informantes clave en la capital (Lima, Phnom Penh, Pretoria y Dakar), y se llevaron a cabo discusiones de grupos focales en zonas fuera de dichas ciudades, para aprovechar la heterogeneidad de la situación actual respecto a la industria verde y el empoderamiento económico de las mujeres en cada país.

## 3.2 Revisión de escritorio y revisión inicial de políticas

Se llevó a cabo una revisión de escritorio de las políticas y proyectos actuales con dos componentes: uno de ellos se centró en las políticas y proyectos existentes que promueven el avance de la industria verde, y el otro en la situación actual de cada país en lo que respecta al empoderamiento económico de las mujeres. La revisión de escritorio también incluyó la identificación de estudios de investigación y estudios de casos sobre mujeres empresarias de éxito que trabajan en la industria verde en cada país.

La revisión de escritorio y la revisión inicial de políticas cumplieron los siguientes objetivos:

- (1) Proporcionar un contexto para el análisis crítico de las políticas feministas mediante una discusión de las políticas actuales destinadas a empoderar a las mujeres en cada país y su actual superposición con la política de la industria verde.
- (2) Elaborar un glosario de contactos utilizando los estudios de casos de mujeres exitosas en la industria verde.
- (3) Identificar las políticas pertinentes en materia de género e industria verde que podrían examinarse a fondo utilizando el análisis crítico de las políticas feministas.
- (4) Aportar información sobre los instrumentos cualitativos y cuantitativos mediante la identificación de los temas clave que se estudiarán con mayor detalle en las entrevistas con informantes clave y en las discusiones de los grupos focales.

## 3.3 Análisis crítico feminista de las políticas

El análisis crítico feminista de las políticas expone las desigualdades de género y las relaciones de poder que están arraigadas en las políticas de cada país, con el fin de rectificar los prejuicios de género en las políticas actuales y futuras (McPhail, 2003)<sup>36</sup>.

El análisis crítico feminista de las políticas que aquí se presenta se basan en el trabajo de McPhail (ibid.), y posteriormente se utilizaron y adaptaron en los trabajos de Krizsan y Lombardo (2013)<sup>37</sup>, Kanenberg et al. (2019)<sup>38</sup> y Druzca y Rodríguez (2018)<sup>39</sup>. El análisis se basa en tres etapas: selección de políticas, evaluación I y evaluación II.

**Criterios de selección de políticas:** se seleccionó un máximo de 10 políticas en consulta con los coordinadores nacionales, los puntos focales de cada país y los socios nacionales, en función de si cumplían uno de los siguientes niveles de criterios:

- Nivel 1: Leyes, políticas y estrategias nacionales en cuyo título se podía identificar los términos “verde”, “industria verde”, “economía verde”, “empleos verdes”, “emprendimiento”, o “bajas emisiones de carbono”.
- Nivel 2: Leyes, políticas y estrategias nacionales que se refieren específicamente a los sectores y subsectores identificados y priorizados en este proyecto, en el título.
- Nivel 3: Leyes, políticas y estrategias nacionales con los términos “cambio climático”, “adaptación” o “medio ambiente” identificados en el título, o “desarrollo sostenible”, “economía circular” o “bioeconomía” u otro tipo de sector de la industria verde.
- Nivel 4: Leyes, políticas y estrategias nacionales relacionadas con el desarrollo y el crecimiento de la industria en general.

Una vez seleccionada la lista final de políticas, se realizaron tres evaluaciones.

36 McPhail, B (2003). A feminist policy analysis framework. *The social policy journal*, (2), 39-61.

37 Krizsan, A. y Lombardo, E. (2013). *The quality of gender equality policies: A discursive approach*. *European Journal of Women's Studies*. Vol. 20, número 1: 77 - 92.

38 Kanenberg, H., y Leal, R. (2019). *Revising McPhail's feminist policy analysis framework*. *Advances in social work*, 19(1), 1-22.

39 Druzca, K. y Rodríguez, C.M. (2018). *Feminist policy analysis: implications for the agricultural sector in Ethiopia*. CIMMYT, Addis Abeba (Etiopía).

## Evaluación I

La primera evaluación<sup>40</sup>, que se muestra en la Tabla 3.1, es un índice para evaluar la calidad de las políticas mediante un sistema de clasificación, en el que para cada una de las siete categorías de criterios de calidad, las preguntas de investigación se puntúan en una escala de 0-1, en la que:

- 1 significa que se cumplen los criterios.
- 0.5 indica que la política cumple los criterios hasta cierto punto.
- 0 representa que la política no cumple los criterios.

En la primera evaluación se utilizaron siete categorías de criterios diferentes:

- (1) Transversalización del enfoque de género en la política.
- (2) Comprensión estructural de la igualdad de género.
- (3) Interseccionalidad.
- (4) Empoderamiento de las mujeres.
- (5) Transformación gradual.
- (6) Sensibilidad al enfoque de género.
- (7) Contextualización regional e internacional.

En lo que se refiere a las categorías con criterios de calidad hay que especificar que

- Las categorías 1 a 3 de los criterios de calidad se centran en el contenido de las políticas;
- Las categorías 4 y 5 se centran en los criterios del proceso de formulación de políticas para garantizar la participación e inclusión de las mujeres en el proceso de elaboración de políticas; y
- Las categorías 6 y 7 se centran en la intersección de las políticas en materia de género y de la industria verde, y en la forma en que las políticas nacionales se relacionan con los marcos de género regionales e internacionales.

**Tabla 3.1:** Criterios del análisis de las políticas feministas y preguntas de investigación

| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  |
|---|---|
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento?   |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad”? (véase el concepto de interseccionalidad en el glosario).  |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?               |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros y políticas nacionales previos en materia de igualdad de género?  |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias/mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que impiden la participación de las mujeres en la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>41</sup>  |

<sup>40</sup> Los criterios y las preguntas de investigación para el primer ejercicio están adaptados de: Druzca, K and Rodríguez, C.M. 2018. *Feminist policy analysis: implications for the agricultural sector in Ethiopia*. CIMMYT, Addis Abeba (Etiopía).

<sup>41</sup> Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## Evaluación II

La segunda evaluación del análisis crítico de las políticas feministas evalúa la calidad de las conclusiones de las políticas en términos de objetivos/compromisos/indicadores específicos o “próximos pasos” en relación con la planificación en materia de género. Con ello se pretende garantizar la rendición de cuentas en lo que respecta a los objetivos/planes en materia de género. En esta evaluación se utiliza el sistema que figura a continuación:

- (0) = no hay mención de género en la conclusión.
- (1) = la conclusión es irrelevante/superficial.
- (2) = tiene algunas conclusiones sobre sexo, pero no sobre género<sup>42</sup>.
- (3) = tiene algunas conclusiones sobre género, pero básicas o poco útiles.
- (4) = conclusión muy relevante consciente del género.

Por último, las políticas se evaluaron en función de su nivel de implementación hasta la fecha de redacción del informe (de abril a julio de 2020). Los resultados del análisis crítico de las políticas feministas se presentan en la sección 4 de este informe.

### 3.4 Entrevistas individuales a informantes clave

Los dos grupos objetivo de las entrevistas individuales a informantes clave (EII) eran los responsables de formular políticas y especialistas (EII Tipo 1 – funcionarios públicos interesados) y empresarios, miembros o dirigentes de una organización empresarial, directores/administradores de ONG u otras personas de influencia en la industria verde (EII Tipo 2 - actores interesados de la industria). El propósito de las EII a los responsables de formular políticas y especialistas fue obtener una comprensión detallada de las prioridades, intereses e incentivos del Gobierno en el ámbito de la economía verde, incluida una perspectiva de las actuales prioridades contrapuestas y los efectos de las políticas actuales en el enfoque de género. El propósito de las EII a los miembros o líderes de la industria fue comprender las barreras y limitaciones específicas que enfrentan las mujeres empresarias, líderes comunitarias y de ONG, y la forma en que estas políticas deben modificarse para apoyar mejor a las mujeres empresarias.

Se realizaron 31 entrevistas en total, 16 de ellas a profesionales y empresarios de la industria, y 15 a responsables de formular políticas y especialistas. La muestra representa una buena selección de los líderes de la industria verde. Incluyó a jefes y subjefes de departamentos, facilitadores de redes del sector de la industria verde, empresarios, propietarios de empresas y empleados. Los encuestados se mostraron entusiastas y comprometidos, respondieron a las preguntas en su totalidad y ofrecieron un profundo nivel de comprensión del tema.

### 3.5 Discusiones de grupos focales

Se realizaron dos debates de grupos focales (DGF) con trece mujeres con rol profesional que trabajan en la industria verde. El propósito de estos DGF fue obtener una comprensión más detallada de los problemas identificados en las EII (por ejemplo, las barreras y limitaciones específicas a las que se enfrentan las mujeres que trabajan en la industria verde). Los detalles completos de la muestra se presentan en la Tabla 3.2.

Participantes en los grupos focales: durante el proceso de entrevistas, el equipo identificó a los actores interesados que tuvieron contacto con mujeres participantes de la industria verde en los subsectores seleccionados para el estudio. Estos actores interesados apoyaron al equipo en la organización de la participación de las mujeres en las DGF.

Se llevaron a cabo los siguientes DGF en Perú:

- DGF1, MINAM (Lima): Las participantes fueron mujeres que trabajaban en el sector de los eco y bionegocios. Se identificaron 34 mujeres para participar utilizando una base de datos del MINAM y los contactos personales pertinentes de los investigadores.
- DGF2, Sinba<sup>43</sup> (Transformación de los residuos de alimentos en impacto social y ambiental), trabajadoras en la gestión de residuos (Villa el Salvador): Las participantes fueron invitadas por Sinba, una empresa verde dedicada al reciclaje de residuos orgánicos producidos por restaurantes. Se invitó a nueve participantes, entre ellas operadores de fábricas, gerentes y representantes de asociaciones locales de reciclaje.
- DGF3, Cámara de Comercio de Arequipa (Arequipa): Las participantes fueron mujeres que trabajaban en diferentes sectores en Arequipa, incluyendo textiles, joyería, construcción y servicios. Más de 30 mujeres fueron invitadas por la Cámara de Comercio de Arequipa.
- DGF4 y DGF5, Universidad San Ignacio de Loyola (Cuzco): Las participantes eran mujeres que trabajaban en empresas verdes en diferentes sectores como textiles, alimentos, joyería, educación y servicios. Más de 50 mujeres fueron invitadas por la Universidad a participar en los dos DGF.

En la Tabla 3.2 se presenta una lista detallada de datos del sondeo.

<sup>42</sup> “Sexo” hace referencia a “mujeres” u “hombres”. “Género” se refiere a las relaciones, normas sociales y dinámicas de poder entre “mujeres” y “hombres”.

<sup>43</sup> “Sinba” es la abreviatura de “sin basura”.

**Tabla 3.2: Muestras por tipo de instrumento**

| Tipo de instrumento   | Número total de participantes | Desagregación  |
|---|-------------------------------|--|
| Entrevistas a informantes clave: Responsables de la formulación de políticas y especialistas. | 15                            | 8 mujeres, 7 hombres   |
| Entrevistas a informantes clave: Asociaciones empresariales, ONG, empresarios.                | 16                            | 12 mujeres, 4 hombres  |
| Discusiones de grupos focales.  | 5 DGF                         | DGF 1- 34 mujeres<br>Ubicación: Lima<br><br>DGF 2- 9 mujeres<br>Ubicación: Lima<br><br>DGF 3- 30+ mujeres<br>Ubicación: Arequipa<br><br>DGF 4- 25+ mujeres<br>Ubicación: Cuzco<br><br>DGF 5- 25+ mujeres<br>Ubicación: Cuzco |
| Encuestas en línea.   | 42                            | 26 empresarias verdes<br>16 empresarias convencionales   |

### 3.6 Encuestas en línea

El último método de recolección de datos fue la encuesta cuantitativa en línea, que se envió a las mujeres empresarias de la industria verde y convencional. El propósito de la encuesta fue determinar las oportunidades y los retos a los que se enfrentan las mujeres empresarias de la industria verde, y la forma en que estos se superponen o difieren de los de las mujeres empresarias que no pertenecen a la industria verde. Los resultados de la encuesta se utilizan para analizar la situación actual de las mujeres empresarias de la industria verde y no verde en cada país. La encuesta incluyó información sobre el tipo de empresa (tamaño, sector, número de empleados, años de funcionamiento), la vinculación con la industria verde, las oportunidades y las limitaciones identificadas.

Un total de 42 mujeres empresarias completaron la encuesta. De ellas, 26 pertenecían a la industria verde y 16 a la industria convencional.

### 3.7 Limitación de la investigación

A pesar de los esfuerzos de todos los contribuyentes, el proyecto se ha enfrentado a las siguientes limitaciones durante la investigación:

1. **Falta de claridad sobre la “industria verde”:** Dado que la industria verde es un concepto nuevo, hay una falta de claridad sobre el concepto y lo que los negocios requieren para ser considerados “verdes”. Por lo tanto, fue difícil segregar a los sectores y subsectores en “verdes” frente a “convencionales”/“no verdes”.
2. **Identificación de informantes clave:** La identificación de informantes clave comenzó a finales de diciembre de 2019. Debido a las fiestas de Navidad y Año Nuevo fue difícil concretar entrevistas. Por ejemplo, resultó complicado programar las entrevistas en enero de 2020 porque los informantes clave todavía estaban de vacaciones u ocupados en ponerse al día con su horario de trabajo.

Además, las entrevistas individuales a informantes clave se hicieron en su mayoría en la capital. La inclusión de mujeres empresarias y personas influyentes en materia de políticas de otras ciudades habría contribuido aún más a la diversidad de puntos de vista.

### 3.8 Fortalezas del estudio

1. **Una iniciativa novedosa:** Esta investigación es la primera de este tipo que estudia el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde, tanto como empresarias y como profesionales de la industria.
2. **Investigación a nivel mundial:** La investigación ha producido un impresionante conjunto de datos internacionales, con datos cualitativos y cuantitativos recogidos en cuatro países de tres continentes diferentes.
3. **Análisis de políticas sólidas con enfoque de género:** El análisis crítico de las políticas feministas hecho a la medida que se utiliza en el estudio es una innovación en la investigación sobre desarrollo internacional. Si bien existen varias políticas en el país sobre cambio climático y desarrollo sostenible, se desconocía en qué medida se había incorporado el enfoque de género en esas políticas. Nuestro análisis crea las condiciones para que todas las políticas sean revisadas y fortalecidas en términos de su contenido y compromisos en materia de género.

4. **Participación a nivel de políticas:** Los funcionarios públicos interesados y los responsables de formular políticas participan desde la fase inicial en la evaluación de los resultados de la investigación.
5. **Enfoque de abajo hacia arriba:** En el estudio se utilizó un enfoque ascendente para obtener las percepciones y los retos cotidianos de las mujeres empresarias y profesionales de la industria verde. Los datos que compartieron se utilizarán como base para realizar los cambios necesarios a nivel de políticas, facilitando el diseño y la revisión de las políticas de la industria verde en torno a sus necesidades y prioridades.
6. **Reducir la brecha de conocimientos de la industria verde:** El estudio reveló una persistente brecha de conocimientos en relación con las políticas de la industria verde existentes en el país entre los empresarios, los profesionales y, a menudo, los propios responsables de formular políticas. Al exponer esta brecha, el presente informe ofrece recomendaciones para crear conciencia y exponer a las personas a las oportunidades que ofrece la industria verde.

## 3.9 Ética de la investigación

La investigación recibió la aprobación ética de la Junta de Revisión Ética Interna de Includovate, el 6 de enero de 2020<sup>44</sup>.

### *Identificación de participantes*

Para cada tipo de datos recolectados, la identificación se basó en los criterios de inclusión y exclusión para la selección de participantes (Apéndice 1). Las decisiones relativas a la selección de los participantes individuales se adoptaron conjuntamente con el Coordinador Nacional (CN) y el investigador de cada país. Juntos, los CN y los investigadores, decidieron a quién entrevistar mediante la compilación de listas individuales de posibles entrevistados (procedentes de las revisiones de escritorio y en consulta con los actores interesados pertinentes, incluidos los ministerios, los organismos de la industria y los ejecutores de programas de empoderamiento económico de las mujeres).

### *Consentimiento*

Se utilizaron dos formas diferentes de consentimiento para las entrevistas individuales a informantes clave, las discusiones de grupos focales y las encuestas cuantitativas en línea. El consentimiento informado se obtenía en el momento y lugar de la entrevista por el encuestador o entrevistador. En el caso de la encuesta en línea, había en el texto que la precedía un acuerdo explícito de participación, en el que se recordaba a los participantes que su intervención era completamente voluntaria y que podían retirarse en cualquier momento. La finalización y presentación de la encuesta se consideró un consentimiento implícito para participar en el estudio.

<sup>44</sup> Puede solicitarse una copia completa de la solicitud de ética aprobada por correo electrónico a: [o.iti@unido.org](mailto:o.iti@unido.org)



## 4. Revisión y análisis de políticas

## 4.1 Políticas y proyectos existentes que promueven el avance de la industria verde en el Perú

El Gobierno peruano da prioridad a las políticas y programas que ayudan al país a mitigar y adaptarse al cambio climático. El crecimiento verde y la promoción de la industria verde es una de las estrategias que se enmarca dentro de esta prioridad general. En esta sección se destacan las sinergias entre los sectores y subsectores elegidos para el estudio y el empoderamiento económico de las mujeres.

Los sectores y subsectores priorizados para el proyecto son: industria textil (subsector: curtiembres para la industria del cuero y el calzado); agroalimentos (subsector: café y cacao); y gestión de residuos (subsector: reciclaje de residuos).

### Agroalimentos

El Gobierno peruano, a través del Ministerio de Agricultura, ha prestado un importante apoyo al sector cafetero en los últimos años. En particular, la entidad pública DEVIDA (Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas) ha coordinado muchos proyectos relacionados con el café cofinanciados por organizaciones donantes internacionales. Al igual que en el caso del café, la producción de cacao también es responsabilidad del Ministerio de Agricultura y, del mismo modo, DEVIDA está coordinando proyectos relacionados con el cacao en el contexto de los programas de lucha contra las drogas. Los pequeños productores o los grupos de pequeños productores de cacao están organizados en la APPCACAO (Asociación Peruana de Productores de Cacao). Dentro del país las siguientes leyes son relevantes para la comercialización del café y el cacao:

- *Decreto Legislativo N° 1062, Ley de Inocuidad de los Alimentos.*
- *Decreto Supremo N° 034-2008-AG, Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria.*
- *Decreto Legislativo N° 1062, Ley de Inocuidad de los Alimentos.*
- *Decreto Supremo N° 034-2008-AG, Reglamento de Inocuidad Agroalimentaria*

Algunas prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) señala los siguientes aspectos en el sector del café y el cacao en el Perú:

- El papel de las mujeres en la toma de decisiones en el hogar suele ser desproporcionado en relación con el trabajo que dedica a la producción real de café o cacao.
- La disminución de los rendimientos y la productividad de las explotaciones de café y cacao provocan una disminución de los ingresos familiares. Como resultado, las familias dependen cada vez más de sus hijos para realizar trabajos agrícolas que pueden ser peligrosos para su salud y seguridad y dejan de enviarlos a la escuela.

Plan Nacional de Acción del Café Peruano 2018-2030: El Plan de Acción Nacional para el Café Peruano 2019-2030, fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2019-MINAGRI y tiene por objeto promover el crecimiento del sector, la sostenibilidad ambiental y el bienestar de los 223,000 hogares de agricultores que dependen del cultivo del café<sup>45</sup>. Se trata de una iniciativa promovida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el Perú, a través del Programa de Productos Verdes, y financiada por la Secretaría de Estado de Economía de Suiza (SECO). Apoya al Ministerio de Agricultura y Riego y a la Junta Nacional del Café, con la participación activa de los actores interesados de toda la cadena de suministro<sup>46</sup>. Además, la ONUDI, en el marco del Programa de Alianzas para Países (PCP) para el Perú, está ejecutando en el país el proyecto “Fortalecimiento de la calidad del café y el cacao para las exportaciones del Perú” como parte del Programa Global de Calidad y Normas.

En el Plan Nacional de Acción se reconoce la mitigación y adaptación al cambio climático, así como los derechos humanos y la igualdad de género. Establece que se promoverá la participación equitativa de hombres y mujeres en este sector a lo largo de la cadena de valor. Exige que se preste atención a los procesos sociales que conducen a la “participación, asimetrías, desigualdades, inequidades y exclusiones resultantes de concepciones y valores de las condiciones femenina y masculina en la cadena de valor del café”<sup>47</sup>. Uno de sus objetivos es: “Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en los programas de capacitación y asistencia técnica”<sup>48</sup>.

### Limitaciones y barreras a los que se enfrentan las mujeres en este sector con respecto a los hombres

En la sierra peruana, las mujeres hacen gran parte de las tareas agrícolas que realizan los hombres, además de cuidar de sus hijos y de sus hogares, pero su trabajo no es suficientemente valorado. Sus voces e intereses no se tienen suficientemente en cuenta en la toma de decisiones<sup>49</sup>. El crecimiento del sector del cacao se ha traducido en nuevas e importantes oportunidades de ingresos para los hogares de escasos recursos. Sin embargo, se ha debatido poco el papel de las mujeres en la producción de cacao y las posibles limitaciones a su mayor

45 Ministerio de Agricultura y Riego (2018). Plan Nacional de Acción del Café, Véase: <https://www.greencommodities.org/content/gcp/en/home/media-centre/a-national-action-plan-for-the-future-of-peruvian-coffee.html>.

46 Guías de países de Perú. Programa de Materias Primas Verdes en alianza con el Ministerio de Agricultura del Perú, la Junta Nacional del Café y la Cámara Peruana del Café y Cacao: <https://www.greencommodities.org/content/dam/gp-commodities/Peru%20-%20Sustainable%20Coffee%20In%20Detail.pdf>.

47 Ministerio de Agricultura y Riego (2018). Plan Nacional de Acción del Café, p. 11, traducción no oficial del español. Véase: <https://www.greencommodities.org/content/gcp/en/home/media-centre/a-national-action-plan-for-the-future-of-peruvian-coffee.html>.

48 Ministerio de Agricultura y Riego. (2018). Plan de Acción Nacional para el Café Peruano 2018-2030. Lima, Perú: Ministerio de Agricultura y Riego. Disponible en línea: <http://repositorio.minagri.gob.pe/xmlui/handle/MINAGRI/386>.

49 OMS (2013). How can women in the rural highlands of Peru become empowered?

participación. En los estudios se determinó que las barreras a la participación de las mujeres incluían el acceso y el control de recursos como la educación y la capacitación, la oportunidad de poseer tierras y las limitaciones de tiempo debidas a las responsabilidades domésticas y de cuidado de la familia<sup>50</sup>. Las mujeres pueden desempeñar un papel fundamental en las cadenas de valor basadas en los pequeños agricultores y han hecho importantes contribuciones a la producción de cultivos<sup>51</sup>.

### Gestión de residuos

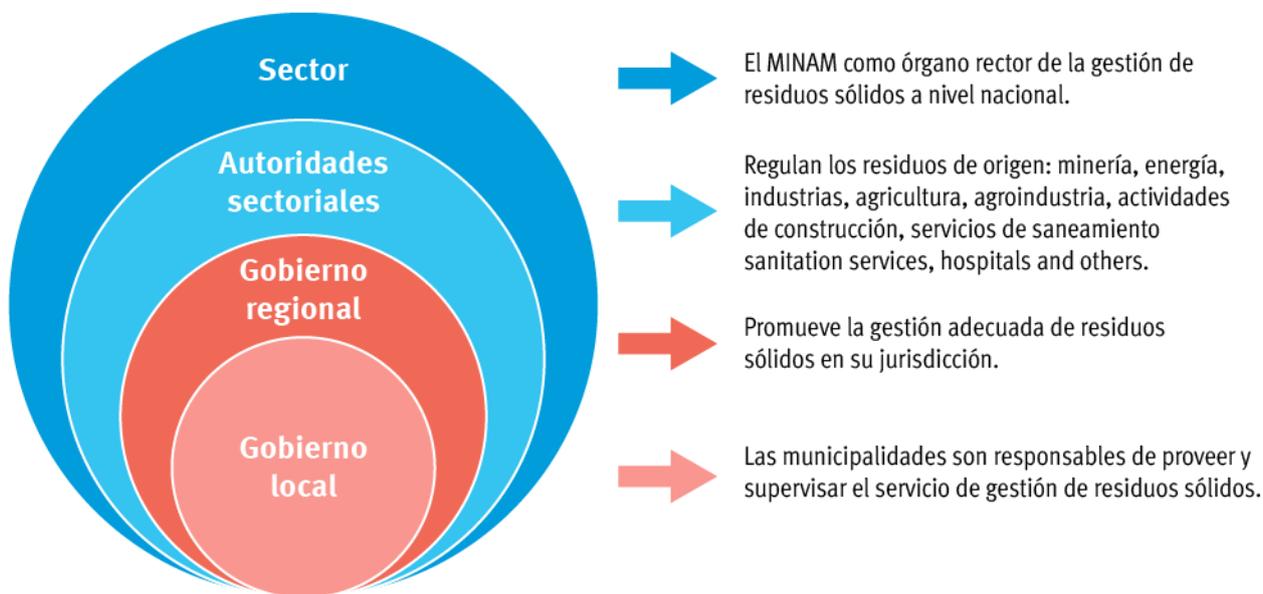
El Gobierno del Perú ha establecido una serie de instrumentos normativos y estratégicos destinados a fortalecer el sector de la gestión de residuos y, al mismo tiempo, permitir el desarrollo de los principales agentes del mercado mediante la inversión pública, privada e internacional. Los objetivos del Gobierno, junto con una creciente demanda de una gestión integral de residuos, se centran en la gestión del volumen de residuos en el país y en la promoción del crecimiento verde. Por ejemplo, la creación del Ministerio del Ambiente (MINAM) en mayo de 2008 marcó un hito en el desarrollo de un amplio marco institucional en materia ambiental. El MINAM ejerce un liderazgo a nivel nacional para el manejo de residuos sólidos, de acuerdo con la ley en la materia.

El MINAM se encarga de adaptar una Política Nacional de Residuos Sólidos<sup>52</sup> y de preparar e implementar planes para la gestión integral de residuos sólidos, así como planes de gestión de dichos residuos a nivel provincial y distrital. De acuerdo con los objetivos del MINAM, el Ministerio ha liderado una serie de proyectos de inversión que abordan diferentes aspectos de la gestión integral de residuos, entre los que se encuentran los programas de modernización municipal, los programas de segregación en la fuente y los programas de formalización de los recicladores. Además, el MINAM dirige la gestión de la información y la recolección de datos a través del sistema de información de gestión de residuos sólidos, y publica informes y evaluaciones periódicas sobre el medio ambiente y la gestión de residuos en el Perú.

El año 2016, se aprobó el Decreto Legislativo N° 1278, que aprobó la Ley del Gestión Integral de los Residuos Sólidos y posteriormente en el año 2017 su reglamento<sup>53</sup>, que incluye como uno de sus principios el de Economía Circular, además de establecer en su artículo 53, que los planes de residuos que diseñen e implementen las municipalidades deben considerar el proceso de caracterización de sus residuos, contener objetivos concretos de segregación y valorización y tener un enfoque de género e inclusión social y promover el empleo local. Asimismo, deben involucrar la acción vecinal responsable.

El MINAM lidera la implementación de la Política Nacional del Ambiente, así como Plan Nacional de Acción Ambiental (PLANAA Perú: 2011-2021), que establecen objetivos prioritarios para 2021 en torno a la gestión integral de los residuos sólidos. Tras la elaboración y publicación del PLANAA, el Gobierno, en colaboración con las Naciones Unidas y 800 actores interesados de los sectores público, privado y de la sociedad civil que representan un total de 271 instituciones del Perú, elaboró el Plan Nacional de Gestión Integral de Residuos Sólidos: 2016-2024. La estructura normativa de la gestión de residuos del Perú puede explicarse en cuatro niveles (Figura 4.1).

Figura 4.1: Estructura normativa de la gestión de residuos en el Perú



### Limitaciones y barreras a los que se enfrentan las mujeres en este sector con respecto a los hombres<sup>54</sup>:

- Las mujeres tienen menos acceso a material reciclable de mayor valor y tienden a realizar un trabajo remunerado menos horas que los hombres debido a las tareas adicionales no remuneradas asociadas al trabajo doméstico y familiar, lo que se traduce en un menor ingreso laboral diario.

50 Stacy et al. (2019). Women's time use and implications for participation in cacao value chains: evidence from VRAEM, Peru.

51 Quisumbing et al. (2015). Gender, Assets, and Market-Oriented Agriculture: Learning from High-Value Crop and Livestock Projects in Africa and Asia.

52 <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264283138-11-en/index.html?itemId=/content/component/9789264283138-11-en>.

53 Decreto Supremo N° 014-2017-MINAM. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1278, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos.

54 Martínez, L.G. (2018). Enfoque de género aplicado a la gestión integral de residuos sólidos en el Perú.

- La distribución de las actividades se basa en una división sexual del trabajo. Estadísticamente se observa que en el proceso de clasificación interviene un mayor número de mujeres, mientras que hay un mayor número de hombres que recogen material de las calles o de los grandes productores de residuos, con lo que se solidifican los roles y estereotipos de género femeninos y masculinos en el sector.
- Tanto las mujeres como los hombres están expuestos a numerosos riesgos para la salud cuando trabajan con residuos y esta falta de seguridad aumenta en contextos informales debido a las condiciones insalubres y no reguladas en las que trabajan. Sin embargo, las mujeres son aquí también más vulnerables, ya que no siempre tienen acceso a los baños. También están más expuestas a situaciones de acoso sexual y otros tipos de violencia que pueden surgir en la negociación y adquisición de residuos, o simplemente por la falta de lugares públicos seguros.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a los espacios de toma de decisiones y de participación política.

Las causas subyacentes de estas barreras radican en las relaciones patriarcales, la falta de conocimientos y habilidades o la falta de confianza o seguridad en sí mismas.

### *Industria textil*

El Perú tiene una larga tradición en la industria textil y de la confección que se remonta a las culturas precolombinas de los incas, que ya utilizaban técnicas avanzadas de teñido y tejido en la producción de sus prendas de vestir. Hoy en día, el Perú es sede de los proveedores de varias marcas multinacionales de la industria del vestido. Después de la minería y la pesca, el sector textil y de la confección es el tercer sector de exportación más importante del país. Se considera uno de los sectores más importantes para generar empleo<sup>55</sup>.

En relación a las curtiembres de la industria del cuero y el calzado en el Perú, no encontramos ningún programa o política específico.

### *Limitaciones y barreras a los que se enfrentan las mujeres en este sector con respecto a los hombres*

Muchas plantas de ensamblaje emplean un pequeño número de trabajadores con contratos de duración determinada (generalmente hombres) y, según los picos y las bajas de producción, contratan y despiden a trabajadores temporales (generalmente mujeres). Estas formas de trabajo flexible en los sectores de producción orientados a la exportación se caracterizan por los bajos salarios, una gran inseguridad laboral, las horas adicionales (forzadas) para completar los pedidos y los bajos niveles de sindicalización. Los procesos de subcontratación, informalidad y flexibilización de la mano de obra se han asociado a la feminización del trabajo, ya que las mujeres tienen más probabilidades de ser empleadas con contratos temporales y muchas de ellas se encuentran en los niveles más bajos de la cadena de producción como trabajadoras informales o trabajadoras domésticas<sup>56</sup>. Sin embargo, las mujeres son muy activas en la comercialización de calzado y la venta de ropa.

La economía verde y el crecimiento verde han sido abordados específicamente por altos funcionarios de ministerios como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el contexto de los continuos esfuerzos por promover los empleos verdes. Además de la utilización explícita de los conceptos de economía verde o crecimiento verde por parte de los responsables de formular políticas nacionales, algunos nuevos temas pertinentes también han figurado recientemente en la agenda de políticas; por ejemplo, en diciembre del 2018, se aprobó la Ley N° 30884, que establece un marco regulatorio sobre el plástico de un solo uso, otros plásticos no reutilizables y los recipientes o envases descartables de poliestireno expandido (tecnopor) para alimentos y bebidas de consumo humano en el territorio nacional, con el fin de proteger la salud pública y los ecosistemas marinos.

Como se evidenció en el curso práctico organizado por la ONUDI para el programa de EEWIGI, las industrias vinculadas a los mercados de exportación tienen más oportunidades para las mujeres, debido a las normas laborales de las empresas o porque tienen políticas de responsabilidad corporativa. Entre esas industrias figuran los textiles, las prendas de vestir de cuero, el calzado y la industria maderera.

En el Apéndice 2 se presenta un resumen de las políticas existentes relacionadas con la industria verde y el empoderamiento de las mujeres.

### *Visión general de los informantes clave*

Según los informantes clave, los proyectos de ley suelen aprobarse, pero tardan demasiado en convertirse en leyes y aún más en traducirse en planes concretos. Por ejemplo, la Política Nacional de Igualdad de Género (que aborda la discriminación contra las mujeres como un problema central y estructural del país), se aprobó en abril de 2019<sup>57</sup>, pero los mecanismos para su implementación aún están en proceso de elaboración.

**Las leyes suelen carecer de directrices específicas sobre cómo implementarlas, así como de una definición concreta de las responsabilidades.** Los informantes clave del sector público han expresado que las políticas suelen ser demasiado vagas en cuanto a las medidas concretas que deben adoptar para alcanzar los objetivos establecidos en la política. En particular, cuando se trata de objetivos específicos de género, los ministerios que no se centran particularmente en las mujeres necesitan directrices más concretas que les ayuden a elaborar programas y planes de acción.

<sup>55</sup> <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/04/Gender-aspects-in-the-Latin-American-garment-industry.pdf>.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

“La Política Nacional de Igualdad de Género debería liderar intervenciones o programas para promover la participación de las mujeres en diferentes sectores –aunque no es específica de la industria verde–. Es importante dar prioridad a los sectores y profundizar en planes específicos. Tenemos que poner en práctica esta política. Para ello, y para cerrar las brechas, es importante comprender las limitaciones específicas que enfrentan las mujeres en cada sector”<sup>58</sup>.

## 4.2 Resumen de los resultados del análisis crítico de las políticas feministas

En esta sección se presenta un resumen del análisis exhaustivo de diez políticas (enumeradas en el Cuadro 4.1) utilizadas para revisar la inclusión de la transversalización del enfoque de género en el contenido y la formulación de políticas. Como se indica en la sección de metodología (véase la Sección 3.3. Análisis crítico de las políticas feministas), se utilizaron criterios establecidos para revisar cada política. En el Apéndice 4 se presenta el análisis individualizado completo de cada política.

**Tabla 4.1:** Lista de leyes, políticas y estrategias nacionales examinadas<sup>59</sup>

| N° | Nombre   | Fecha           | Concordancia de los criterios                |
|----|--|-----------------|--|
| 1  | Contribuciones Nacionalmente Determinadas <sup>60</sup>  | 2015, 2017-2018 | Nivel 1: Medio ambiente                      |
| 2  | Plan Nacional de Acción del Café Peruano <sup>61</sup>   | 2018-2030       | Nivel 2: Subsector: café y cacao             |
| 3  | Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria <sup>62</sup>  | 2020            | Nivel 2: Subsector: Industria                |
| 4  | Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) <sup>63</sup>  | 2016-2021       | Nivel 3: Cambio climático                    |
| 5  | Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 <sup>64</sup>  | 2018            | Nivel 3: Cambio climático                    |
| 6  | Estrategia Nacional ante el Cambio Climático <sup>65</sup>   | 2024            | Nivel 3: Cambio climático                    |
| 7  | Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): PLANGRACC <sup>66</sup> | 2012 -2021      | Nivel 3: Cambio climático                    |
| 8  | Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático <sup>67</sup>   | 2015            | Nivel 3: Cambio climático                    |
| 9  | Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021 <sup>68</sup>   | 2021            | Nivel 4: Desarrollo general                  |
| 10 | Plan Nacional de Competitividad y Productividad <sup>69</sup>  | 2018-2030       | Nivel 4: Desarrollo de la industrial general |

### Evaluación I (Cuadro 4.2)

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

El Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 incorporan el enfoque de género en todo su contenido. Las otras políticas que tienen una mención limitada de “género” o “mujeres” son el Plan Nacional de Acción del Café Peruano, la Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754, y la Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático. Además, todas las políticas tienen mayor margen para abordar la igualdad de género, los estereotipos de género e incluyen datos desglosados por sexo.

#### COMPRENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las políticas no consideran factores estructurales más allá del nivel individual que tengan un impacto en la igualdad de género, excepto las

58 EILC, Hombre, Director, Ministerio, Lima, Perú.

59 Estas políticas fueron seleccionadas por la Coordinadora Nacional del proyecto y los puntos focales nacionales utilizando los criterios de selección que figuran en la página 27 del presente informe. Utilizando estos criterios, la Coordinadora Nacional y los puntos focales nacionales redujeron su selección a diez políticas basadas en la consulta con los actores interesados nacionales.

60 República del Perú (2015). Contribuciones previstas determinadas a nivel nacional (2015, 2017-2018). Lima, Perú. Disponible en línea: <https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Peru%20First/iNDC%20Per%C3%BA%20english.pdf>. Ver también: <https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Peru%20First/Reporte%20de%20Actualizacio%CC%81n%20de%20las%20NDC%20del%20Peru%CC%81.pdf>

61 Ministerio de Agricultura y Riego. (2018). Plan de Acción Nacional para el Café Peruano 2018-2030. Lima, Perú: Ministerio de Agricultura y Riego.

62 Ministerio de la Producción (PRODUCE) y Ministerio del Ambiente (MINAM). (2020). Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria (2020). Decreto Supremo No. 003-2020-Producción. Lima, Perú: PRODUCE y MINAM.

63 Ministerio del Ambiente y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2014). Plan de Acción en Género y Cambio Climático (2016-2021). PAGCC- Perú. Disponible en línea: <https://www.minam.gob.pe/cambioclimatico/wp-content/uploads/sites/11/2015/12/PLAN-G%20a%20genero-y-CC-16-de-JunioMINAM+MIMP.pdf>

64 Congreso de la República. (2018). Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley No. 30754 (2018). Lima, Perú. Disponible en línea : <https://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/wp-content/uploads/2018/04/1638161-1.pdf>

65 Ministerio del Ambiente. (2014). Estrategia Nacional ante el Cambio Climático (2024). Lima, Perú: Ministerio del Ambiente. Disponible en línea : [https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2014/07/Estrategia-Nacional-ante-el-Cambio-Climatico\\_ENCC.pdf](https://www.minam.gob.pe/wp-content/uploads/2014/07/Estrategia-Nacional-ante-el-Cambio-Climatico_ENCC.pdf)

66 Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): PLANGRACC, disponible en línea: <https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/especiales/plangracc/plangracc.pdf>

67 Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático (2015). Lima, Perú: MINAM. Disponible en línea: <http://bosques.gob.pe/archivo/enbcc-ds-007-2016-minam.pdf>

68 República del Perú. Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 (2021). Lima, Perú. Disponible en línea: <https://www.mindbank.info/item/2826>

69 República del Perú. Plan Nacional de Competitividad y Productividad (2018-2030). Lima, Perú. Disponible en línea: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Politica\\_Nacional\\_de\\_Competitividad\\_y\\_Productividad.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Politica_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad.pdf)

Contribuciones Nacionalmente Determinadas, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC), la Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. Las diez políticas no hacen referencia a los factores históricos, legales o socioculturales que actualmente influyen en la igualdad de género.

#### INTERSECCIONALIDAD

Se considera de manera limitada la intersección del género con otros factores como la discapacidad, la raza, la juventud o el entorno rural, a excepción de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC por su sigla en inglés), el Plan Nacional de Acción del Café Peruano, la Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC), y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, todos los cuales se dirigen a las mujeres y otros grupos vulnerables como los niños, los ancianos y las minorías étnicas y religiosas.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Las políticas tienen una mención limitada al empoderamiento de las mujeres, excepto en el caso de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. Ninguna de las políticas menciona haber consultado a mujeres o a grupos y asociaciones de mujeres de la sociedad civil durante su elaboración. Si bien se consultó a los actores interesados, no es posible inferir del propio documento de política cuáles fueron los actores interesados y si se trataba de grupos o asociaciones de mujeres.

#### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

Por lo general, las políticas no se basan en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género, salvo en el caso de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC). La falta de coordinación entre las políticas es una oportunidad perdida, considerando el sólido marco nacional vigente para garantizar la igualdad de género.

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

Las políticas que abordan la sensibilidad al enfoque de género son las Contribuciones Nacionalmente Determinadas, la Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. El resto de las políticas puede considerar formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que impiden la participación de las mujeres en el sector de la industria verde. Además, las políticas no abordan las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde. En el Plan de Acción en Género y Cambio Climático se menciona que las mujeres están poco representadas en la formulación de políticas debido a la falta de mujeres en cargos directivos. Si bien en una sección se afirma que se han realizado esfuerzos para mejorar el número de mujeres líderes en la política, no se indica cómo, en qué medida o con qué grado de éxito.

#### CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

Ninguna de las políticas analizadas mencionaba las políticas internacionales sobre las mujeres como la CEDAW. Se trata de una oportunidad perdida de aprovechar la legislación existente, y algo que puede remediarse fácilmente durante el proceso de revisión de políticas (por ejemplo, el Plan Nacional de Acción del Café Peruano, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021). Sin embargo, las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) se basan en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú.

**Tabla 4.2:** Cuadro resumido de la Evaluación I

|   | Transversalización del enfoque de género en la política | Comprensión estructural de la igualdad de género | Interseccionalidad | Empoderamiento de las mujeres | Transformación gradual | Sensibilidad al enfoque de género | Contexto regional/ internacional | Puntuación total |
|---|---|--|--------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------|
| Contribuciones Nacionalmente Determinadas                       | 5/5   | 0.5/1  | 0.5/1              | 4/4                           | 1/1                    | 0.5/3                             | 0.5/1                            | 12/16            |
| Plan Nacional de Acción del Café Peruano                        | 2/5   | 0/1  | 0.5/1              | 0.5/4                         | 0/1                    | 0/3                               | 0.5/1                            | 3.5/16           |
| Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria | 0/5   | 0/1  | 0/1                | 0/4                           | 0/1                    | 1/3                               | 0/1                              | 1/16             |

|  |     |       |       |       |     |       |       |        |
|--|-----|-------|-------|-------|-----|-------|-------|--------|
| Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC)  | 3/5 | 0.5/1 | 1/1   | 3.5/4 | 1/1 | 0/3   | 1/1   | 10/16  |
| Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754  | 2/5 | 0/1   | 0.5/1 | 0/4   | 0/1 | 0/3   | 0/1   | 2.5/16 |
| Estrategia Nacional ante el Cambio Climático   | 0/5 | 0/1   | 0/1   | 0/4   | 0/1 | 0/3   | 0/1   | 0/16   |
| Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): PLANGRACC | 0/5 | 0/1   | 0/1   | 0/4   | 0/1 | 0/3   | 0/1   | 0/16   |
| Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático   | 1/5 | 0.5/1 | 0/1   | 0/4   | 0/1 | 0/3   | 0/1   | 1.5/16 |
| Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021   | 3/5 | 0.5/1 | 0.5/1 | 2.5/4 | 0/1 | 0.5/3 | 0.5/1 | 7.5/16 |
| Plan Nacional de Competitividad y Productividad  | 0/5 | 0/1   | 0/1   | 0/4   | 0/1 | 0/3   | 0/1   | 0/16   |

Leyendas de la tabla: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios

### Evaluación II (Tabla 4.3)

Seis de las políticas no mencionan “género” en la conclusión. Las Contribuciones Nacionalmente Determinada, el Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC), Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754, Plan Bicentenario Perú 2021 tienen alguna mención de sexo y género en su conclusión.

**Tabla 4.3:** Cuadro resumido de la Evaluación II

| N° | Nombre   | Año             | Puntuación |
|----|--|-----------------|------------|
| 1  | Contribuciones Nacionalmente Determinadas  | 2015, 2017-2018 | 3          |
| 2  | Plan Nacional de Acción del Café Peruano   | 2018-2030       | 0          |
| 3  | Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria  | 2020            | 0          |
| 4  | Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC)  | 2016-2021       | 2          |
| 5  | Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754  | 2018            | 1          |
| 6  | Estrategia Nacional ante el Cambio Climático   | 2024            | 0          |
| 7  | Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): PLANGRACC | 2012 -2021      | 0          |
| 8  | Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático   | 2015            | 0          |
| 9  | Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021   | 2021            | 1          |
| 10 | Plan Nacional de Competitividad y Productividad  | 2018-2030       | 0          |

Leyendas de la tabla: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género, pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante

consciente del género.

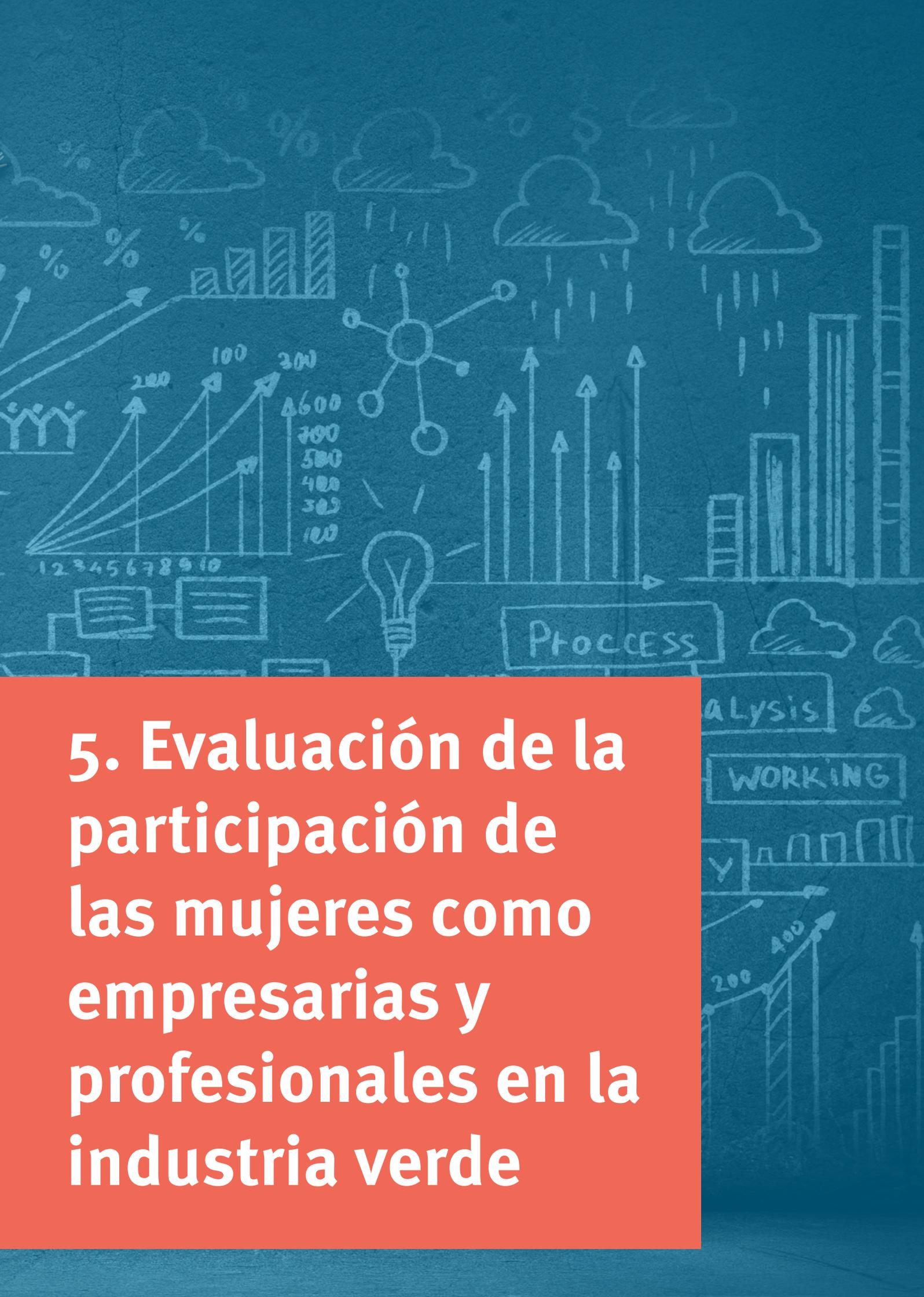
### Evaluación III (Tabla 4.4)

En general, las políticas cuentan con sólidos planes de implementación, pero la documentación sobre el nivel de implementación actual es limitada. Por consiguiente, no está claro el grado de implementación de las políticas.

**Tabla 4.4:** Cuadro resumido del nivel de implementación de cada política

| Nombre  | Nivel de implementación  | Puntuación |
|---|--|------------|
| Contribuciones Nacionalmente Determinadas.  | Se ha implementado parcialmente  | 0.5        |
| Plan Nacional de Acción del Café Peruano.   | Indeterminado  | n/a        |
| Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria.  | Aún no se ha implementado  | 0          |
| Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC).  | La política continúa hasta el 2021. Por lo tanto, se puede decir que La política se ha implementado parcialmente.  | 0.5        |
| Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754.  | Indeterminado  | n/a        |
| Estrategia Nacional ante el Cambio Climático.   | Indeterminado  | n/a        |
| Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): PLANGRACC. | Indeterminado  | n/a        |
| Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático.   | Indeterminado  | n/a        |
| Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021.   | Indeterminado  | n/a        |
| Plan Nacional de Competitividad y Productividad.  | El Plan Nacional de Competitividad y Productividad fue aprobado a finales de julio de 2019 y abarca el periodo comprendido entre 2019 y 2030. Su nivel de implementación es casi nulo. | 0          |

Leyendas de la tabla: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente 0=La política no se ha implementado.



**5. Evaluación de la participación de las mujeres como empresarias y profesionales en la industria verde**

En esta sección se aborda la pregunta de investigación 1: “¿Cuáles son los principales motivadores y compromisos específicos del país que enfrentan las empresarias y profesionales de la industria verde?”, utilizando los principales datos cuantitativos y cualitativos recogidos. También se identifican y examinan los factores clave que sustentan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde.

## 5.1 Participación de las mujeres como empresarias en la industria verde

Aunque no se dispone de estadísticas, existe un consenso general entre los informantes privados y públicos entrevistados de que hay menos mujeres empresarias en los sectores industriales en general, en parte debido a los estereotipos de género. Por ejemplo, la percepción de que las mujeres pueden no tener las habilidades analíticas necesarias para desempeñarse bien en la ciencia, la ingeniería y las matemáticas (STEM por su sigla en inglés) y que las mujeres son más aptas para carreras que involucran emociones y habilidades más blandas, ha llevado a las mujeres a mantenerse alejadas de las carreras relacionadas con STEM. Por ejemplo, el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), una de las instituciones de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) más grandes del Perú, con 77 sedes en todo el país, informó que aunque entre 2015 y 2019 pudieron aumentar el número de estudiantes mujeres de 7.878 a 16.123, estas siguen representando solo 18% del total de la población estudiantil en 2019.

Dentro del sector industrial en general, los informantes clave del sector privado opinaron que las mujeres tienden a gravitar hacia el extremo “más verde” del espectro. Según la exdirectora de la Escuela de Ingeniería Ambiental y Urbanismo de la Universidad Científica del Sur, aproximadamente 70% de los estudiantes de esa escuela son mujeres. La exdirectora explicó esta tendencia expresando su opinión de que las mujeres son más “cuidadosas” que los hombres y, por lo tanto, las mujeres se sienten atraídas por las industrias que “cuidan” el medio ambiente.

En la siguiente sección se describe con más detalle las funciones de las mujeres en los sectores y subsectores que se examinan en el presente informe:

### - *Industria textil (subsector curtiembres para la industria del cuero y el calzado):*

Las mujeres tienen una presencia significativa en el sector textil en general, particularmente en los subsectores estrechamente vinculados a la moda (la moda en contraposición, por ejemplo, al vestuario industrial). Dentro de las curtiembres para la industria del cuero y el calzado, no se encontró ninguna información específica o estadísticas relacionada con la participación de las mujeres como empresarias en este subsector. Sin embargo, muchos participantes mencionaron que si se considera toda la cadena de valor, las mujeres están muy presentes en el subsector del calzado como diseñadoras y, en general, como consumidoras.

### - *Agroalimentos (subsector café y cacao):*

Las mujeres tienen una participación importante en el sector agroalimentario. El papel tradicional de la mujer como cuidadora ha contribuido a su importante participación en las actividades de cocina y nutrición en el sector agroalimentario. Ello ha dado lugar a que las mujeres inicien pequeñas empresas relacionadas con la cocina que pueden convertirse en empresas agroindustriales más grandes. Del mismo modo, en las zonas rurales del Perú, las mujeres suelen administrar la huerta familiar para el consumo doméstico. Tomando esto como base, las comunidades de mujeres rurales han comenzado a generar ingresos mediante la venta de parte de la producción o el uso de las parcelas familiares para cultivos que pueden vender. Un ejemplo de ello es la comunidad de Yanque que ahora suministra hierbas a “La Clotilde”, una de las primeras empresas peruanas de té que utiliza hierbas locales para sus mezclas de hierbas.

*“Lo que a veces empieza como un “hobby” para las mujeres a menudo se convierte en un pequeño negocio. Hemos visto innumerables casos de mujeres que empezaron a hacer panecillos en su cocina y ahora tienen una empresa que mantiene a toda la familia ¡y a menudo incluso emplea a sus maridos!”<sup>70</sup>*

### - *Gestión de residuos (subsector reciclaje de residuos):*

Hay una participación importante de las mujeres en el sector de la gestión de residuos y en toda la cadena de valor. Las propietarias consideran que las habilidades blandas, como la buena comunicación, la empatía y el interés por saber más, son fundamentales para el desempeño de las trabajadoras –quizás incluso más que el nivel educativo– ya que estas habilidades se asocian con un aprendizaje más rápido, mejores habilidades para la resolución de problemas y un buen entorno laboral.

Es interesante que los informantes clave del sector privado y las participantes en grupos focales hayan mencionado como “rasgos típicos de las mujeres” las habilidades sociales como la empatía, la buena comunicación, la escucha activa y la aptitud para la colaboración. Según esos informantes, estos rasgos son particularmente beneficiosos para los participantes en la industria verde. Uno de los informantes clave, resume bien esta opinión:

*“En la industria verde se necesita colaboración más que competencia, empatía más que individualismo, y un enfoque a largo plazo en el bien común en lugar de una atención a corto plazo a la rentabilidad. Las mujeres son mejores en todas esas cosas”<sup>71</sup>.*

Más allá de estas observaciones, la capacidad de evaluar la participación de las mujeres en la industria verde se complica por la falta de datos a cualquier nivel (nacional, provincial, local) o subsector. La encuesta en línea que empleamos contribuye a cerrar esta brecha, y la pequeña pero sólida muestra de 26 empresarias verdes y 16 empresarias convencionales que completaron la encuesta en línea ilustra la vida de las mujeres empresarias que operan en los sectores verde y convencional, y proporciona una interesante línea de base de características,

70 EIC, Mujer, Directora, Lima, Perú.

71 EIC, Mujer, Directora, Lima, Perú.

desafíos y perspectivas. En la Tabla 5.1 figura la información demográfica básica de la población encuestada.

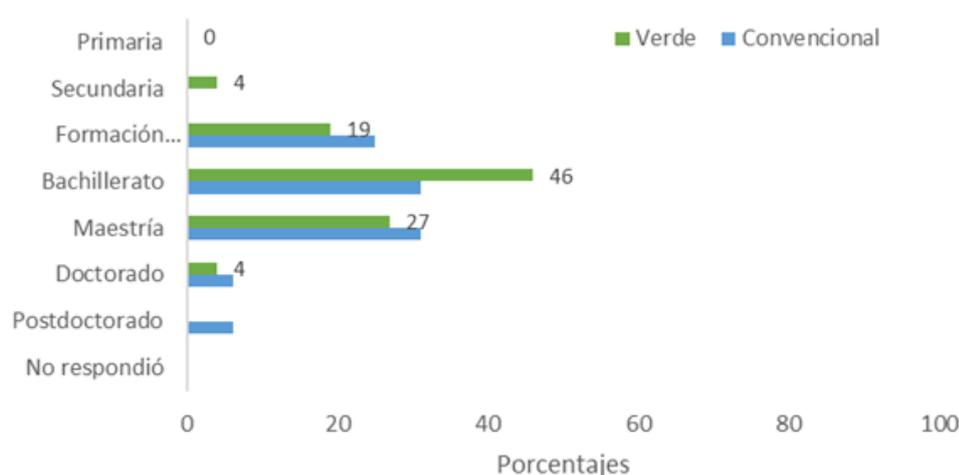
**Tabla 5.1:** Demografía de las mujeres empresarias

| Demografía            | Verde (n=26) | Convencional (n=16) |
|-----------------------|--------------|---------------------|
| Edad promedio         | 38 años      | 50 años             |
| Rango de edad         | 24-70 años   | 34-67 años          |
| Formación profesional | 19%          | 25%                 |
| Título de maestría    | 27%          | 31%                 |
| Casada                | 35%          | 63%                 |
| Con hijos             | 77%          | 88%                 |

Las empresarias verdes tendían a ser más jóvenes que las empresarias convencionales (un promedio de 38 años de edad en comparación con 50 años). Las empresarias verdes tenían niveles más bajos de formación profesional y menos títulos de maestría. Si bien había solo un 10% de diferencia en el número de hijos entre las empresarias verdes y las convencionales (77% en comparación con 88%), había una diferencia de casi 30% en las tasas de matrimonio (35% para las empresarias verdes en comparación con 63% para las empresarias convencionales).

Tanto las empresarias verdes como convencionales en la encuesta tenían un alto nivel de educación, es así que 46% y 27% de las empresarias verdes tenían un título de bachiller universitario y una maestría universitaria, respectivamente (Figura 5.1).

**Figura 5.1:** Máximo nivel de educación alcanzado entre las empresarias de la industria verde y convencional



La encuesta también recogió información general sobre los negocios de las mujeres empresarias, la que se presenta en las tablas 5.2A y 5.2B. La mayoría de las participantes en la encuesta dirigían su negocio a tiempo completo, aunque esta cifra era ligeramente superior entre las empresarias verdes (69% a tiempo completo en comparación con 63% a tiempo completo de los empresarios convencionales).

**Tabla 5.2A:** Información general del negocio

| Información general del negocio | Verde | Convencional |
|---------------------------------|-------|--------------|
| Promedio de años en operación   | 11    | 19           |
| Rango de años en operación      | 1-50  | 3-38         |
| Promedio de hombres empleados   | 2,96  | 2,43         |
| Promedio de mujeres empleadas   | 8,04  | 6,86         |
| % a tiempo completo             | 69    | 63           |

**Tabla 5.2B:** Cargos directivos

| Cargos directivos                        | Verde            | Convencional     |
|--|------------------|------------------|
| Promedio de mujeres en cargos directivos | 3,7 (rango 1-35) | 1,64 (rango 1-3) |
| Promedio de hombres en cargos directivos | 1,22 (rango 0-8) | 0,55 (rango 0-2) |

Además de las preguntas de opción múltiple y de clasificación en la encuesta, hubo varias preguntas abiertas en las que las empresarias pudieron compartir sus experiencias más a fondo. Nos interesó especialmente la forma en que los empresarios verdes iniciaron sus empresas, quiénes influyeron en sus decisiones y dónde obtuvieron sus habilidades. En el Cuadro 5.1 se presentan varias historias de cómo estas empresarias verdes comenzaron:

**Cuadro 5.1:** ¿Por qué comenzó su negocio?

*“Cuando se viaja a través de la costa, la sierra y la selva del Perú, se ve una enorme cantidad de plásticos de un solo uso en el suelo, el mar y los ríos. Fue en 2016 cuando empecé a investigar cómo otros países resuelven su problema. Cuando vi sus iniciativas, tuve la idea de modificarlas a la realidad peruana, que es la misma que la de la Amazonía. En la selva de toda Latinoamérica tenemos la hoja de bijao y podemos transformarla en envoltorios, platos, bandejas con la ayuda de máquinas que adaptan Asia a nuestra realidad” (encuestada #18, Perú).*

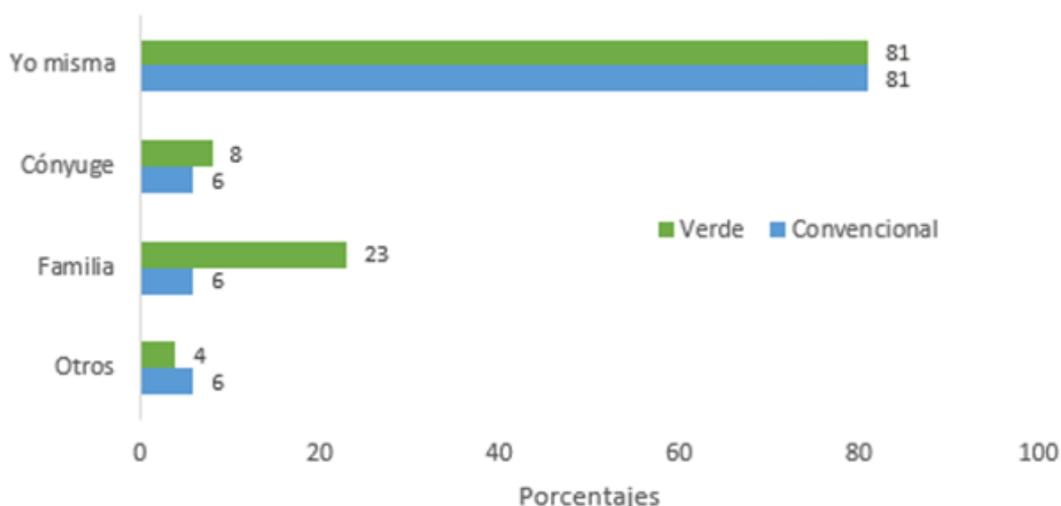
*“Qaya comenzó cuando vimos la necesidad en nuestro país y en el mundo de materiales sustentables, empezamos a investigar y en otros países hicieron cuero de pescado, pero con cromo, en el Perú somos ricos en productos marinos, entonces decidimos comenzar nuestras pruebas con pieles de pescado que obtuvimos comprando los filetes en los terminales pesqueros. Mi esposo y yo comenzamos a curtir con té y el resultado fue un material duro, no nos dimos por vencidos ya que nuestra fuerza son nuestros hijos, enseñándoles que podemos hacer cosas diferentes que ayudan. Así, continuamos hasta llegar a un curtido natural utilizando taninos como la tara para el curtido y en los teñidos utilizamos técnicas ancestrales con productos naturales como el maíz morado, la cúrcuma, el huito y otros recursos naturales. Ahora en Qaya nos dedicamos a la investigación de nuevos materiales sostenibles para que el mundo conozca la riqueza de nuestro país y así poder revalorizar las técnicas ancestrales” (encuestada #61, Perú).*

*“Empezamos como una empresa familiar con más de diez años de experiencia en el sector, la industria de la moda pasó por una crisis, por lo que en 2016 decidí innovar nuestro modelo de negocios apostando por la moda sostenible. Me invitaron a visitar por primera vez una cárcel de mujeres en la que conocí su arte y su trabajo, este fue el despegue de Aeroespacial, nuestra marca que se convierte en un espacio en el que utilizamos el trabajo como instrumento de recuperación y empoderamiento de las mujeres. Nos proponemos potenciar sus habilidades laborales en técnicas textiles para que después de recuperar su libertad se desarrollen en el sector textil y se conviertan en empresarias” (encuestada #62, Perú).*

*“Hubo varios factores: tener más ingresos, ser independiente, tener tiempo para estar con mis hijos, poder hacer lo que realmente amo y tener algo seguro para mi vejez” (encuestada #86, Perú).*

Estas narraciones capturan varios temas importantes. Estas empresarias verdes seguían sus pasiones, aprovechaban al máximo sus habilidades fuera de los entornos corporativos tradicionales y creaban oportunidades que se alineaban con sus diversos roles como cuidadoras. Estos temas también se evidenciaron en las entrevistas de los informantes clave con los decisores y los líderes de la industria que, por coincidencia, también eran empresarios verdes y dieron una opinión desde el punto de vista de los empresarios también. Ambos tipos de encuestadas (81%) se identificaron como “emprendedoras”, en el sentido de que ellas mismas influyeron en su decisión de iniciar su negocio (Figura 5.2).

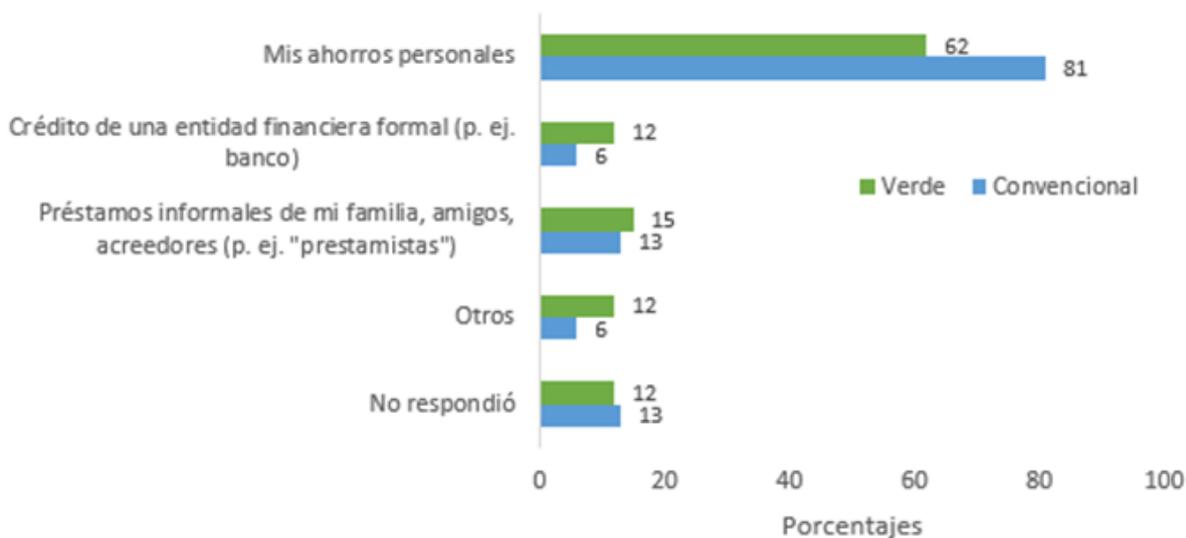
**Figura 5.2:** ¿Quién influyó en su decisión de iniciar su negocio?



Es interesante notar que, si bien las normas de género y los estereotipos sexistas se mencionaron con frecuencia en las entrevistas como barreras, solo 19% de las empresarias verdes y 13% de las empresarias convencionales consideraron si su familia las juzgaría negativamente al iniciar sus empresas. Entre otras motivaciones, 77% de las empresarias verdes reportaron que su preocupación por el medio ambiente influyó en la creación de sus empresas (en comparación con solo 38% de las empresarias convencionales).

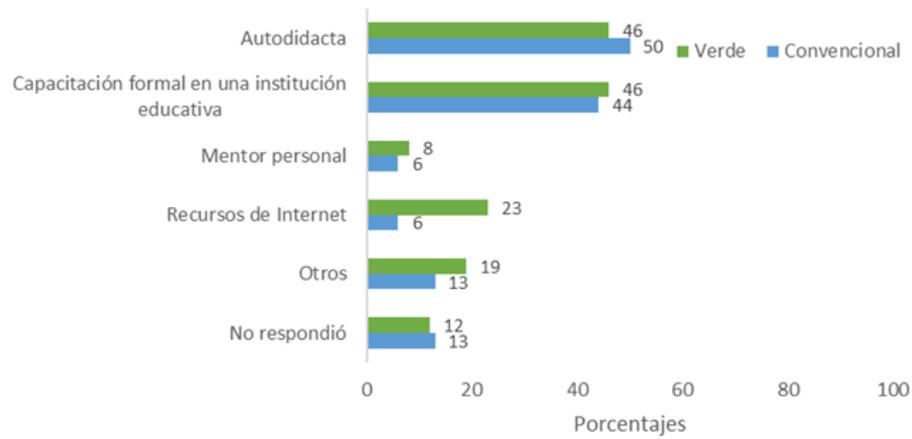
La financiación surgió como una barrera clave tanto en las encuestas como en las entrevistas para iniciar y mantener un negocio. Este tema se trata con más detalle en la siguiente sección, pero aquí se ofrecen algunas estadísticas para contextualizar la fase inicial de las operaciones de las empresarias. Por ejemplo, 62% de las empresarias verdes y 81% de las empresarias convencionales declararon que su capital inicial procedía de sus ahorros personales (Figura 5.3).

**Figura 5.3:** Cuando decidió iniciar su negocio, ¿de dónde obtuvo el capital inicial?



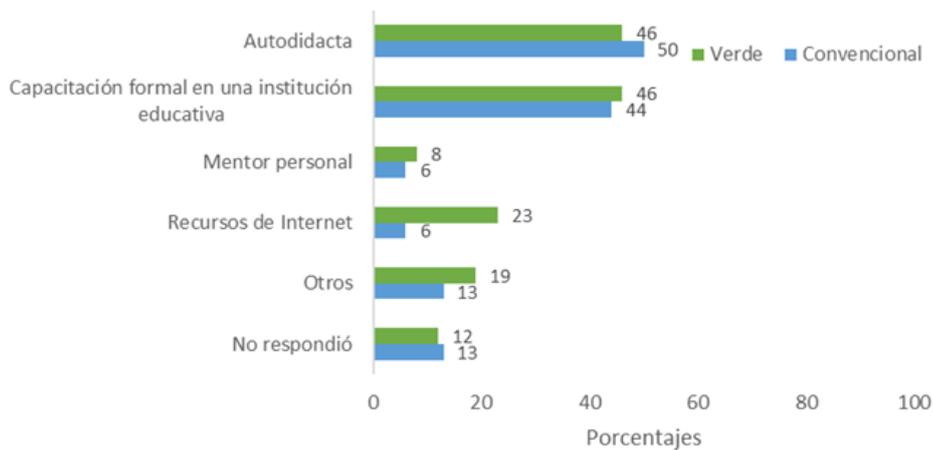
Al adquirir los conocimientos técnicos para iniciar sus empresas, las participantes se clasificaron predominantemente como autodidactas, aunque esto varió ligeramente entre las empresarias verdes y las convencionales, 46% de las verdes frente a 50% de las convencionales (Figura 5.4). A esto le siguió la capacitación formal en una institución educativa (46% de empresarias verdes frente a 44% de convencionales). Las empresarias verdes tuvieron tasas ligeramente más altas de consulta con mentores personales (8% de empresarias verdes frente a 6% de convencionales) y tasas más altas de uso de recursos de Internet (23% de empresarias verdes en comparación con 6% de convencionales).

**Figura 5.4:** ¿Dónde adquirió los conocimientos técnicos para iniciar su negocio?



Al adquirir las habilidades gerenciales para dirigir sus empresas, las participantes verdes se clasificaron predominantemente como autodidactas (62%), mientras que las empresarias convencionales reportaron que en su mayoría recibían formación formal de una institución (56%). Al igual que en el caso de la adquisición de conocimientos técnicos, las empresarias verdes tenían tasas más altas de mentores personales y uso de recursos de Internet que las empresarias convencionales (Figura 5.5).

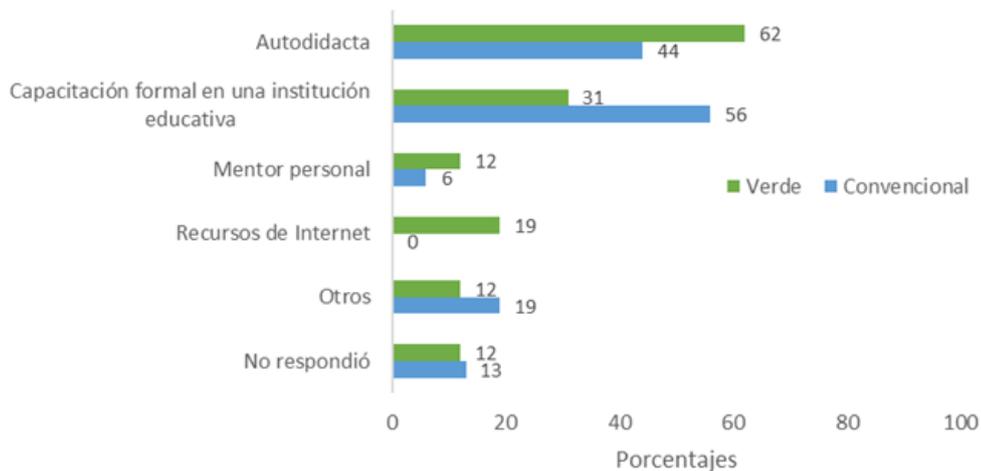
**Figura 5.5:** ¿Dónde adquirió las habilidades gerenciales para dirigir su negocio?



Al adquirir las habilidades gerenciales para administrar un negocio, el 62% de las participantes de la industria verde se identificaron como “autodidactas”. En contraste, el 56% de las emprendedoras convencionales recibieron formación formal en una institución. Las emprendedoras de empresas verdes tuvieron tasas más altas de consulta con mentores y recursos de Internet que las emprendedoras convencionales (Figura 5.6).

Consulte la Figura 5.6 para ver las respuestas a “¿Dónde adquirió las habilidades gerenciales para administrar su negocio?”

**Figura 5.6:** ¿Dónde adquirió las habilidades gerenciales para administrar su negocio?



En las dos secciones siguientes del informe se proporciona información adicional sobre las barreras y oportunidades de las emprendedoras de empresas verdes.

Consulte el Cuadro 5.2 para conocer las opiniones de las empresarias verdes sobre sus legados a largo plazo.

**Cuadro 5.2:** El legado que desea dejar (todas las empresarias verdes)

*“Promover el cuidado del medio ambiente y dar sostenibilidad a nuestros artesanos de un trabajo decente sin perder el arte de tejer que llevan en su ADN. Desarrollo económico para mi país. Por un mundo mejor para mis hijos y los niños del mundo” (encuestada #2, Perú).*

*“Que la gente se sienta segura de que todos podemos tener una empresa que tenga los tres pilares de la sostenibilidad, no solo se puede tener una empresa que rinda económicamente, sino también ayudar al medio ambiente y a otras personas como las poblaciones vulnerables, los pueblos remotos, que cuando escuchen “Qaya cuero de pescado peruano” sea sinónimo de sostenibilidad y sepan que todos podemos ayudar no solo a ser mejores personas cuidando el medio ambiente, teniendo productos que no contaminan y que al mismo tiempo son muy solicitados para nuevos estilos de vida, que también podamos sentirnos mejor ayudando a difundir las maravillas que nuestro país tiene en tantos materiales sostenibles” (encuestada #61, Perú).*

*“Ayudar a la industria de la moda a generar un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad. En nuestra experiencia de ser una marca de moda sostenible que genera empleabilidad para las mujeres que están privadas de su libertad, nos reinventamos con el propósito de contribuir a su reintegración social y empoderamiento, lo que les permitirá su independencia económica. Queremos promover la responsabilidad y la solidaridad entre las mujeres. La industria aeroespacial desde el año pasado comenzó a reciclar nuestros residuos y a transformarlos en turbantes que se donan a pacientes con cáncer, convirtiéndose así en agentes de cambio” (encuestada #62, Perú).*

*“Impacto mínimo en el medio ambiente, que todas las mujeres que trabajan con nosotros se sientan y actúen empoderadas” (encuestada #72, Perú).*

*“Continúe empoderando a las mujeres, dígame al mundo que es posible tener independencia no solo financiera sino también en la toma de decisiones personales. Ser conscientes cuando se toma un recurso del planeta, de cómo nos afecta o nos beneficia, sabiendo lo que dejamos o cómo estamos afectando a nuestro mundo. Y por último, que este negocio sea autosuficiente a lo largo del tiempo, preservando sus características particulares” (encuestada #86, Perú).*

## 5.2 Evaluación de la participación de las mujeres como profesionales en la industria verde

El Gobierno peruano aún no ha generado información sobre la industria verde, ni sobre la participación de las mujeres en los sectores y subsectores priorizados en este estudio. Además, ni siquiera el concepto de lo que significa “industria verde” estaba totalmente claro para muchos informantes clave, principalmente porque la transición a la industria verde no se ha completado. De hecho, en términos generales no se comprende bien el contexto de las mujeres que trabajan en la industria verde como profesionales, lo que hace que la información dis-

ponible sobre el género y las empresas verdes sea muy dispersa. A pesar de ello, las observaciones y opiniones cualitativas proporcionadas por los informantes clave y las participantes en los grupos focales ponen de manifiesto la amplitud y profundidad de la participación de las mujeres como profesionales de la industria verde y las oportunidades que se les presentan, como se describe a continuación.

En los grupos focales se comprobó que las mujeres suelen sentirse más atraídas por la industria “más verde” (que por la industria convencional) por varias razones. En las regiones andinas del Perú, la participación de las mujeres en la industria verde como profesionales está relacionado con un factor determinante: existe la creencia subyacente de que las mujeres están más conectadas con la Pachamama (la Madre Tierra) y que esta conexión promueve un mayor interés y participación de las mujeres en la industria verde.

*“Nuestro interés en cuidar el planeta es el resultado de nuestra conexión con la Madre Tierra, nos sentimos identificadas”<sup>72</sup>.*

*“Como mujeres, tenemos esa energía de la Madre Tierra... tenemos esa energía solidaria. Para nosotras es más fácil ser conscientes del medio ambiente. Los hombres solo piensan en números”<sup>73</sup>.*

Dicho esto, todos los participantes del sector privado entrevistados consideran que hay menos mujeres cuanto más alto se sube en la escala corporativa. Esto es especialmente cierto en las grandes corporaciones. La categoría de empleo en la que las mujeres tienen una mayor participación es la de “miembro de la familia no remunerado”.

#### *División del trabajo en función del género entre los profesionales de la industria verde*

La división del trabajo por género dentro del sector de la gestión de residuos se describió en grupos de discusión con profesionales que trabajan en la industria verde de la siguiente manera:

1. En general, las tareas asociadas con la recolección y el transporte de desechos fueron percibidas como “mejor realizadas” por los hombres porque requieren un cierto nivel de fuerza física.
2. Sin embargo, las mujeres participantes enfatizaron que con la tecnología y el equipo adecuados estas tareas también podrían ser realizadas por mujeres.
3. En general, las mujeres están más involucradas que los hombres en las tareas relacionadas con la selección y segregación de residuos. Estas tareas son laboriosas y requieren una gran atención a los detalles.
4. En Sinba, empresa verde que trabaja en el reciclaje de residuos orgánicos producidos por los restaurantes, las mujeres forman parte de toda la cadena productiva y son estratégicas en la ejecución de los procesos de control de calidad.

72 Mujer, participante en un grupo focal, Cuzco, Perú.

73 Mujer, participante en un grupo focal, Arequipa, Perú.

A photograph of a road with a guardrail in the foreground. A circular sign with a red border and a white center is mounted on the guardrail. The background shows a road with a dashed white line and green grass on the sides. The entire image has a blue tint.

## 6. Barreras

En las dos secciones siguientes se aborda la pregunta de investigación 1: *¿Cuáles son las principales necesidades, motivaciones y limitaciones específicas del país para que las mujeres accedan y se beneficien por igual del avance de la industria verde como profesionales de la industria y como empresarias?*” utilizando los principales datos cuantitativos y cualitativos recogidos. También se identifican y examinan los factores clave que sustentan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde.

## 6.1 Hallazgos de la encuesta en línea

Como se muestra en la Tabla 6.1, las empresarias verdes informaron que el acceso a los mercados para vender sus productos era el mayor obstáculo (58%), seguido del acceso a insumos básicos para el funcionamiento de la empresa (31%), el acoso sexual al hacer negocios (27%), la obtención de capacitación técnica (27%), la obtención de una licencia de funcionamiento (27%), el trato con los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (27%) y el pago de sobornos (12%). Las empresarias convencionales reportaron obstáculos adicionales, incluso el acceso a mercados para vender sus productos (44%), seguido de la obtención de una licencia de funcionamiento (31%), el acoso sexual al hacer negocios (25%), la obtención de capacitación técnica (25%), el pago de comisiones clandestinas (13%), el trato con los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (13%) y el acceso a insumos básicos para el funcionamiento de la empresa (6%), eran otras de las barreras a las que se enfrentaban.

**Tabla 6.1:** ¿En base a su experiencia como mujer empresaria, se ha enfrentado alguna vez a barreras en las siguientes áreas?

| Desafíos  | Verde | Convencional |
|---|-------|--------------|
| Obtención de una licencia de funcionamiento                   | 27%   | 31%          |
| Trato con los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley | 27%   | 13%          |
| Pago de sobornos <sup>74</sup>                                | 12%   | 13%          |
| Obtención de capacitación técnica                             | 27%   | 25%          |
| Acceso a insumos básicos para el funcionamiento de la empresa | 31%   | 6%           |
| Acceso a mercados para vender sus productos                   | 58%   | 44%          |
| Acoso sexual al hacer negocios                                | 27%   | 25%          |

En otra pregunta por separado, 19% de las empresarias verdes y 50% de las empresarias convencionales informaron de que sería más difícil o mucho más difícil identificar nuevos mercados en comparación con los hombres (Tabla 6.2).

**Tabla 6.2:** ¿Qué tan fácil es identificar y acceder a nuevos mercados para su negocio, en comparación con los hombres?

| Nivel de dificultad | Verde | Convencional |
|---------------------|-------|--------------|
| Muy difícil         | 4%    | 0%           |
| Difícil             | 15%   | 50%          |
| Neutral             | 50%   | 13%          |
| Fácil               | 8%    | 6%           |
| No respondió        | 23%   | 31%          |

Cuando se les pidió que explicaran con más detalle sus respuestas respecto a identificar y acceder a nuevos mercados, varias participantes compartieron sus perspectivas (Cuadro 6.1):

**Cuadro 6.1:** Las encuestadas explicaron además sus respuestas sobre la identificación y el acceso a nuevos mercados

| Empresarias verdes  |
|---|
| <p><i>“Creo que no es una cuestión de género. Es cuestión de fuerza laboral, iniciativa productiva, talento, conocimiento, experiencia, coraje, perseverancia, horas de trabajo, análisis del mercado y de los públicos a los que se dirige, y sobre todo, tener la capacidad de dirigir y saber elegir un buen grupo humano de trabajo y todos saber como formarlos bien en valores y el conocimiento del bien o servicio ofrecido y saber delegar. Es lo que he aprendido después de muchos años como empresaria en el Perú”</i><br/>(encuestada #9, Perú).</p> |
| <p><i>“Los compradores formales y de mayor tamaño suelen tener contacto comercial a través de redes sociales cercanas y formales (familia, posición...), escuchar nuevas ideas ya es difícil y más aún si provienen de mujeres de otro tipo de cultura”</i> (encuestada #24, Perú).</p>   |
| <p><i>“El campo de la construcción es un sector difícil en el que están acostumbrados a tratar con hombres. Creo que una buena preparación técnica y habilidades de negociación son un buen complemento para obtener contratos y generar confianza en el cliente del sector”</i> (encuestada #50, Perú).</p>  |

<sup>74</sup> Pago de sobornos es definido en la encuesta como el porcentaje de ingresos que se entrega a una persona en una posición de poder, como pago por haber hecho el ingreso.

## Empresarias convencionales

*“Los hombres tienen más tiempo libre porque no se dedican a muchas tareas del hogar y además obtienen tasas de interés más bajas que las mujeres y sin las garantías que nos piden en el banco cuando solicitamos un préstamo. Además, como tienen tiempo libre, tienen acceso a reuniones de negocios, saunas, clubes de golf, donde hacen negocios por medio de referidos a las que recurren con mayor frecuencia” (encuestada #33, Perú).*

*“Los hombres se enfrentan menos al dilema de crecer versus cuidar del hogar y los niños. Las mujeres tenemos un doble trabajo para abrimos paso en nuevos mercados, incluso para apostar por la internacionalización” (encuestada #34, Perú).*

Otras barreras son las relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada. Por ejemplo, 73% de las empresarias verdes encuestadas se preocupan a menudo o siempre por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Esto está en línea con 73% de las empresarias verdes que se preocupan a menudo o siempre por el cuidado de los niños. Sin embargo, 44% de las empresarias convencionales encuestadas se preocupan a menudo o siempre por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, mientras que 75% reportó que se preocupan a menudo o siempre por organizar el cuidado de los niños.

Las compensaciones ambientales eran menos comunes: solo 42% de las empresarias verdes y 25% de las empresarias convencionales informaron que, al hacer crecer su negocio, se enfrentaban a la competencia entre ganar dinero y detener el consumo y la contaminación ambiental.

Una serie de preguntas relacionadas con el crédito y el crecimiento arrojan luz sobre la forma en que se diversifican las cargas financieras relacionadas con el aumento de la producción. El 27% y 35% de las empresarias verdes informaron que habían aumentado su producción en 25% principalmente mediante el uso de modos formales o informales de líneas de crédito, en contraposición con sus ahorros personales (8%), mientras que 44% de las empresarias convencionales reportaron que habían aumentado su producción en 25% principalmente mediante sus ahorros personales, en comparación con el uso de modos formales (25%) o informales (0%) de líneas de crédito (Tabla 6.3). Sin embargo, si las empresarias quieren aumentar su producción en 50%, entonces la principal fuente de capital para las empresarias verdes (42%) y convencionales (38%) será el uso de crédito formal (Tabla 6.4).

**Tabla 6.3:** Si quisiera aumentar su producción en 25%, ¿cuál sería la principal fuente de capital que utilizaría?

| Fuente de capital  | Verde | Convencional |
|--------------------|-------|--------------|
| Ahorros personales | 8%    | 44%          |
| Crédito formal     | 27%   | 25%          |
| Crédito informal   | 35%   | 0%           |

**Tabla 6.4:** Si quisiera aumentar su producción en 50%, ¿cuál sería la principal fuente de capital que utilizaría?

| Fuente de capital  | Verde | Convencional |
|--------------------|-------|--------------|
| Ahorros personales | 0%    | 19%          |
| Crédito formal     | 42%   | 38%          |
| Crédito informal   | 19%   | 6%           |

### Barreras al conocimiento

La falta de conocimiento es una barrera considerable entre las mujeres empresarias. Por ejemplo, solo 38% de las empresarias verdes y 13% de las empresarias convencionales informaron que conocían alguna política o programa para alentar a las mujeres a iniciar un negocio. Solo 12% de las encuestadas verdes y ninguna convencional conocía alguna política o programa que alentara a las mujeres a iniciar negocios en la industria verde. Esta fue la misma dinámica respecto al conocimiento de los acuerdos o convenios verdes internacionales (12% de las empresarias verdes tenían conocimiento, en comparación con 0% de las convencionales).

Las principales barreras para que las empresas se vuelvan más verdes para las empresarias verdes fueron la asequibilidad (58%), la falta de tecnología disponible (42%), la falta de conocimiento sobre cómo hacer cambios (31%), la carga de trabajo actual que impide la inversión en mano de obra adicional (23%), la falta de disponibilidad de guarderías (8%), el temor a la violencia (4%), la falta de tierras o de derechos de propiedad (4%) (Figura 6.1). Las principales barreras para que las empresas se vuelvan más verdes para las empresarias convencionales fueron la falta de conocimiento sobre cómo hacer cambios (44%), la falta de tecnología disponible (25%) y la asequibilidad (19%).

**Figura 6.1:** ¿Cuáles son las principales barreras para que su negocio sea más verde?



\*La actual carga de trabajo impide invertir en mano de obra adicional

## 6.2 Hallazgos de las entrevistas y las discusiones de grupos focales

### *Barreras a las que se enfrentan las mujeres como empresarias, líderes y como profesionales de la industria verde*

Si bien algunas entrevistadas destacaron que las barreras de la industria verde compartían similitudes con las barreras a las que se enfrentaban las mujeres en la industria convencional, había ciertas áreas de divergencia. Estas pueden dividirse en los siguientes criterios:

1. La naturaleza de las barreras a las que se enfrentan las mujeres como empresarias y como profesionales de la industria verde comparadas a la industria convencional.
2. Cómo estas barreras son percibidas por los responsables de formular políticas y los profesionales de la industria.

#### **1. Barreras que enfrentan las mujeres como empresarias y como profesionales de la industria verde y convencional**

Casi todos los informantes de los sectores público y privado consideran que las barreras al liderazgo de las mujeres en la industria verde como empresarias o líderes son las mismas que las que existen en cualquier industria. Además, las perspectivas expresadas por los responsables de formular políticas, las empresarias y las mujeres que trabajan como profesionales de la industria verde con respecto a las barreras que enfrentan las mujeres son muy similares. En la siguiente lista se describen las barreras que se mencionan con más frecuencia:

##### *1.1 El patriarcado y el machismo en el hogar y la comunidad*

En los sectores más tradicionales de la población (zonas rurales y familias religiosas, por ejemplo), se espera que las mujeres (o se las obliga) a abandonar sus actividades profesionales para ocuparse de la familia y realizar los quehaceres domésticos del hogar. Las estructuras patriarcales están presentes en todos los niveles socioeconómicos y culturales de la sociedad peruana. El patriarcado y el machismo abarca una serie de creencias, actitudes y conductas que imponen la superioridad masculina sobre la femenina en diversos aspectos de la vida. En un extremo del espectro, estas dinámicas resultan en una opresión total de las mujeres (violencia doméstica, dependencia del hombre, obediencia). En el otro extremo, el patriarcado y el machismo da lugar a la creencia de que el hombre es el jefe del hogar y el responsable de la estabilidad económica del hogar, mientras que la mujer se limita a la función de cuidadora de la familia.

*“Muchas mujeres no trabajan; dependen de sus maridos y se dedican totalmente a sus familias. El problema es que se compara a las mujeres trabajadoras con las que no trabajan y se las critica por no estar al servicio de sus familias”<sup>75</sup>*

La existencia de estos roles de género diferenciados se reconoce en la Política Nacional de Igualdad de género<sup>76</sup>, en la que se establece que “Mientras que las mujeres suelen ser identificadas como madres, cuidadoras, los hombres son vistos como proveedores económicos y jefes del hogar”. Algunos de los resultados observados en la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales de 2015<sup>77</sup> ponen de manifiesto la persistencia de actitudes y creencias machistas. Según esta encuesta, 54.7% de la población (tanto hombres como mujeres) mayor

75 Mujer, participante en un grupo focal, Arequipa, Perú.

76 Decreto Supremo No. 008-2019-MIMP.

77 [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1390/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1390/libro.pdf)

de 18 años estuvo de acuerdo con la afirmación de que “toda mujer debe cumplir primero con su rol de madre, esposa o ama de casa y después realizar sus propios sueños” y 44.3% de la población mayor de 18 años estuvo de acuerdo con que “las mujeres que descuidan a sus hijos merecen alguna forma de castigo por parte de su esposo o pareja”.

### 1.2 Disparidades de género en el uso del tiempo

Los datos sobre el uso del tiempo analizados en el informe publicado por el Ministerio de la Mujer en 2011 (Brechas de Género en el Uso del Tiempo<sup>78</sup>) revelan que existe una distribución desigual del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres y los hombres, ya que las mujeres suelen tener una responsabilidad desproporcionadamente mayor en el trabajo no remunerado y dedican menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres. En el Perú, las mujeres dedican cerca de 40 horas semanales a actividades domésticas no remuneradas, como el cuidado de los niños y los enfermos, la limpieza, la cocina y el mantenimiento de la casa. Aunque los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, en conjunto, la carga total de trabajo no remunerado más la carga de trabajo remunerado de las mujeres es considerablemente más pesada que la de los hombres<sup>79</sup>, lo que deja a las mujeres poco tiempo para establecer redes, investigar, acceder a la información, fortalecer sus capacidades, solicitar créditos o subvenciones y otras actividades que podrían ayudarlas a hacer crecer sus empresas.

### 1.3 Pocas posibilidades de movilizarse:

Debido a las funciones y responsabilidades de las mujeres como cuidadoras primarias estas suelen tener menos posibilidades de movilizarse que los hombres. Según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales 2015 (ENARES), 37.6% de la población de 18 años o más, estuvo de acuerdo con la afirmación “la mujer cuando sale de casa descuida sus labores en el hogar”. Esta disminución de la movilidad afecta su capacidad para explorar otros mercados, ampliar su educación, establecer redes de contacto y realizar otras actividades que les exigen “salir de casa” durante determinados periodos de tiempo o momentos del día<sup>80</sup>. Además, la movilidad también se ve limitada por las altas tasas de riesgos de seguridad y de violencia de género en el Perú. En enero de 2020, el MIMP informó de que en 2019 se habían denunciado más de 16,000 delitos sexuales y que de enero a noviembre de 2019, 152 mujeres habían sido víctimas de “feminicidios” (el asesinato intencional de mujeres o niñas por el hecho de ser mujeres) en el país.

### 1.4 Inseguridad:

Tanto las ciudades como las zonas rurales suelen ser lugares más inseguros para las mujeres (que son objeto de un número desproporcionado de delitos o feminicidios motivados por el odio). Esto reduce su capacidad de movilizarse y constituye un obstáculo para que prosigan su educación, se relacionen y realicen otras actividades que les exigen estar fuera de casa, especialmente en horario de oficina o a última hora de la tarde. Este problema afecta por igual a las mujeres de la industria verde como de la industria convencional.

### 1.5 Baja confianza en sí mismas:

Algunos informantes clave y participantes en los grupos focales expresaron que las mujeres tienden a tener una menor percepción de la eficacia y confianza en sí mismas que los hombres, por lo que son menos optimistas respecto al futuro de sus empresas y tienden a arriesgar o invertir menos que los hombres.

*“Nosotras construimos nuestras propias barreras en base a contextos históricos y culturales. No creemos en nosotras mismas. Necesitamos tener más poder”<sup>81</sup>.*

### 1.6 Discriminación de género en los negocios:

Las mujeres empresarias a menudo se enfrentan a la discriminación por motivos de género cuando realizan actividades comerciales como la negociación (con proveedores y compradores, por ejemplo) o la solicitud de créditos. El 54% de las empresarias verdes encuestadas piensa que los hombres tienen más oportunidades de obtener un crédito para sus negocios que las mujeres.

*“Creo que el escepticismo con el que me enfrenté al negociar con clientes y proveedores proviene del hecho de que, en general, la mayoría de las empresas del sector de gestión de residuos están dirigidas por hombres. Por lo tanto, hacer negocios con una mujer o recibir instrucciones de una mujer no es común y de alguna manera resulta extraño. Además, sentí que no confiaban o creían en mi capacidad de liderazgo o negociación. Me enfrenté a esto sobre todo cuando Sinba comenzó y no mucha gente sabía de nosotros. Ahora que Sinba es bien conocida, ha ganado premios y tiene importantes empresas como socios es diferente, y soy tratada como un igual”<sup>82</sup>.*

### 1.7 Prejuicio y discriminación abierta contra las mujeres:

En el sector empresarial del Perú, los altos ejecutivos a menudo deciden no ascender a las mujeres porque tienen la percepción de que es menos probable que estas asuman más responsabilidades en el trabajo (debido a los desbalances entre el trabajo doméstico, su capacidad limitada para movilizarse, la maternidad y la licencia de maternidad).

78 <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>

79 Nathan Associates Inc., (2016). Women's economic participation in Peru.

80 Instituto Nacional de Estadística e Informática, Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales 2015 Perú. Febrero 2018. Disponible en: [https://webinei.inei.gov.pe/anda\\_ineiiindex.php/catalog/581](https://webinei.inei.gov.pe/anda_ineiiindex.php/catalog/581).

81 Mujer, participante en un grupo focal, Arequipa, Perú.

82 EII, Mujer, CEO, Lima, Perú.

*“El día después de que le dije a mi jefa que estaba embarazada, me despidió alegando reducción de personal”<sup>83</sup>.*

#### *1.8 Falta de apoyo para el cuidado de los niños:*

Ni las empresas ni las universidades proporcionan infraestructura para el cuidado de los niños. Sin embargo, en marzo de 2019, el Congreso aprobó un proyecto de ley<sup>84</sup> (discusión y correspondiente documento aprobado por el Congreso que precede al desarrollo de una ley) por el cual las entidades públicas y privadas con 50 o más trabajadores o estudiantes con hijos de entre 0 y 5 años están obligadas a proporcionar centros de cuidado infantil. La norma no hace diferencias entre hombres y mujeres y no se aplica a las micro o pequeñas empresas.

#### *1.9 Falta de oportunidades para establecer contactos y prevalencia de una mentalidad de “club de Toby”:*

Las personas tienden a ayudar a avanzar a las personas con las que se pueden identificar (es decir, los hombres ayudarán a otros hombres) o a aquellos con los que interactúan socialmente. Dado que los hombres están más arriba en la escala corporativa de la industria en general, se inclinarán a ascender o servir de mentores a más hombres que mujeres.

*“A menudo pierdo oportunidades de hacer contactos, especialmente por la noche, porque no me invitan a salir con los chicos después del trabajo o porque tengo que volver a casa con mis hijos. Y ahí es donde se consolidan las relaciones comerciales”<sup>85</sup>.*

#### *1.10 Discriminación de género en la selección de candidatos:*

Debido a las normas culturales o a la cosmovisión local, a las mujeres se les niega el empleo en industrias específicas como la minería (las mujeres no pueden entrar en los túneles de las minas porque podría generar mala suerte según las creencias tradicionales), la pesca (del mismo modo, las mujeres no pueden salir al mar porque el océano se pondría celoso), o para ciertos puestos (los que se considera que requieren fuerza o actividad al aire libre).

## **2. Diferencias en las barreras a las que se enfrentan las mujeres en la industria verde y convencional**

Si bien algunos entrevistados destacaron que las barreras de la industria verde compartían similitudes con las barreras a las que se enfrentaban las mujeres en la industria convencional, había ciertas áreas de divergencia. Estas pueden dividirse en las siguientes categorías:

### *2.1 Las barreras a las que se enfrentan las mujeres son menos pronunciadas en la industria verde que en la convencional*

Los participantes del sector privado entrevistados, con una experiencia laboral considerable en la industria verde, mencionaron que algunas de esas barreras, en particular las relacionadas con la discriminación y los prejuicios basados en el género, están menos presentes en la industria verde que en otros sectores de la industria. Un participante explicó que la razón de ello es que los participantes de la industria verde tienden a tener mayor conciencia social, por lo que generalmente son más propensos a la inclusión y tienen menos prejuicios de género. Muchas de las encuestadas creen que las mujeres tienen mejores oportunidades de desempeñarse en la industria verde que en la industria convencional.

### *2.2 Se percibe que las mujeres poseen un conjunto de habilidades especialmente adecuadas para la industria verde*

Los participantes calificaron de “características típicas de las mujeres” las habilidades de empatía, buena comunicación, escucha activa y aptitud para la colaboración, que son particularmente beneficiosas para la industria verde.

### *2.3 Las oportunidades para la industria verde están creciendo*

El Gobierno ha dado prioridad a la transición de un modelo económico lineal a un enfoque económico circular entre sectores. En ese sentido, se ha incorporado dicho enfoque en el Plan Nacional de Competitividad y Productividad aprobado en el 2019, además de aprobar la primera Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en Sector Industria.

Además, por ejemplo, el Ministerio de Medio Ambiente y Producción está impulsando la firma de Convenios de Producción Limpia con empresas (hasta ahora se han firmado siete y hay nueve más en camino) como parte de la Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos (Decreto Legislativo N° 1278). En este contexto, tanto el Ministerio del Ambiente como el Ministerio de la Producción trabajan en la promoción de oportunidades de financiamiento (privado y público) para las empresas que se transforman para ser más verdes. Sin embargo, hasta el momento no hay evidencia de que el Gobierno haga un esfuerzo adicional para promover la participación de las mujeres en este contexto.

## **3. Barreras que existen específicamente para las empresarias de la industria verde, algunas de las cuales afectan más a las mujeres que a los hombres**

### *3.1 Falta de estadísticas y falta de claridad sobre lo que implica una industria verde*

Las encuestadas estuvieron de acuerdo en general en que hay poca comprensión de lo que implica la industria verde. Además, hay

83 Mujer, participante en un grupo focal, Lima, Perú.

84 <http://www.indirahuilca.pe/sala-cuna-guarderia-aprobado-trabajo/>

85 Mujer, participante en un grupo focal, Arequipa, Perú.

una falta tanto de estadísticas como de datos desagregados por género sobre la industria verde en el Perú. Las estadísticas sobre la participación de las mujeres en la industria verde son prácticamente inexistentes, por lo que es difícil establecer metas y cursos de acción para promover la participación de las mujeres sin una línea de base y sin claridad sobre la situación actual.

### 3.2 Los consumidores consideran que factores como el precio son más importantes que el impacto ambiental

Aunque la tendencia es que los consumidores empiecen a considerar factores como el impacto ambiental al evaluar un producto, siguen prevaleciendo otras consideraciones importantes, en particular el precio. El costo de producción de la industria verde es más alto que el de la industria convencional y esta diferencia de costo se refleja en los productos elaborados, es decir, los productos de la industria convencional suelen ser menos costosos que los elaborados por la industria verde. En este sentido, los participantes de la industria verde (tanto hombres como mujeres) se enfrentan al reto adicional de convencer a los consumidores de que opten por los productos verdes.

## 4. Perspectivas sobre las barreras de los responsables de formular políticas y los profesionales de la industria

Los responsables de formular políticas y los profesionales de la industria consideran que las barreras que se oponen al liderazgo de las mujeres en la industria verde como empresarias o profesionales son las mismas que las que existen en cualquier industria. En la siguiente lista se describen las barreras más frecuentemente mencionadas por los responsables de formular políticas.

### 4.1 Inadecuada focalización de los programas públicos

La mayoría de los programas del Gobierno son “neutrales en cuanto al género”. Sin embargo, la neutralidad en materia de género tiende a beneficiar el statu quo de los hombres, ya que tienen más acceso a la información, mayores posibilidades de movilizarse y menos responsabilidades domésticas. Si los programas públicos no están dirigidos específicamente a las mujeres, limitarán su participación. Como se muestra en este estudio, las mujeres enfrentan problemas particulares relacionados al género en relación a la movilidad, la seguridad y presiones sociales, que impactan la planificación de una respuesta efectiva a la política (por ejemplo, en relación a la accesibilidad a los programas de capacitación). Los programas neutrales en cuanto al género no llegan a beneficiar a la cantidad de mujeres que los requieren y les reduce las oportunidades de participar.

### 4.2 Baja confianza en sí mismas

Algunos de los profesionales entrevistados percibieron que las mujeres tienden a tener menos confianza en sí mismas que los hombres. Creen que esta falta de confianza hace que las mujeres sean menos optimistas respecto al futuro de sus empresas, lo que las hace menos propensas a asumir riesgos calculados o a hacer inversiones.

*“Las mujeres han sido históricamente consideradas ‘ciudadanas de segunda’ y puestas al ‘servicio de los hombres’ (padres, maridos, hermanos). Esto ha socavado su confianza en sí mismas y, como resultado, ha reducido la asertividad y la voluntad de las mujeres de perseguir su progreso profesional”<sup>86</sup>.*

Véase el Cuadro 6.3 para un resumen de las barreras reportadas al empoderamiento económico de las mujeres.

## 6.3 Síntesis: Factores clave que socavan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

**Cuadro 6.3:** Cuadro resumido de las barreras al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

| Barreras al progreso   |
|--|
| <p><b>Falta de conocimiento de las políticas y programas diseñados para beneficiar a las mujeres o fomentar su participación en la industria verde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 38% de las empresarias verdes informaron que conocen alguna política o programa para alentar a las mujeres a iniciar un negocio.</li> <li>- 12% de las empresarias verdes conocían alguna política o programa que alentara a las mujeres a iniciar un negocio en la industria verde.</li> </ul>  |
| <p><b>Reducción de la movilidad y mayor inseguridad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Debido a las tareas y responsabilidades domésticas de las mujeres, estas suelen tener menos posibilidades de movilizarse que los hombres.</li> <li>- A las mujeres les resulta difícil continuar su educación después de las horas de oficina, reunirse con posibles inversionistas o establecer redes para la expansión de sus negocios, especialmente a última hora de la tarde.</li> </ul>   |
| <p><b>La falta de acceso de las mujeres a la mentoría repercute en las redes de financiación de inversiones y en las oportunidades de empleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La prevalencia de los “clubes de Toby”, a los que las mujeres no tienen acceso, limitan las oportunidades de las mujeres en estas industrias, al tiempo que ayudan a los hombres a acceder con mayor eficacia al capital social necesario, a las redes y a la financiación de inversiones, entre otras cosas.</li> <li>- Las industrias están dominadas por los hombres y, por lo tanto, los hombres pueden enterarse de las oportunidades de trabajo por relaciones personales, no en línea.</li> </ul> |

86 EIIIC, Mujer, Asesora, Lima, Perú.

### La discriminación de género en los negocios

- Las mujeres se enfrentan a la discriminación por motivos de género cuando realizan actividades comerciales como la negociación con proveedores, compradores o bancos para obtener créditos.
- 54% de las empresarias verdes encuestadas piensan que los hombres tienen más oportunidades de obtener un crédito para sus negocios que las mujeres.

### Las mujeres no tienen acceso a los mercados para vender sus productos

- 58% de las empresarias verdes informaron de que la falta de acceso a los mercados para vender sus productos era una barrera clave.

### Las mujeres se enfrentan a otros desafíos de la cadena de valor y a los "costos ocultos" de hacer negocios

- El acceso a insumos básicos para el funcionamiento de la empresa (31%), el acoso sexual al hacer negocios (27%), la obtención de capacitación técnica (27%), la obtención de una licencia de funcionamiento (27%), el trato con los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (27%) y el pago de sobornos (12%), también fueron catalogados como barreras por las mujeres empresarias.

### Disparidades de género en el uso del tiempo

- La distribución desigual del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres, ya que las mujeres suelen tener una responsabilidad desproporcionadamente mayor en el trabajo no remunerado y dedican menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres.

### Los consumidores consideran que el precio es más importantes que el impacto ambiental

- Los productos elaborados por la industria convencional suelen ser más baratos que los fabricados por la industria verde, lo que pone a los productos de la industria verde en desventaja, especialmente cuando se destinan al consumo masivo.

### Inadecuada focalización de los programas públicos

- La mayoría de los programas del Gobierno intentan llegar a la población independientemente de su género y ser "neutrales en cuanto al género". Esta inadecuada focalización termina beneficiando a los hombres a expensas de la participación de las mujeres.

## Barreras a la transformación

### Normas sociales perjudiciales

- Normas sociales que desalientan a las mujeres a iniciar su propio negocio.
- Riesgos de reputación asociados con trabajar hasta tarde o viajar o trabajar con hombres.

### Sexismo institucionalizado e internalizado

- Las mujeres empresarias carecen de confianza en sí mismas.

### Tareas domésticas y de cuidado, no remuneradas

- Las obligaciones domésticas y comunitarias y la falta de acceso a proveedores de servicios de guardería. 73% de las empresarias verdes encuestadas se preocupan a menudo o siempre por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- Los inflexibles horarios de trabajo se enfrentan con las necesidades del cuidado de los niños. 73% de las empresarias verdes y 75% de las convencionales se preocupan a menudo o siempre por el cuidado de los niños.

### Barreras que impiden a las empresas ser más verdes

- Las tres principales barreras enumeradas que impiden que las empresas sean más verdes para las empresarias verdes fueron la asequibilidad (58%), la falta de tecnología disponible (42%), la falta de conocimiento sobre cómo hacer cambios (31%).

### Violencia y acoso

- Solo 19% de los negocios verdes en la encuesta en línea y 6% de los negocios convencionales tienen políticas escritas que previenen el acoso sexual.

### Prácticas de contratación, retención y ascensos discriminatorias

- Las mujeres no están siendo contratadas o ascendidas debido a la posibilidad de tomar una licencia de maternidad.
- La prevalencia de los "clubes de Toby" y controladores de acceso.
- Las organizaciones dan a las mujeres puestos menos cualificados.

### Falta de claridad en la definición de "industria verde".

- Falta de estadísticas y de claridad sobre lo que implica la industria verde.
- Las estadísticas sobre la participación de las mujeres en la industria verde son prácticamente inexistentes.

# 7. Oportunidades

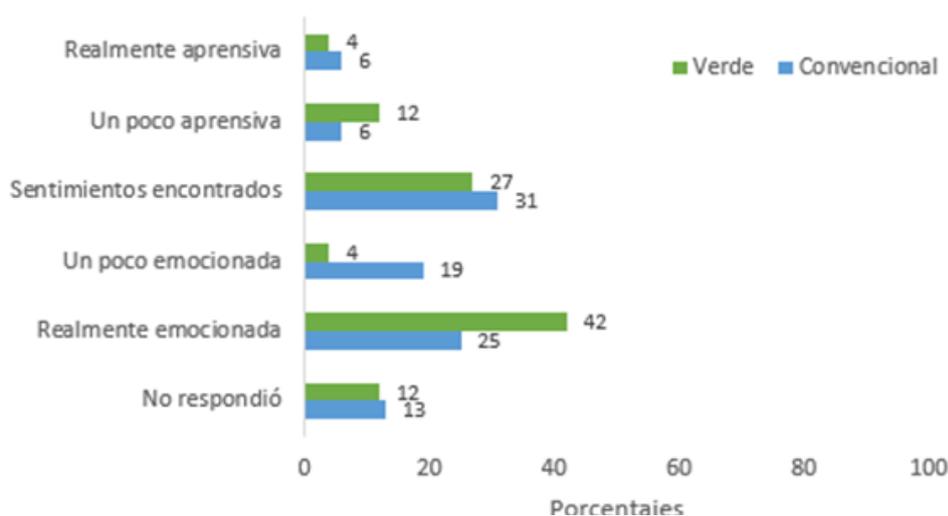


En las tres secciones siguientes se aborda la pregunta de investigación 1: *“¿Cuáles son las principales oportunidades y motivaciones específicas del país que impulsan a las mujeres a acceder y beneficiarse por igual del avance de la industria verde como profesionales de la industria y como empresarias?”* utilizando los principales datos cuantitativos y cualitativos recogidos.

## 7.1 Oportunidades para que las mujeres prosperen como empresarias o líderes en la industria verde

Los datos reunidos en las encuestas y entrevistas en línea revelaron que, a pesar de los múltiples retos a que se enfrentan las mujeres empresarias, también hay una gran cantidad de oportunidades y tendencias que pueden aprovecharse para que las mujeres prosperen como empresarias y líderes en la industria verde. Esto es aún más pertinente en el marco de la actual crisis de COVID-19. Las mujeres pueden ser arquitectas de las soluciones a los retos de implementar acción medioambiental a través de todos los sectores, avanzar hacia un crecimiento económico verde y promover una economía resistente y con bajas emisiones de carbono. Es bastante revelador que la mayoría de las empresarias verdes encuestadas se sienten optimistas sobre el crecimiento de sus negocios. Como se muestra en la Figura 7.1, 42% de las empresarias verdes declararon estar “realmente entusiasmadas” con el crecimiento de sus empresas, en comparación con 25% de las empresarias convencionales.

**Figura 7.1:** ¿Qué tan entusiasmada o aprensiva se siente que su negocio crezca?



Si bien es evidente que las normas sociales perjudiciales actúan como barreras para el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde, también hubo varios indicadores clave que sugieren un alto potencial de transformación social con igualdad de género en la industria verde (Cuadro 7.1).

**Cuadro 7.1:** Indicadores clave de transformación social señalados en la encuesta en línea

| Indicadores de que la industria verde tiene un gran potencial para la transformación social en igualdad de género   |
|---|
| 42% de las empresarias informó de que no creía que las obligaciones familiares hubieran limitado sus oportunidades actuales como empresaria (en comparación con 44% de las convencionales); |
| 88% de las empresas verdes ofrecen igual salario por igual trabajo a mujeres y hombres (en comparación con 75% de las convencionales);  |
| 65% de las empresarias reportaron haber recibido "mucho apoyo" de su familia desde que iniciaron su negocio (en comparación con 56% de las convencionales).                                 |

Cuando se examinan las oportunidades de que disponen las mujeres que trabajan en la industria verde como empresarias y profesionales, las respuestas de las entrevistadas suelen agruparse en torno a la idea de que, como la industria verde es nueva, ofrece nuevas oportunidades:

*“Los negocios verdes están creciendo; se están creando nuevos negocios verdes y los que no lo son están tratando de ser más verdes. Esto trae grandes oportunidades para todos aquellos que quieren participar en la industria verde”<sup>87</sup>.*

La industria verde presenta grandes oportunidades tanto para los hombres como para las mujeres porque es nueva, innovadora y forma parte de un mercado creciente impulsado por un consumidor más consciente. Sin embargo, en el Perú existe la percepción común de que las mujeres pueden beneficiarse más de esas oportunidades debido a sus características denominadas “intrínsecas”. Esta percepción (a menudo expresada por informantes clave femeninas) de que ciertas características que están más presentes en las mujeres (como la empatía, la capacidad de colaboración, la habilidad para escuchar, la visión a largo plazo) son consideradas esenciales para que los profesionales prosperen en las industrias que se centran más en los beneficios globales a largo plazo que en la rentabilidad a corto plazo. Esta creencia refleja estereotipos de género internalizados.

Además de las oportunidades impulsadas por el mercado, estas a menudo provienen de las políticas y programas promovidos por el Gobier-

87 EII, Mujer, Propietaria, Lima, Perú.

no. En el caso del Perú, tanto el MINAM como PRODUCE han priorizado la transición de un modelo económico lineal a un enfoque económico circular como estrategia central para promover la producción y el consumo sostenibles, minimizando así el uso de recursos en los procesos de producción y generando un nuevo valor a los residuos. Entre las iniciativas promovidas por el Gobierno en este sentido cabe mencionar las siguientes:

- La inversión pública y privada en la industria de la gestión de residuos promovida por la Nueva Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos D.L. N° 1278 y el Fondo Nacional de Inversión en Residuos Sólidos.
- Aprobación de la primera Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria.
- Apoyo a proyectos de I+D (investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento) por parte del programa Innóvate Perú del Ministerio de la Producción que ha permitido la ejecución de más de 3.000 proyectos de I+D promoviendo soluciones tecnológicas enfocadas en la eficiencia energética, la gestión de residuos, el ecodiseño de negocios y el reciclaje.
- El MINAM ha elaborado un catálogo<sup>88</sup> que muestra los emprendimientos que “dan valor a los activos naturales del país y hacen un uso eficiente de los recursos”. Este catálogo se actualizó por última vez en agosto de 2019 e incluye empresas de la industria alimentaria (14 empresarios), uso eficiente de los recursos (11 empresarios), cosmética y bienestar (2 empresarios), ecoturismo (2 empresarios) y moda y accesorios (9 empresarios).
- PRODUCE ha lanzado el Reto Bio, un concurso para cofinanciar soluciones innovadoras que valoren los recursos naturales del Perú. El concurso está dirigido a empresarios y empresas innovadoras de todos los tamaños con soluciones técnicas en la agricultura, la producción de alimentos, la industria de la purificación del agua y, en general, a las empresas que promueven el uso sostenible y la mejora de los recursos naturales.
- Estrategia Nacional de Biocomercio: La “Estrategia Nacional de Biocomercio y su Plan de Acción al 2025” es el resultado de un trabajo conjunto y coordinado entre los miembros de la Comisión Nacional para la Promoción del Biocomercio y otros actores vinculados para fomentar el desarrollo y la promoción de los productos derivados de la biodiversidad nativa, siguiendo las normas de sostenibilidad ambiental, social y económica.

La siguiente lista incluye los principales programas, leyes y políticas para el empoderamiento económico de las mujeres que fueron mencionados por los informantes clave durante las entrevistas individuales:

- La Ley N°28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres<sup>89</sup> garantiza a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada.
- La Política Nacional de Igualdad de Género<sup>90</sup> aborda la discriminación contra las mujeres como un problema central y estructural del país, reconociendo que la discriminación por motivo de género genera desigualdad, limita el ejercicio de los derechos fundamentales y las oportunidades de desarrollo de las mujeres. Además, que esta discriminación se ha reproducido socialmente y se ha transmitido de generación en generación a lo largo de la historia del país. La Política Nacional de Igualdad de Género se aprobó en abril de 2019 y tiene seis objetivos (OP1 Reducir la violencia hacia las mujeres, OP2 Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, OP3 Garantizar el acceso y la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, OP4 Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, OP5 Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, y OP6 Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población); 14 directrices y 52 servicios para 21 instituciones. Esta política debe liderar las intervenciones o programas para promover la participación de las mujeres en los diferentes sectores. Los mecanismos para su implementación están todavía en desarrollo.
- Concursos Mujer, Emprende e Innova (I), lanzados por el programa Innóvate Perú de PRODUCE para empoderar a las mujeres en el liderazgo de las empresas y emprendimientos en el país.
- EconomíaVerde.pe<sup>91</sup> es una iniciativa privada que “conecta a los empresarios y consumidores que buscan cambiar el mundo” a través de una plataforma que ofrece un directorio de cerca de 200 empresas que tienen un impacto positivo en el medio ambiente, proporcionando oportunidades de creación de redes, así como acceso a la información a través de conferencias e intercambio de información. Aunque no está dirigido a las mujeres, ha atraído a un número importante de mujeres empresarias.
- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras: El MIMP ha creado cinco redes en Cajamarca, Huancavelica, Lima, Ucayali y Apurímac para apoyar a las mujeres empresarias de diferentes sectores a acceder a los servicios o programas desarrollados por el Estado. A través de estas redes, las mujeres pueden acceder a la información sobre estos servicios (por ejemplo, TU EMPRESA), así como recibir capacitación y orientación sobre cómo podrían beneficiarse de estos programas.
- Centros para el empoderamiento de las mujeres: El MIMP cuenta con un proyecto para apoyar los emprendimientos de mujeres, aunque está actualmente en espera, ya que no cuenta con un presupuesto asignado y aún no está articulado con el plan operativo del ministerio.

88 <http://www.minam.gob.pe/economia-y-financiamiento-ambiental/catalogo/>

89 [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lio.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf)

90 [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds\\_008\\_2019\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf)

91 <https://economieverde.pe>

Los informantes clave mencionaron las siguientes medidas adicionales para aumentar la participación de las mujeres como empresarias:

- Promover y generar modelos positivos de conducta resaltando las contribuciones de las mujeres empresarias como líderes en la economía verde. Crear oportunidades para que compartan sus historias e inspiren a otras para que incursionen en el sector.
- Fomentar el acceso a la información creando plataformas en línea con información consolidada sobre las nuevas tendencias del mercado, las nuevas tecnologías y las oportunidades de fortalecimiento de capacidades en el sector de la industria verde.
- Generar programas adicionales de fortalecimiento de capacidades apoyando el desarrollo de las habilidades blandas de las mujeres. En particular, se debe fomentar el desarrollo de la confianza en sí mismas, además de sus habilidades de presentación y de negociación. Los informantes clave mencionaron a menudo que, aunque las mujeres son generalmente perseverantes, suelen abandonar sus negocios o no crecen porque no creen en sí mismas. Los informantes clave con experiencia significativa en programas de fortalecimiento de capacidades dirigidos a mujeres, mencionaron que esos programas tienen más éxito que los programas “neutrales en cuanto al género” en lo que respecta a la retención de participantes femeninas. Según los informantes clave, esto se debe a que los programas dirigidos exclusivamente a mujeres tienen en cuenta “cuestiones específicas a las mujeres” que pueden aumentar su participación (como la programación de capacitaciones en momentos del día que no entran en conflicto con las responsabilidades de cuidado de los niños) y, en general, son más fácilmente “aceptados” por los esposos que no se sienten “amenazados”. Además, la participación activa de las mujeres en los talleres aumenta enormemente cuando solo están presentes mujeres. Sin embargo, cabe señalar que los programas mixtos pueden ofrecer otros beneficios como ayudar a las mujeres a sentirse más cómodas al tratar con hombres en los negocios y sensibilizar a los hombres sobre las cuestiones de género. Cualquiera que sea el programa elegido (para mujeres o mixto), la sensibilización sobre la importancia de la inclusión de género y la reducción de las brechas de género debe ser un objetivo de aprendizaje que se aborde específicamente.
- Involucrar a los hombres en los esfuerzos de inclusión de las mujeres y de igualdad de género puede ser un paso crítico para lograr un cambio real. Un ejemplo de ello es la campaña HeForShe, movimiento de solidaridad para la igualdad de género creado por ONU Mujeres. Este programa convoca a líderes masculinos de todo el mundo y proporciona un enfoque sistemático para que se conviertan en agentes de cambio para alcanzar la igualdad de género.
- Apoyar a las chicas en sus carreras promoviendo la visibilidad de modelos positivos de conducta era una forma poderosa de promover la participación de las niñas o jóvenes en diferentes carreras. Por ejemplo, la inclusión de científicas o ingenieras destacadas en los libros de texto escolares motivaría a las niñas o jóvenes a explorar carreras relacionadas con la ciencia o la ingeniería.
- Conectar a las jóvenes y mujeres que ya están avanzando en sus carreras, con una mentora o asesora en la industria verde que entienda la presión de compatibilizar los múltiples papeles que desempeñan las mujeres en la sociedad peruana. Esto es particularmente importante para las mujeres que participan en un campo típicamente dominado por los hombres, en el que las mujeres tienen más dificultades para compartir sus desafíos con sus compañeros.

En la encuesta en línea, se preguntó a las participantes qué legado les gustaría dejar:

*“Continuar empoderando a las mujeres, decirle al mundo que es posible tener independencia no solo financiera sino también en la toma de decisiones personales. Ser conscientes cuando se toma un recurso del planeta, de cómo nos afecta o nos beneficia, sabiendo lo que dejamos o cómo estamos afectando a nuestro mundo. Y por último, que este negocio sea autosuficiente a lo largo del tiempo, es importante preservar sus características particulares”<sup>92</sup>.*

*“Demostrar que a través de la moda y la artesanía también podemos generar impacto social y consumo responsable con el medio ambiente y las personas, reivindicando nuestra identidad y cultura como peruanas”<sup>93</sup>.*

*“Me gustaría que fuéramos un punto de referencia en lo que respecta al reciclaje de los residuos de la construcción y la demolición, y que influyéramos en hacer que el sector de la construcción sea cada vez más sostenible, ya que es una industria que depreda y contamina en cantidades enormes”<sup>94</sup>.*

## 7.2 Oportunidades para que las mujeres prosperen como profesionales en la industria verde

De manera similar al análisis de las oportunidades para las mujeres como empresarias, las informantes del sector privado expresaron que la expansión de la industria verde ofrece nuevas e innovadoras oportunidades para las mujeres como profesionales. La percepción común de que ciertas características blandas (como la empatía, las habilidades de colaboración, la capacidad de escuchar, la visión a largo plazo) están más presentes en las mujeres, influyó en la perspectiva de que las mujeres poseen habilidades esenciales para prosperar como profesionales en la industria verde que se centran más en los beneficios globales a largo plazo que en la rentabilidad a corto plazo.

Las siguientes iniciativas fueron mencionados por los informantes clave de las encuestas individuales.

92 Encuestada #86, Perú..

93 Encuestada #94, Perú.

94 Encuestada #50, Perú.

- Los programas de mentoría y creación de redes de contacto para mujeres ayudan a las mujeres a avanzar en sus carreras. El Programa de Mujeres Conectadas de CISCO<sup>95</sup> es un ejemplo de ello. A través del programa las trabajadoras de CISCO pueden conectarse entre sí, establecer redes de contacto fuera de la empresa, recibir capacitación y formación para su desarrollo profesional y participar en el seguimiento de ejecutivos, una oportunidad para que las mujeres puedan seguir de cerca y aprender de un ejecutivo durante medio día.
- El teletrabajo presenta oportunidades para que las mujeres trabajen con flexibilidad y seguridad, y que puedan balancear más fácilmente las responsabilidades del hogar con las profesionales. En noviembre de 2015, el Congreso peruano aprobó la Ley que regula el teletrabajo<sup>96</sup> y su reglamento “como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) en las instituciones públicas y privadas”. La ley permite que un trabajador adscrito a esta modalidad de empleo trabaje fuera de su lugar de trabajo o alternando entre su lugar de trabajo y fuera del mismo y se aplica a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Aunque el teletrabajo no está muy extendido en el Perú, ya existen empresas (como ORACLE y CISCO) e instituciones públicas (como el Indecopi), que han considerado necesario permitir cierto grado de teletrabajo y otras modalidades flexibles para identificar y retener talentos, en particular mujeres profesionales que han optado por seguir trabajando gracias a este mecanismo. Según el Indecopi, su proyecto piloto de teletrabajo en 2019 generó varios beneficios para los trabajadores y la institución. En promedio, los trabajadores ahorraron 47 horas mensuales en la reducción del tiempo de viaje y más de 100 dólares en costos de transporte, 75% de los participantes en teletrabajo aumentaron su tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y la productividad de los trabajadores se incrementó en 30%<sup>97 98</sup>.

Debido a la crisis de COVID-19, el Gobierno peruano adoptó varias medidas excepcionales y temporales para evitar la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. Entre ellas, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que posibilitó el “trabajo remoto” y permitió a los trabajadores de varias industrias realizar su trabajo fuera de su centro laboral. Si bien aún no se han evaluado los efectos positivos y negativos de esta migración masiva y abrupta a esta nueva forma de trabajo, hasta el momento está demostrando que el trabajo remoto es factible (lo que efectivamente aumentará la flexibilidad de las mujeres en la organización del trabajo) y está contribuyendo de manera importante a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en el Perú.

Las participantes en las discusiones de los grupos focales mencionaron las siguientes medidas adicionales para aumentar la participación de las mujeres como profesionales en la industria verde:

- Generar conciencia sobre las desigualdades de género a través de campañas para promover que tanto mujeres como hombres participen en la reducción de las desigualdades de género, reuniendo datos y exponiendo el problema de las diferencias salariales basadas en el género.
- Generar visibilidad y modelos de conducta para las mujeres mediante campañas y presencia en los medios de comunicación que aumenten la visibilidad de las mujeres empresarias, posicionen a las mujeres como líderes en la economía verde, creen oportunidades para que compartan su historia e inspiren a otras a incursionar en el sector.
- Promover redes o espacios de colaboración entre mujeres para que las mujeres tengan espacios seguros para escuchar y aprender de sus colegas. Es importante promoverlos y utilizarlos como plataformas para intercambiar procesos de aprendizaje, consejos, contactos e información.

### 7.3 Perspectivas sobre las oportunidades de los responsables de formular políticas y de los profesionales de la industria

En cuanto a las políticas, se mencionaron las siguientes como políticas sólidas que promueven las oportunidades para las mujeres en la industria verde:

- La Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP): Aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país que genera desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y las oportunidades de desarrollo de las mujeres.
- La Ley Marco sobre Cambio Climático (Ley N° 30754), la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático y la Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático: Son instrumentos que coinciden en tener como ejes transversales el género, la interculturalidad y la equidad intergeneracional en la gestión integral del cambio climático.
- En el marco de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC), se han aprobado 91 medidas de adaptación y 62 medidas de mitigación. Estas deben incorporar los tres enfoques transversales en su diseño, implementación, ejecución, monitoreo y reporte. El principal objetivo del informe de las NDC es generar la información técnica necesaria para garantizar la implementación efectiva de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. El género se trata como una cuestión transversal, se incorpora en todo el documento y se considera fundamental para comprender la vulnerabilidad de las poblaciones y su capacidad para adaptarse y responder a los efectos del cambio climático.

95 <https://newsroom.cisco.com/feature-content?type=webcontent&articleId=1851826>

96 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

97 <https://peru21.pe/economia/teletrabajo-aumento-en-30-la-productividad-de-los-trabajadores-segun-indecopi-noticia/?ref=p21r>

98 <https://www.indecopi.gob.pe/-/indecopi-expone-resultados-positivos-de-su-programa-piloto-de-teletrabajo-como-experiencia-pionera-en-el-sector-publico-en-peru>

- El Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) preparado por el Gobierno peruano enumera ocho áreas prioritarias identificadas para cerrar las brechas de género en la gestión de la información, el fortalecimiento de las capacidades, las políticas y los instrumentos de gestión. Estas ocho áreas prioritarias son bosques, recursos hídricos, seguridad alimentaria, energía, residuos sólidos, educación, salud y bienestar y gestión del riesgo de desastres. Esta es la única política que apoya explícitamente a las mujeres que trabajan como empresarias, líderes y profesionales en la industria verde.
- La Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria (Decreto Supremo N° 003-2020-PRODUCE) esboza una hoja de ruta para promover prácticas de producción y consumo sostenibles en sectores caracterizados por el uso intensivo de recursos naturales y la producción de residuos que pueden ser reutilizados. Se presta especial atención a los sectores pesquero y manufacturero. En la hoja de ruta se prevén varias oportunidades interesantes para las mujeres en la industria verde, entre las que cabe mencionar: i) Programas de fortalecimiento de capacidades para las MIPYMES a fin de capacitarlas en el enfoque de la economía circular, ii) Poner en práctica incentivos no económicos para las empresas privadas que apliquen modelos de producción y consumo sostenibles, iii) Implementar programas de comunicación y educación para apoyar el consumo sostenible entre los consumidores, iv) Apoyar el desarrollo de empresas incipientes centradas en un enfoque de economía circular tanto en el sector manufacturero como en el pesquero, v) Ayudar en la elaboración de políticas y directrices relativas a la implementación de sistemas de producción no contaminantes en diferentes sectores, vi) Promover y financiar iniciativas o investigaciones innovadoras que fomenten el uso eficiente de los recursos, las tecnologías no contaminantes, la valorización de los residuos, etc.

En la encuesta en línea se preguntó a las empresarias verdes: “¿Cómo debería su país aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres como empresarias en la industria verde? Por favor, clasifique cada una de las siguientes iniciativas públicas del 1 al 5, donde 1 es la más importante y 5 la menos importante”. Las estrategias prioritarias para aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en la industria verde difieren entre las empresarias verdes y las convencionales. Las empresarias verdes consideraban que el aumento del acceso a la financiación era la prioridad más importante, seguida de la modificación de leyes no equitativas, el aumento del acceso a la educación, la inversión en planes de desarrollo de las mujeres y la acción afirmativa o discriminación positiva. Las empresarias convencionales también seleccionaron el aumento del acceso a la financiación como su primera prioridad, seguido del aumento del acceso a la educación y la modificación de leyes no equitativas, la acción afirmativa o discriminación positiva y, por último, la inversión en planes de desarrollo de las mujeres (Tabla 7.1).

**Tabla 7.1:** Estrategias prioritarias para aumentar el liderazgo de las mujeres entre las empresarias verdes y las convencionales

| Estrategia prioritaria                          | Verdes | Convencionales |
|---|--------|----------------|
| Aumentar el acceso a la educación               | 3      | 2              |
| Aumentar el acceso a la financiación            | 1      | 1              |
| Invertir en planes de desarrollo de las mujeres | 4      | 4              |
| Modificar leyes no equitativas                  | 2      | 2              |
| Acción afirmativa/discriminación positiva       | 5      | 3              |



## **8. Recomendaciones para cerrar las brechas de género y de la industria verde**

Esta sección ofrece una síntesis de las brechas identificadas en la industria verde, y aborda la segunda pregunta de investigación del estudio, *“¿Cómo deberían los países formular nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde o reformular las existentes?”* Las soluciones para cerrar dichas brechas están centradas en promover a las mujeres como empresarias y profesionales de la industria verde.

## 8.1 Hacia un marco de políticas con enfoque de género para la industria verde

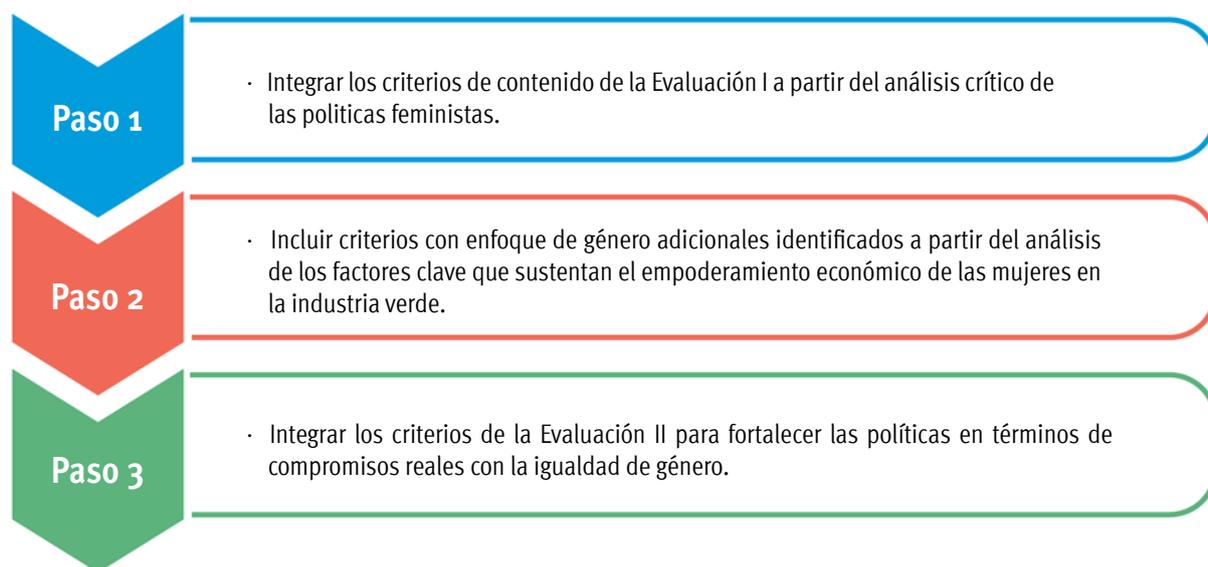
El propósito del marco de políticas con enfoque de género para la industria verde es permitir que los países formulen nuevas políticas para la industria verde, o reformulen las existentes y las adopten. Basándose en la conceptualización de este estudio sobre el empoderamiento económico de las mujeres, las políticas con enfoque de género para la industria verde deben procurar abordar tanto el progreso como la transformación. Los componentes cualitativos y cuantitativos del estudio identificaron los factores clave que sustentan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde que se incorporan directamente a dicho marco de políticas (Tabla 8.1).

**Tabla 8.1:** Factores clave para el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

| Barreras al progreso   | Barreras a la transformación  |
|--|---|
| Falta de conocimiento sobre las políticas y programas diseñados para beneficiar a las mujeres o fomentar su participación en la industria verde. | Normas sociales perjudiciales que desalientan a las mujeres a iniciar su propio negocio.            |
| Reducción de la movilidad y mayor inseguridad.   | Sexismo institucionalizado e internalizado en el que las mujeres carecen de confianza en sí mismas. |
| La falta de acceso a la mentoría repercute en la financiación y en las oportunidades de empleo.  | Responsabilidades inequitativas respecto al cuidado de los niños.                                   |
| Discriminación de género en los negocios.  | Barreras para que las empresas no se vuelvan más verdes.  |
| Las mujeres no tienen acceso a los mercados para vender sus productos.   | Violencia y acoso.  |
| Las mujeres se enfrentan a otros desafíos de la cadena de valor y a los "costos ocultos" de hacer negocios.                                      | Prácticas de contratación discriminatorias.   |
| Disparidades de género en el uso del tiempo.   | Falta de claridad en la definición de "industria verde".  |
| Los consumidores consideran que factores como el precio son más importantes que el impacto ambiental al evaluar un producto.                     |   |
| Inadecuada focalización de los programas públicos.   |   |

En el presente informe se propone utilizar el siguiente marco para formular políticas con enfoque de género para la industria verde (Figura 8.1):

**Figura 8.1:** Marco de políticas con enfoque de género para la industria verde



- *Para el Paso 1*, esto incluiría el uso de los criterios de contenido de la Evaluación I del análisis crítico de las políticas feministas para garantizar que las características básicas sean fundamentales para la política (incluidas la transversalización del enfoque de género en la política, la comprensión estructural de la igualdad de género, la interseccionalidad, el empoderamiento de las mujeres, la transformación gradual y la contextualización).
- *Para el Paso 2*, se identificarían criterios con enfoque de género sobre la base de los factores clave que sustentan el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde, a fin de asegurar que se incluyan criterios específicos para apoyar el progreso y la transformación de las mujeres.
- *Para el Paso 3*, se integrarían los criterios de la Evaluación II para fortalecer las políticas en términos de compromisos reales con la igualdad de género. Esta etapa es crucial, como se evidenció en el análisis, seis de diez políticas revisadas no mencionaban el género en sus conclusiones, y no había planes ni compromisos para el monitoreo y evaluación del enfoque de género.

Además de estos tres pasos, en este informe también se alienta a seguir recomendaciones generales para proponer nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde (Cuadro 8.1).

**Cuadro 8.1:** Preguntas más pertinentes a la pregunta de la encuesta ¿Algo más que añadir?

|   |
|---|
| <p><i>“En el Perú no existe una política clara y efectiva de apoyo al emprendimiento femenino, en la que cada una de nosotras busca de forma independiente recursos financieros para mejorar la economía familiar. Dado que existen programas estatales desarrollados en el país que no contribuyen en la práctica a los lugares remotos donde estamos instaladas” (encuestada #19, Perú).</i></p>  |
| <p><i>“La segregación no es solo por ser mujer, sino por ser una mujer de otra cultura o de otra forma de hablar... hay varios factores” (encuestada #24, Perú).</i></p>  |
| <p><i>“La educación es un recurso inestimable para el desarrollo de las mujeres. El acceso a la educación las capacitará para hacer lo que quieren y creen, no para ser sometidas a un hombre por necesidad económica. Buscamos minimizar nuestro impacto en el medio ambiente, así como alternativas materiales sostenibles, pero vemos que todavía hay una necesidad en nuestro país de empoderar a las mujeres para que logren sus sueños sin ser reprimidas o asesinadas” (encuestada #72, Perú).</i></p> |

**Cuadro 8.2:** Recomendaciones generales para proponer nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde

| Recomendaciones generales para proponer nuevas políticas con enfoque de género para la industria verde   |
|--|
| <b>Temas o contenido a ser cubiertos en la política</b>  |
| - Incluir objetivos e indicadores específicos de género y recoger datos desagregados por sexo y estadísticas de género para el monitoreo y la evaluación.  |
| - Eliminar el discurso desde el punto de vista masculino (por ejemplo, hablar de humanidad en lugar de hombres).   |
| - Generar indicadores S.M.A.R.T. (específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y oportunos) utilizando datos sólidos desglosados por sexo.   |
| <b>Proceso</b>   |
| - Integrar la agencia con la participación significativa e igualitaria y la toma de decisiones de las mujeres en su hogar, en la economía y en el Gobierno.  |
| - Abordar las necesidades de las mujeres desde una perspectiva intersectorial que considere formas interrelacionadas de discriminación basadas en género, entorno rural, raza, estatus migracional, pobreza y otros.           |
| - Apoyar la educación y la sensibilización (por ejemplo, cursos de STEM -Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas-, transferencia de conocimientos y habilidades, programas de mentoría, alianzas y plataformas de redes) |
| - Crear y garantizar el acceso a los productos de asistencia financiera, a los servicios y a la información, a través de la inclusión de presupuestos y adquisiciones sensibles al género en la industria verde.               |
| - Asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas del proceso de planificación y formulación de la política, incluidas la consulta, el monitoreo y la evaluación.   |
| - Llevar a cabo evaluaciones del impacto de género y asegurar la consulta y el diálogo con grupos locales de mujeres y con la sociedad civil organizada.   |
| - Identificar los proyectos ya existentes además de las brechas, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad de los proyectos para darles continuidad.  |
| - Diversificar el acceso de las mujeres a recursos financieros y al capital inicial y su fuente.   |
| - Promover el acceso igualitario de las mujeres a la educación y a estudios profesionales para garantizar conocimiento técnico y habilidades para la industria verde.  |
| - Identificar estrategias para erradicar el sexismo o discriminación institucionalizada, especialmente en el sector privado.   |

En lo que respecta a las actuales políticas de la industria verde que se examinaron a fondo, se formulan recomendaciones específicas para cada una de ellas en lo que respecta a mejorar su calidad e implementación (Tabla 8.2).

**Tabla 8.2: Recomendaciones para mejorar la calidad e implementación de las políticas existentes**

| Leyes nacionales, políticas, planes y estrategias actuales   | Recomendación para mejorar   |
|--|--|
| Contribuciones Nacionalmente Determinadas (2015, 2017-2018).   | <p><i>En calidad de contenido:</i> Las cuestiones de género se tratan como un tema transversal, se incorporan en todo el documento y se consideran fundamentales para comprender la vulnerabilidad de las poblaciones y su capacidad para adaptarse y responder a los impactos del cambio climático.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Las acciones identificadas en el informe son pertinentes pero generales, y se centran en el empoderamiento de las mujeres para aumentar su participación en la adopción e implementación de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.</p> <p><i>En implementación:</i> El informe de GTM-NDC (Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas) se completó en 2018.</p> |
| Plan Nacional de Acción del Café Peruano (2018-2030).  | <p><i>En calidad de contenido:</i> La política menciona algunas ideas para lograr la igualdad de género, pero debería centrarse en el empoderamiento económico de las mujeres para ayudar a las mujeres productoras de café.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Crear pasos mensurables para apoyar a las mujeres en la industria.</p> <p><i>En implementación:</i> Se debe evaluar cada cinco años para garantizar que se están alcanzando los objetivos establecidos.</p>   |
| Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria (2020).  | <p><i>En calidad de contenido:</i> La política no incluye consideraciones de género, excepto una ligera mención a la sensibilidad al enfoque de género.</p> <p><i>Conclusiones:</i> La política no menciona en absoluto el género.</p> <p><i>En implementación:</i> La política se inició en febrero de 2020. Requiere un plan claro para su monitoreo, evaluación e implementación, y para transversalizar el enfoque de género.</p>  |
| Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) (2016-2021).   | <p><i>En calidad de contenido:</i> Aunque se está impulsando un programa claro de igualdad de género, podría servir para que las mujeres empresarias y líderes se involucren más en la toma de decisiones.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Tener un uso más claro de los datos para mostrar las mejoras.</p> <p><i>En implementación:</i> Evaluar para asegurarse de que se sigue avanzando.</p>   |
| Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 (2018).  | <p><i>En calidad de contenido:</i> Este documento tiene evidencia limitada sobre “género” y “mujeres”.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Colaborar con las organizaciones o asociaciones de mujeres para actualizar la ley a fin de que tenga en cuenta los diferentes impactos del cambio climático en las mujeres y los hombres.</p> <p><i>En implementación:</i> Actualizar la ley.</p>   |
| Estrategia Nacional ante el Cambio Climático (2024).   | <p><i>En calidad de contenido:</i> Esta política no tiene en cuenta el enfoque de género y debería seguir los pasos 1-3 del marco propuesto.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Esta política debe incluir a las mujeres en su estrategia utilizando datos para comprender su situación y lo que debe cambiar para proporcionar igualdad de oportunidades a las mujeres durante esta crisis climática.</p> <p><i>En implementación:</i> Revisar la estrategia siguiendo las normas internacionales sobre conciencia de género.</p>  |
| Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021): El PLANGRACC. | <p><i>En calidad de contenido:</i> Este plan carece completamente de un enfoque de género en todas las dimensiones.</p> <p><i>Conclusiones:</i> En este documento no hay objetivos, compromisos, indicadores específicos o “próximos pasos” en relación con la planificación en materia de género.</p> <p><i>En implementación:</i> Con la información disponible no es posible evaluar el nivel de implementación de este Plan (PLANGRACC).</p>   |
| Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático (2015).   | <p><i>En calidad de contenido:</i> Se debería prestar más atención al papel de las mujeres en el cambio climático, como líderes o empresarias.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Es un intento razonable de incluir el enfoque de género, pero es necesario profundizar en las normas de género y otras dimensiones pertinentes.</p> <p><i>En implementación:</i> Recopilar datos para evaluar los resultados antes de su actualización.</p>   |
| Plan Bicentenario. El Perú hacia el 2021 (2021).   | <p><i>En calidad de contenido:</i> Una gran mejora con respecto a las políticas anteriores con objetivos numéricos específicos, pero podría centrarse más en las mujeres de la industria verde y en las mujeres en otras etapas de la vida, en lugar de limitarse a la edad reproductiva.</p> <p><i>Conclusiones:</i> Sería bueno incluir una gama más amplia de mujeres afectadas ya que todavía hay muchas excluidas de esta política.</p> <p><i>En implementación:</i> Es necesario empezar a hablar con los actores interesados pertinentes para involucrar a los principales actores en la solución de los problemas, a fin de asegurar que se logre el impacto deseado.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Plan Nacional de Competitividad y Productividad (2018-2030).</p> | <p><i>En calidad de contenido:</i> Esta política carece en gran medida de un enfoque de género en todas las dimensiones.</p> <p><i>Conclusiones:</i> En este documento no hay objetivos, compromisos, indicadores específicos o “próximos pasos” en relación con la planificación en materia de género. Véase el comentario anterior al respecto.</p> <p><i>En implementación:</i> Requiere un plan claro de monitoreo, evaluación e implementación que integre el enfoque de género.</p> |
|---|---|

En la Tabla 8.3 se resumen las principales barreras y oportunidades identificadas que influyen en la participación y el liderazgo de las mujeres, en comparación con las posibles intervenciones de política.

**Tabla 8.3:** Limitaciones y oportunidades clave comparadas con las posibles intervenciones de política

| Limitaciones  | Oportunidades   | Políticas y programas  |
|---|---|--|
| <p>La investigación no encontró instrumentos de política que promovieran directamente los negocios verdes en los sectores priorizados.</p>  | <p>El Gobierno peruano prioriza las políticas y programas que ayudan al país a mitigar y adaptarse al cambio climático.</p> <p>El crecimiento verde y la promoción de la industria verde es una de las estrategias que se enmarca en esta prioridad general y que promueve la producción y el consumo sostenibles minimizando el uso de recursos en los procesos de producción y dándole al mismo tiempo un nuevo valor a los residuos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754.</li> <li>- Estrategia Nacional ante el Cambio Climático.</li> <li>- Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021).</li> <li>- Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático.</li> <li>- Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC).</li> <li>- Plan estratégico del MINAM 2019-2022.</li> <li>- Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030.</li> </ul>                                |
| <p>Hay menos mujeres empresarias en los sectores industriales en general, en parte porque los estereotipos de género las han alejado de las carreras STEM.</p>  | <p>El Ministerio de Educación, el sector privado y las instituciones de enseñanza y formación técnica y profesional deben elaborar iniciativas efectivas para luchar contra los estereotipos de género en las carreras STEM.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Mujeres.</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> <li>- Plan de Acción en Género y Cambio Climático.</li> <li>- Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030.</li> </ul>  |
| <p>No se comprende bien el contexto de las mujeres que trabajan en los sectores prioritarios y la información disponible sobre las empresas verdes en esos sectores está dispersa.</p>  | <p>MINAM, MIMP, PRODUCE y PROMPERU tienen programas en implementación que promueven los emprendimientos dirigidos por mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Catálogo del MINAM.</li> <li>- Reto Bio.</li> <li>- Concursos Mujer, Emprende e Innova (PRODUCE).</li> <li>- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras (MIMP).</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC).</li> <li>- Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012 -2021).</li> <li>- Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático.</li> <li>- Estrategia Nacional de Biocomercio</li> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Plan de Acción en Género y Cambio Climático.</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> </ul> |
| <p>Las mujeres están muy poco representadas como líderes en los negocios.</p>   | <p>Se necesitan programas de empoderamiento económico de las mujeres para abordar la escasa representación de las mujeres, y se requieren análisis exhaustivos de género para orientar esos programas considerando las relaciones de poder, las brechas salariales y los ascensos.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema Nacional de Cuidados Atención (MIMP).</li> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras (MIMP).</li> <li>- Centros para el empoderamiento de las mujeres (MIMP).</li> <li>- Comités de transversalización del enfoque de género en cada Ministerio (MIMP).</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> </ul>   |
| <p>Las leyes suelen carecer de directrices específicas sobre cómo implementarlas. En particular, cuando se trata de objetivos específicos de género, suelen ser demasiado vagas en cuanto a las medidas concretas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos en la política.</p> | <p>Los programas de fortalecimiento de capacidades para los responsables de formular políticas deben ser prácticos e incluir una directriz sobre la forma de implementar la Política Nacional de Igualdad de Género en cada sector prioritario.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reporte de progreso en el Consejo de Coordinación Viceministerial (CCV).</li> <li>- Comités de transversalización del enfoque de género en cada ministerio.</li> </ul>  |

En la Tabla 8.4 se resumen las principales barreras y oportunidades identificadas que influyen en la participación y el liderazgo de las mujeres en la industria verde, con las posibles intervenciones de política.

**Tabla 8.4:** Principales limitaciones y oportunidades comparadas con las posibles intervenciones de política en la industria verde

| Barreras   | Oportunidades   | Políticas y programas   |
|--|---|---|
| Disparidades de género en el uso del tiempo, trabajo de cuidado no remunerado y trabajo no remunerado.                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar conciencia sobre las desigualdades de género.</li> <li>- Promover el acceso a la información.</li> <li>- Promover redes o espacios de colaboración entre mujeres.</li> <li>- Mentoría y creación de redes de mujeres emprendedoras.</li> <li>- Aumentar la ayuda para el cuidado de los niños.</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> <li>- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras (MIMP).</li> </ul>  |
| Discriminación de género en los negocios, selección de candidatas, prejuicios contra las mujeres, “clubes de Toby” y redes de contactos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar conciencia sobre las desigualdades de género</li> <li>- Promover redes o espacios de colaboración entre mujeres.</li> <li>- Mentoría y creación de redes de mujeres emprendedoras.</li> <li>- Generar visibilidad y modelos de conducta para las mujeres.</li> <li>- Promover el acceso a la información.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> <li>- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras (MIMP).</li> <li>- Centros para el empoderamiento de las mujeres (MIMP).</li> </ul>   |
| Falta de confianza en sí mismas  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar visibilidad y modelos de conducta para las mujeres.</li> <li>- Mentoría y creación de redes de mujeres emprendedoras.</li> <li>- Promoción de redes o espacios de colaboración entre mujeres.</li> <li>- Generar conciencia sobre las desigualdades de género.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Catálogo del MINAM que muestra los emprendimientos que “dan valor a los activos naturales del país y hacen un uso eficiente de los recursos”<sup>99</sup>.</li> <li>- Concurso Reto Bio (PRODUCE) para cofinanciar soluciones innovadoras que valoren los recursos naturales de nuestro país.</li> <li>- Concursos Mujer, Emprende e Innova (PRODUCE).</li> <li>- Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras (MIMP).</li> </ul> |
| Falta de apoyo para el cuidado de los niños, la presión de los constructos sociales patriarcales y del machismo en casa.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teletrabajo.</li> <li>- Generar conciencia sobre las desigualdades de género.</li> <li>- Promover el acceso a la información.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Sistema Nacional de Cuidados (MIMP).</li> </ul>  |
| Reducción de la movilidad y de la seguridad.   | Existen interesantes normas o certificaciones voluntarias de sostenibilidad que podrían utilizarse como referencia para promover la igualdad de género en los sectores a los que se da prioridad para el desarrollo verde (por ejemplo, Empresa Segura).  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.</li> <li>- Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).</li> </ul>   |

## 8.2 Cierre de brechas entre la política y la implementación sobre el terreno

Muchas entrevistadas afirmaron que se suponía que la política vigente abordaba las desigualdades de género, pero que había un gran vacío en la implementación. Las entrevistadas destacaron que los motivos por los que las mujeres no aprovechan las oportunidades probablemente obedecían a razones latentes u ocultas. Para mejorar la calidad y la implementación de las políticas, es preciso abordar estas modalidades más solapadas de discriminación.

**Tabla 8.5:** Cierre de brechas entre la política y la implementación sobre el terreno

|   | Principales brechas entre la política y la implementación sobre el terreno   | Cierre de brechas entre la política y la implementación sobre el terreno  |
|---|--|---|
| 1 | <b>Pocos programas están dirigidos específicamente a las mujeres,</b> aunque este tipo de programas suelen ser más efectivos.  | <b>Generar conciencia</b> sobre los beneficios de la igualdad de género y del empoderamiento económico de las mujeres, a través del fortalecimiento de capacidades de incorporar una perspectiva de género en los responsables de generar políticas.  |
| 2 | <b>Los proyectos de ley suelen ser aprobados, pero tardan demasiado en convertirse en leyes</b> y aún más en traducirse en planes específicos. La Política Nacional de Igualdad de Género, que aborda la discriminación contra las mujeres como un problema central y estructural del país, fue aprobada en abril de 2019, pero los mecanismos para su implementación todavía están en desarrollo <sup>100</sup> . | <b>Proporcionar directrices prácticas</b> sobre la forma de implementar y hacer efectiva la Política Nacional de Igualdad de Género en cada sector prioritario. En general, los programas de fortalecimiento de capacidades deben ser prácticos e incluir una directriz concreta sobre cómo llevar el concepto a la práctica. |

99 MINAM, Mayo 2016. Guía de Valoración Económica del Patrimonio Natural.

100 El Decreto Supremo N° 002-2020 aprobó el Plan Estratégico Multisectorial para la Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, que incorpora la matriz para el monitoreo de la implementación de servicios. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/545925/1862100-1.pdf>

|   |   |  |
|---|---|--|
| 3 | <p><b>Las leyes suelen carecer de directrices específicas</b> sobre cómo implementarlas, así como de una clara delimitación de las responsabilidades. Los principales informantes del sector público han expresado que las políticas suelen ser demasiado vagas en cuanto a las medidas concretas que deben adoptar para alcanzar los objetivos establecidos en la política. Los ministerios que no se centran específicamente en las mujeres necesitan directrices más concretas que les ayuden a elaborar programas y planes de acción.</p> | <p><b>Intentar desarrollar una comprensión común</b> de los conceptos clave y garantizar que los responsables de formular políticas puedan explicarlos.</p>  |
| 4 | <p><b>Todos los sectores están rezagados en lo que respecta a los problemas clave que enfrentan las mujeres y la industria verde</b> como resultado de la escasez de datos e información y la falta de priorización del tema por parte de las autoridades. Actualmente se están elaborando indicadores de enfoque de género y de transversalización del enfoque de género, centrándose en la generación de indicadores relativos a la violencia, al trabajo y a brechas en términos de salarios, trabajo no remunerado, etc.</p>              | <p><b>Proporcionar datos</b> que puedan ayudar a los responsables de formular políticas a comprender las oportunidades económicas que el país está perdiendo debido a la limitada participación de las mujeres como líderes empresariales en la industria verde.</p> |

En general, se puso en evidencia la falta de políticas relativas al empoderamiento de las mujeres en la industria verde. Debería crearse un plan de acción específico sobre la forma en que se puede empoderar económicamente a las mujeres en la industria verde.

**Se recomiendan mecanismos de rendición de cuentas, supervisión y difusión de las iniciativas institucionales de transversalización del enfoque de género, tales como:**

- Mejorar la rendición de cuentas y la transparencia mediante el monitoreo y la evaluación.
- Dar prioridad a reunir datos desglosados por género con respecto a la participación de las mujeres en todos los niveles, incluidos los niveles de gestión, técnico y de toma de decisiones en la industria verde.
- Establecer mecanismos seguros para que las mujeres puedan denunciar el acoso o la discriminación en el lugar de trabajo, y repercusiones más estrictas para quienes discriminan.
- Implementar planes de políticas, con objetivos y plazos. Una buena práctica en este sentido es la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP).
- Llevar a cabo evaluaciones del desempeño vinculadas a los objetivos de transversalización del enfoque de género, con una auditoría independiente del cumplimiento.
- Se necesitan revisiones para ver qué ha funcionado y qué no ha funcionado, para ayudar a mejorar en el futuro.
- Establecer mecanismos de supervisión parlamentaria para comprobar en qué medida cada departamento aplica los principios de la transversalización del enfoque de género en la industria verde.
- Facultar al Ministerio de la Mujer para que supervise e informe sobre el comportamiento y las actitudes, y el nivel de cumplimiento a nivel de gobierno.
- Mantener representación igualitaria de los géneros en los principales comités directivos del Gobierno y en los comités interdepartamentales.

### **Recomendaciones específicas para el Gobierno, la sociedad civil, las universidades y el sector privado**

Recomendaciones para los responsables de formular políticas sobre cómo elaborar nuevas **políticas con enfoque de género para la industria verde** o reformular las existentes y adoptarlas:

1. Asegurar que las leyes relacionadas con el cambio climático y la industria verde no sean discriminatorias y estén acompañadas de pautas y planes de trabajo específicos que ayudarán a los diferentes ministerios y sectores a implementar políticas sensibles al género.
2. Incorporar presupuestos sensibles al género dado su potencial transformador.
3. Acelerar la aprobación o la implementación adecuada de las leyes relativas a la mujer, la igualdad de género y la industria verde.
4. Crear programas dirigidos a corporaciones privadas que reconozcan la importancia de la industria verde y promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad utilizando los WEP<sup>101</sup>. Por ejemplo:
  - a. Diseñar estándares y certificaciones de sostenibilidad voluntaria para promover la igualdad de género en los sectores priorizados para el desarrollo verde (por ejemplo, Empresa Segura).
  - b. Ofrecer mecanismos de incentivos fiscales para empresas que operan en industrias verdes que desarrollan políticas, prácticas y resultados sensibles al género (similares a “Obras por Impuestos<sup>102</sup>” y MEF<sup>103</sup>).
  - c. Ofrecer tramos impositivos diferenciados para las “empresas verdes” lideradas por mujeres.

101 Establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, los Principios Económicos de la Mujer (WEP) se basan en las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos y se basan en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para obtener más información, consulte <https://www.weps.org/about>

102 <https://www.mef.gob.pe/es/obras-por-impuestos>

103 <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/boletin-concytec/1434-beneficios-tributarios-para-empresas-innovadoras-hasta-2019>

5. Promover específicamente la participación de las mujeres como emprendedoras o promover el crecimiento de industrias verdes lideradas por mujeres, implementando acciones como:
  - a. Desarrollar programas que ayudan a identificar los potenciales de la industria verde en diferentes comunidades y capacitar a las mujeres para ayudarlas a aprovechar esas oportunidades.
  - b. Establecer medidas de adquisiciones teniendo en cuenta el género y que creen cuotas de compra de entidades públicas o grandes empresas. Se debe obtener un cierto porcentaje de valores de compra de empresas dirigidas por mujeres que demuestren ciertas acciones “verdes”.
  - c. Crear laboratorios de innovación que se centren en ayudar a las empresas dirigidas por mujeres en la industria verde, generar innovaciones productivas y manufactureras para el crecimiento o transformar las empresas dirigidas por mujeres en “empresas verdes” (se puede replicar el modelo FAB Women<sup>104</sup>)
  - d. Proporcionar incentivos o financiación adicional a las incubadoras y aceleradoras patrocinadas por PRODUCE que se centran en las mujeres en la industria verde (Innovate Perú<sup>105</sup>).
  - e. Continuar con los programas actuales, pero añadiendo un objetivo específico para las mujeres participantes (como el Reto Bio, los proyectos de I+D promovidos por el programa Innovate Perú del Ministerio de la Producción, entre otros).
  - f. Considerar la integración de un enfoque de género en el proyecto de ONUDI “Desarrollo de Zonas Industriales Sustentables en Perú” “[Development of Sustainable Industrial Zones in Peru](#)”, que busca desarrollar un modelo de zona industrial sustentable en Lima y Callao que pueda ser replicado en otras zonas industriales del país, con metodologías de producción más limpia, eficiencia energética, energías renovables, etcétera.
6. Promover el acceso a la información y los programas de creación de capacidad para mujeres empresarias, por ejemplo:
  - a. Generar una base de datos de empresas verdes dirigidas por mujeres y asegurar la difusión de información clave a los programas públicos, la sociedad civil y el sector privado.
  - b. Crear un repositorio de “buenas prácticas” que muestre casos nacionales e internacionales exitosos en la industria verde o directrices sobre cómo “hacerse verde”, que puedan ser fácilmente replicadas.
  - c. Crear una “academia en línea” para que las mujeres y niñas aprendan sobre las nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente, la economía circular y otros temas que impulsarán el crecimiento de la industria verde. Sin embargo, aunque una academia en línea tendría en cuenta las limitaciones de movilidad que enfrentan las mujeres, habría que tener en cuenta las barreras al acceso, uso y control de tecnologías importantes a las que están expuestas.
7. Empezar a formar nuevas generaciones de consumidores conscientes y población sensible a las cuestiones de género, así como futuros profesionales de la industria verde, aumentando la conciencia entre niños y niñas sobre las industrias ecológicas en las instituciones educativas; acciones como agregar a los planes de estudios nacionales (preescolar, escolar y universitario) temas y actividades relacionados con el clima cambio e industrias verdes.

### *Recomendaciones para la sociedad civil*

1. Abogar y ayudar a establecer mecanismos de rendición de cuentas para asegurar la derogación de leyes discriminatorias, promover la participación equitativa de la mujer en la industria verde y garantizar un entorno propicio para la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer.
2. Generar conciencia sobre las desigualdades de género participando como asociados con la sociedad civil para establecer mecanismos de rendición de cuentas y promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer:
  - a. Campañas para promover la participación de mujeres y hombres en la reducción de las desigualdades de género en el trabajo, incorporando la responsabilidad del trabajo de cuidado y doméstico igualitario en el uso del tiempo.
  - b. Campañas de sensibilización sobre las diferencias salariales basadas en el género y el acoso sexual, especialmente en el sector reciclaje, pero también en otros sectores de la industria ecológica.
  - c. Sensibilizar sobre las formas menos evidentes de discriminación y hacer visibles todas las desigualdades de género existentes en la industria verde.
3. Generar visibilidad y modelos de conducta para las mujeres: Aumentar la visibilidad de las mujeres empresarias, posicionarlas como líderes en la economía verde, crear oportunidades para que compartan sus historias e inspirar (especialmente a mujeres y niñas) a otras para que incursionen en el sector.
4. Promover redes o espacios de colaboración entre mujeres: Es importante promover redes o espacios de colaboración entre mujeres y utilizarlos como plataformas para intercambiar procesos de aprendizaje, consejos, contactos e información. Una buena opción sería apoyar los programas promovidos por el Gobierno, como las Redes Regionales de Mujeres Emprendedoras creadas por el MIMP y los Centros para el Empoderamiento de las Mujeres, un proyecto dentro del MIMP para apoyar las iniciativas empresariales de las mujeres.

<sup>104</sup> <https://www.fab.pe/portfolio/fabwomen/>

<sup>105</sup> <https://www.innovateperu.gob.pe/convocatorias/por-tipo-de-concurso/concursos-para-instituciones-del-ecosistema/191-concurso-de-fortalecimiento-de-incubadoras-de-negocios-y-entidades-afines>

5. Aprovechar las relaciones con los sindicatos, la negociación colectiva y el diálogo social para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo<sup>106</sup>.

### Recomendaciones para los actores interesados del sector privado<sup>107</sup>

1. Eliminar la discriminación por motivos de género en todas las políticas del lugar de trabajo y del mercado (es decir, a lo largo de la cadena de suministro).
2. Medir y eliminar periódicamente las brechas salariales de género y trabajar para establecer medidas para la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor<sup>108</sup>
3. Aumentar la visibilidad de las mujeres emprendedoras, posicionarlas como líderes en la economía verde, crear oportunidades para que compartan sus historias e inspirar a otras a incursionar en el sector.
4. Garantizar la igualdad de acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo y de adopción de decisiones.
5. Establecer y hacer cumplir políticas laborales favorables a la familia que fomenten la distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado<sup>109</sup>.
6. Eliminar el acoso sexual en el mundo laboral<sup>110</sup>.
7. Garantizar la igualdad de acceso y participación de las mujeres en los programas de tutoría y aprendizaje.

## 8.3 Preguntas para futuras investigaciones

Las cuatro fases de esta investigación recogieron una amplia gama de información, datos y hallazgos. Sin embargo, durante dicho proceso surgieron nuevas preguntas que podrían explorarse en el futuro para entender el avance en la igualdad de género y en el empoderamiento de las mujeres en la industria. Estas son:

1. ¿Qué medidas pueden adoptarse para garantizar la **supervivencia de las empresas verdes existentes dirigidas por mujeres y la promoción de nuevas empresarias y profesionales en el contexto de la pandemia de COVID-19?**
2. ¿Cuál es la tendencia o patrón de la **participación de las mujeres** en las **cadena de valor de los sectores y subsectores** en lo que respecta a las relaciones de poder, la división del trabajo, la toma de decisiones y las oportunidades de participación de las mujeres, etc.?
3. ¿Existe alguna **diferencia en el empoderamiento económico** de las mujeres empresarias por elección (es decir, para ser económicamente independientes) o por necesidad (por ejemplo, para contribuir a los escasos ingresos de la familia) en la industria verde?
4. ¿Cuál es la mejor manera de utilizar los **medios de comunicación social para crear conciencia** entre los empresarios, los profesionales y los aspirantes sobre las **políticas y leyes existentes** que promueven las oportunidades de la industria verde y la igualdad de género?
5. Las investigaciones emergentes sugieren que la transición a los **servicios digitales** es un factor crítico de supervivencia para las empresas durante la crisis y recuperación de COVID-19. Dado que es menos probable que las mujeres tengan acceso a los recursos digitales o estén empleadas en sectores orientados a la tecnología, ¿qué **medidas** pueden adoptarse para **alentar a un mayor número de mujeres a buscar oportunidades de negocio y empleo** en esos sectores?
6. Como una industria emergente, ¿qué puede la industria verde aprender e incorporar de otra industria con políticas orientadas hacia la familia, para promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y facilitar un acceso igualitario para las mujeres en el mercado laboral?
7. ¿Cuáles son las implicaciones de esta investigación para las mujeres que ocupan diferentes cargos e identidades intersectoriales?

## Apéndice 1: Matriz de selección de subsectores para el Perú

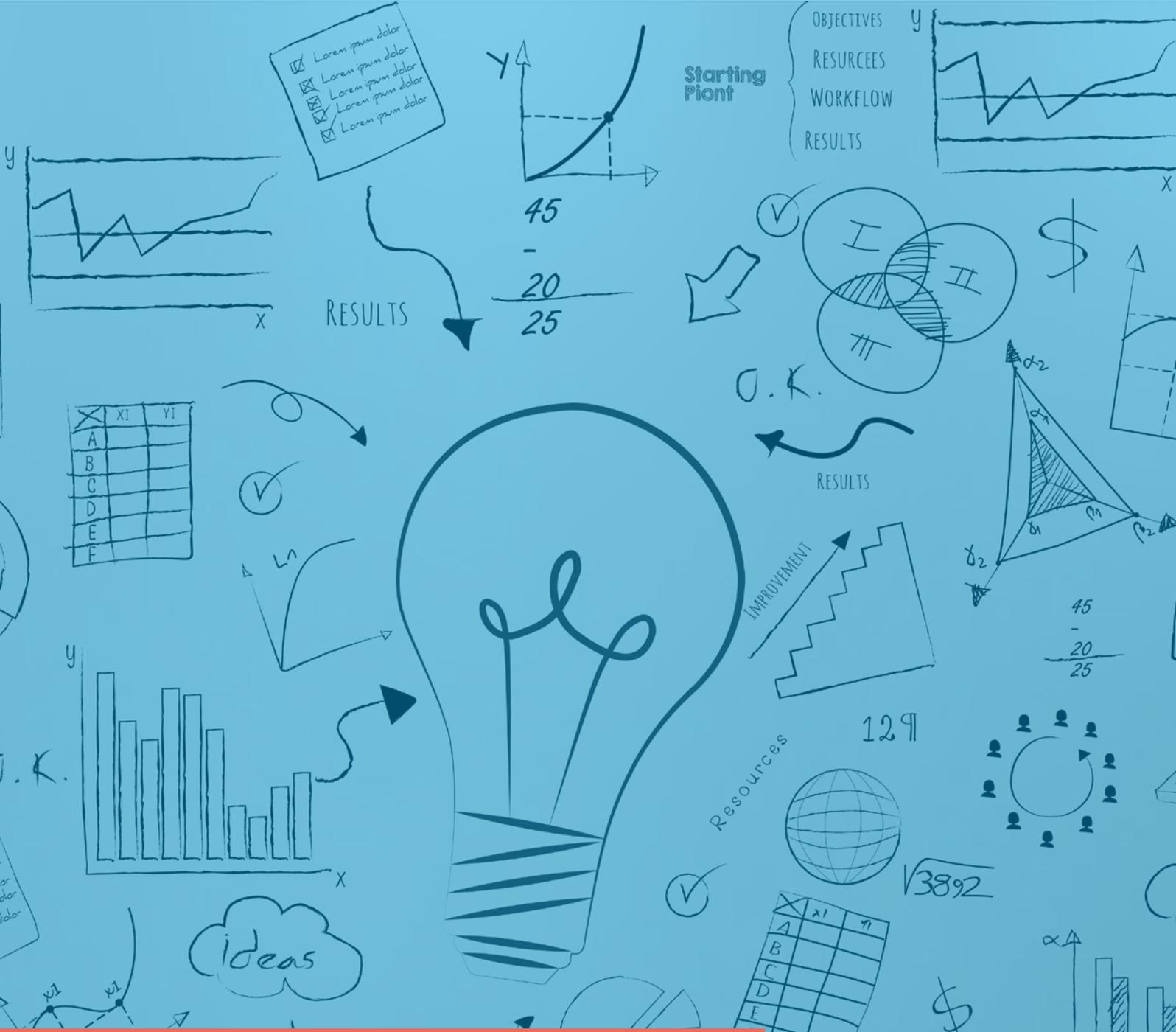
106 Véase por ejemplo: OIT 2016 Labour relations and collective bargaining: Negotiating for gender equality, Issue Brief No 4, pp1-12. Disponible en línea en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_528947.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_528947.pdf)

107 Para obtener recomendaciones adicionales sobre el papel del sector privado en el cierre de las brechas de género y la industria verde, consulte: ONU Mujeres, Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development (Nueva York, 2018). Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>; ONU Mujeres, Progress of the World's Women 2015-2016; ILO. 2019. A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All. OIT, Ginebra. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm); y Organización Internacional del Trabajo (OIT), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot (2018). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf)

108 Véase por ejemplo: WEPs Guidance Note on Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work <https://www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gaps-achieve-gender-equality-work>

109 Véase por ejemplo: WEPs Guidance Note on Attracting and Retaining Talent through Inclusive Family-Friendly Policies <https://www.weps.org/resource/attracting-and-retaining-talent-through-inclusive-family-friendly-policies>

110 Véase por ejemplo, WEPs Guidance Note on Tackling Sexual Harassment in the World of Work <https://www.weps.org/resource/tackling-sexual-harassment-world-work>



# 9. Conclusión



Este estudio ha puesto en evidencia las numerosas oportunidades emergentes que se pueden aprovechar en la industria verde en el Perú. **No existe en el país una definición clara de “industria verde”, ni sobre lo que hace que un negocio sea verde y lo que no. Los sectores o subsectores identificados para el estudio** aún no han adoptado completamente prácticas ecológicas pero tienen un gran potencial para mejorar su sustentabilidad e impacto mediambiental. Existe limitada documentación para comprender hasta qué punto las mujeres están marginadas dentro de los sectores identificados y la información desagregada por sexo disponible sobre las empresas verdes está dispersa. Sin embargo, los participantes de las instituciones públicas, así como los profesionales de la industria y los empresarios de los sectores textil, agroalimentario y de gestión de residuos, se mostraron optimistas con respecto a las oportunidades para las mujeres en sus respectivos sectores. Lo más importante es que las mujeres empresarias están entusiasmadas con sus negocios y ellas mismas se sienten optimistas de que sus negocios prosperarán.

El Gobierno peruano ha dado pasos positivos para mejorar la industria verde. El MINAM y PRODUCE están trabajando para promover oportunidades financieras (privadas y públicas) para las empresas que se están transformando como industria verde. Sin embargo, no hay evidencia de que el Gobierno vaya a hacer un esfuerzo adicional para promover la participación de las mujeres en este contexto. **Los informantes clave expresaron la percepción común de que, dado que la industria verde se preocupa por el cuidado del medio ambiente, el sector es más propenso a la inclusión y está menos sesgado en cuanto al género, lo que significa que hay mayor margen para el crecimiento y el progreso de las mujeres en la industria verde.** Otra creencia comúnmente articulada es que muchas mujeres se sienten atraídas por la industria verde porque los roles profesionales se basan en los roles tradicionales que se espera que las mujeres asuman en los hogares. Esto permite que las mujeres se conviertan en líderes o profesionales en negocios con menos “rechazo” por parte de los hombres. Esta dinámica también se relaciona con una gama más amplia de actividades profesionales que repercuten en la salud, por ejemplo (producción de alimentos biológicos) y en la sostenibilidad del planeta (reciclaje de residuos).

El Perú ha demostrado compromisos positivos en su política incorporando la igualdad de género en su legislación y en ambiciosos planes de la industria verde. Sin embargo, las principales limitaciones en el contexto peruano radican en la implementación de esta política actual. **Como se menciona en la Hoja de Ruta hacia una Economía Circular, es necesario que haya mayor colaboración entre los sectores público y privado para que las empresas realmente alcancen y adopten los ambiciosos objetivos del Gobierno.** Si bien la igualdad está protegida por la Constitución, en la práctica las mujeres siguen siendo discriminadas.

A pesar de los avances recientes, las mujeres en el Perú dedican más del doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas. La división desigual de las responsabilidades domésticas repercute en todos los aspectos de su participación en la economía, desde una representación desproporcionada en la economía no estructurada hasta su uso relativamente escaso de la tecnología para crear y expandir las empresas que crean. Aunque las empresas dirigidas por mujeres se encuentran en toda la economía, necesitan más apoyo. A primera vista, la escasez de datos desglosados por sexo sobre la participación de las mujeres en la economía significa que ni el gobierno ni la población en general comprenden plenamente la medida en que el potencial económico de las mujeres no se aprovecha. **Si se reduce la falta de información sobre las condiciones económicas que afectan a las mujeres, se demostrará de manera más contundente que el Gobierno, el sector privado y la sociedad civil deben dar prioridad a la reforma y adoptar medidas.**

Los gerentes siguen optando por no contratar a mujeres en edad reproductiva por el hecho de que podrían tomar una licencia de maternidad. Los hombres en el centro laboral degradan a las mujeres cuando asumen que no son capaces de realizar trabajos que impliquen actividad física o estar al aire libre. Más sigilosas son las prácticas que no consideran el género en el lugar de trabajo y que impiden la participación plena de las mujeres. Estas implican horarios de trabajo inflexibles y la expectativa de que todo el personal pueda hacer reuniones o conferencias por las tardes o a última hora de la noche. Las mujeres hablaron de las dificultades a las que se enfrentan al tratar de equilibrar las responsabilidades del hogar con el trabajo en la economía remunerada.

**Para que las mujeres tengan éxito y, por lo tanto, para que la economía del país salga fortalecida, las empresas y los profesionales de la industria deben comprender mejor las exigencias propias del cuidado de los niños.** Se deberían implementar sanciones más severas a quienes decidan no contratar a una mujer porque está en edad reproductiva y podría tomar una licencia de maternidad. Además, si se deja claro a los hombres en el lugar de trabajo que las mujeres son igual de capaces en todos los aspectos laborales, incluido el trabajo físico, se eliminará el sesgo. Asimismo, es necesario diseñar descripciones de puestos de trabajo que sean inclusivas, utilizar un lenguaje en las ofertas laborales que sea neutral en cuanto al género, y normalizar y diversificar las listas de preselección de candidatos. Por último, es igualmente importante, que las entrevistas a un candidato a un puesto de trabajo sean realizadas por un panel de examinadores para evitar un proceso de selección sesgado. Las estrategias para un lugar de trabajo inclusivo también incluyen la creación de políticas flexibles en dicho trabajo.

**También existen varias iniciativas público-privadas o privadas para mostrar los logros de las mujeres en las ciencias o para desarrollar programas de mentoría.** Por ejemplo, Cisco, la multinacional de TI, está desarrollando un programa de mentores para sus empleados. Además, L'Oréal Perú, la UNESCO y el CONCYTEC han establecido el Premio Nacional “Por las Mujeres en la Ciencia” para reconocer la contribución de las mujeres a la ciencia en el Perú. Se necesitan más iniciativas de este tipo para apoyar y promover la participación de las mujeres en las ciencias y hacer más visible su papel.

**El Gobierno debe implementar estrategias para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas como elemento clave para superar las barreras a la igualdad de género.** Si se dispone de un monitoreo e indicadores adecuados, y se vinculan los objetivos con las organizaciones nacionales e internacionales de recolección de datos, los gobiernos podrán hacerse responsables de estos objetivos ambiciosos. Además, es fundamental aumentar la comunicación y crear mayor conciencia sobre las políticas y la transversalización del enfoque de género entre los empleados del sector público.

El concepto de “industria verde” es nuevo en el Perú. La integración del enfoque de género en los programas y políticas ayudará al país a

alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) respecto a la industrialización sostenible (ODS 9) y la igualdad de género (ODS 5). Además, teniendo en cuenta la situación actual de COVID-19, se debe dar prioridad a la transversalización del enfoque de género en todos los sectores, no solo para ayudar a las mujeres empresarias a iniciar negocios verdes, sino también para sostener su negocio y acelerar la recuperación de la economía en general<sup>1</sup>. El empoderamiento de las mujeres también traería consigo el cambio transformador que se necesita para abordar los problemas climáticos y ambientales. Debido a que la industria verde es nueva, innovadora y parte de un mercado en crecimiento impulsado por un consumidor más consciente, ofrece muchas oportunidades para todos y especialmente para las mujeres.

---

<sup>1</sup> Para una recomendación detallada sobre recuperación post COVID refiérase a UNIDO (2020). The Impact of COVID-19 on the Private Sector: Firms/Enterprises in Cambodia. Survey Report. UNIDO Cambodia.

A stack of books with colorful tabs (blue, yellow, pink, white) protruding from the pages, set against a solid blue background. The books are arranged in a slightly curved, overlapping manner, creating a sense of depth and volume. The lighting is soft, highlighting the texture of the paper and the vibrant colors of the tabs.

## 10. Referencias

- Alcalde, G. (2018). Politics and the green economy in Peru. Available at: <https://www.greeneconomycoalition.org/news-analysis/politics-and-the-green-economy-in-peru> (Accessed on 14th February, 2020).
- CARE (2020). COVID-19 Condemns Millions of Women to Poverty, When they could be a Solution to Prosperity. Available at: <https://www.care-international.org/news/press-releases/new-study-covid-19-condemns-millions-of-women-to-poverty-when-they-could-be-a-solution-to-prosperity> (Accessed on 19th June 2020).
- Congress of the Republic (2018). The Framework Law on Climate Change – Law No. 30754 (2018). Lima, Peru.
- Clancy, J., Skutsch, M., and Batchelor, S. (2002). The Gender–Energy–Poverty nexus: Finding energy to address gender concerns in development. London: DFID (UK Department for International Development).
- Drucza, K. and Rodriguez, C.M. (2018). Feminist policy analysis: implications for the agricultural sector in Ethiopia. CIMMYT, Addis Ababa, Ethiopia.
- Instituto Nacional de Estadística e Informatica (2018). Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales 2015 Peru, February 2018. Available at: [https://webinei.inei.gob.pe/anda\\_ineilindex.php/catalog/581](https://webinei.inei.gob.pe/anda_ineilindex.php/catalog/581) (Accessed on 14th February, 2020).
- Global Women’s Network for the Energy Transition (GWNET) (2019). Women for sustainable energy: strategies to foster women’s talent for transformational change. Available at: <https://www.globalwomensnet.org/wp-content/uploads/2020/02/Gwnet-study.pdf> (Accessed on 14th February, 2020).
- GWNET (2019). Women for sustainable energy: strategies to foster women’s talent for transformational change, p.91.
- IUCN GGO (2015). Peru Climate Change Gender Action Plan (ccGAP) Report. Available at: <https://genderandenvironment.org/resource/peru-climate-change-gender-action-plan-ccgap-report/> (Accessed on 14th February, 2020).
- Kabeer, N. (2012). Women’s economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. International Development Research Centre, 44(10): 1-70.
- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: reflections on the measurements of women’s empowerment. Development and Change, 30: 435-464.
- Kanenberg, H. and Leal, R. (2019). Revising McPhail’s feminist policy analysis framework. Advances in Social Work, 19(1): 1-22.
- Krizsan, A. and Lombardo, E. (2013). The quality of gender equality policies: A discursive approach. European Journal of Women’s Studies, 20(1): 77 – 92.
- Martinez, L.G. (2018). Gender approach applied to integrated solid waste management in Peru. Available at: [https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/26000/gender\\_approach\\_applied\\_to\\_integrated\\_solid\\_waste\\_management\\_peru.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/26000/gender_approach_applied_to_integrated_solid_waste_management_peru.pdf?sequence=4&isAllowed=y) (Accessed on 20th May, 2020).
- McPhail, B. (2003). A feminist policy analysis framework. The Social Policy Journal, 2: 39-6
- MINAGRI - Ministry of Agriculture and Irrigation (2018). National Plan of Action for Peruvian Coffee 2018-2030. Available at: <http://repositorio.minagri.gob.pe/xmlui/handle/MINAGRI/386> (Accessed on 20th May, 2020).
- MINAM - Ministry of the Environment and Ministry of Women and Vulnerable Populations (2014). Action Plan on Gender and Climate Change (2016-2021). PAGCC- Perú.
- MINAM - Ministry of the Environment (2016). Guide for the Economic Valuation of Natural Heritage.
- MINAM - Ministry of the Environment (2014). The National Climate Change Strategy (2024). Lima, Peru:
- MINAM (2016). The National Forest and Climate Change Strategy (2015). Lima, Peru
- Nathan Associates Inc. (2016). Women’s economic participation in Peru, achieving APEC priorities for gender equality. Available at: <https://www.nathaninc.com/wp-content/uploads/2017/10/US-ATAARI-Peru-Gender-Assessment-final.pdf> (Accessed on 20th May, 2020).
- Petrović, N. (2016). Women in the green economy. Journal of Women’s Entrepreneurship and Education, 1-2: 976-110.
- Peru Country Guides. Green Commodities Programme in partnership with the Peruvian Ministry of Agriculture, the National Coffee Board and the Peruvian Chamber of Coffee and Cocoa
- Pautrat, L.O. (2015). Gender mainstreaming in the public policies of the Peruvian state.
- Petrović, N. (2016). Women in the green economy.
- PRODUCE - Ministry of Production and MINAM - the Ministry of the Environment (2020). Roadmap towards a Circular Economy in the Industry Sector (2020). Supreme Decree No. 003-2020-Produce. Lima, Peru.
- Quisumbing, A. R., Rubin, D., Manfre, C., Waithanji, E., Bold, M. van den, Olney, D., Meinzen-Dick, R., and Johnson, N. (2015). Gender, assets, and market-oriented agriculture: learning from high-value crop and livestock projects in Africa and Asia. Agriculture and Human Values, 32 (4): 705–725.
- Republic of Peru. Peru 2021 Bicentennial Plan (2021). Lima, Peru.

Republic of Peru. National Plan for Competitiveness and Productivity (2018-2030). Lima, Peru.

SIGI (2019). Available at: <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/PE.pdf> (Accessed on 19th May, 2020).

Stacy, A., Solomon, J., Blare, T. and Donovan, J. (2019). Women's time use and implications for participation in cacao value chains: evidence from VRAEM, Peru. *Development in Practice*, 29 (7): 827-843.

Thompson, L. (2020). *Feminist Foreign Policy: A Framework*. Washington, DC: International Center for Research on Women.

United Nations (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. Available at: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf> (Accessed on 1st July, 2020).

UN Women (2012). Gender Equality Glossary. Available at: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=> (Accessed on 14th February, 2020).

UNDP (2019). Human Development Report 2019. Inequalities in human development in the 21st century, Briefing note for countries on the 2019 human development report. Available at: [http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr\\_theme/country-notes/PER.pdf](http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/PER.pdf) (Accessed on 29th June, 2020).

UNDP (n.d.). A National Action Plan for the Future of Peruvian Coffee. Available at: <https://www.greencommodities.org/content/gcp/en/home/media-centre/a-national-action-plan-for-the-future-of-peruvian-coffee.html> (Accessed on 20th March, 2020).

UNIDO (2014). Guide on gender mainstreaming energy and climate change projects. Vienna, UNIDO/UN Women.

UNIDO (2016). Practitioner's guide to strategic green industrial policy. Vienna, UNIDO/PAGE.

UNIDO (2019). The economic empowerment of women in green industry: A synthesis report. Unpublished, pp 1-82.

UNIDO and UN Women (2019). Global programme: Economic empowerment of women in green industry Phase 1: Policy prioritization, pp 1-21.

UNIDO (2020). Circular Economy, Less is More. Available at: <https://www.unido.org/unido-circular-economy> (Accessed on 20th March, 2020).

WHO (2013). How can women in the rural highlands of Peru become empowered? Available at: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/09/12/como-empoderar-a-las-mujeres-en-la-sierra-rural-del-peru> (Accessed on 29th June, 2020).

## Websites

<https://www.greencommodities.org/content/gcp/en/home/media-centre/a-national-action-plan-for-the-future-of-peruvian-coffee.html>

<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

<https://genderandenvironment.org/resource/peru-climate-change-gender-action-plan-ccgap-report/>

<https://legal.un.org/avl/ha/cedaw/cedaw.html>

<https://www.statista.com/statistics/802674/peru-gender-gap-index-area/>

<https://www.refworld.org/pdfid/44b26f664.pdf>

<https://www.hydropower.org/country-profiles/peru>

<https://www.greencommodities.org/content/dam/gp-commodities/Peru%20-%20Sustainable%20Coffee%20In%20Detail.pdf>

<http://ghdx.healthdata.org/record/peru-demographic-and-family-health-survey-2017>

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digiales/Est/Lib1430/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1430/index.html)

[https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lto.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf)

<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2011/04/Gender-aspects-in-the-Latin-American-garment-industry.pdf>

<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/237/35>

<https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp>

[http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)

<http://www.minam.gob.pe/pagcc/>

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digiales/Est/Lib1390/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1390/libro.pdf)

<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Uso-del-Tiempo.pdf>

<http://www.indirahuilca.pe/sala-cuna-guarderia-aprobado-trabajo/>

<http://www.minam.gob.pe/economia-y-financiamiento-ambiental/catalogo/>

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds\\_008\\_2019\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf)

<https://economiaverde.pe>

<https://newsroom.cisco.com/feature-content?type=webcontent&articleId=1851826>

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

<https://peru21.pe/economia/teletrabajo-aumento-en-30-la-productividad-de-los-trabajadores-segun-indecopi-noticia/?ref=p21r>

<https://www.indecopi.gob.pe/-/indecopi-expone-resultados-positivos-de-su-programa-piloto-de-teletrabajo-como-experiencia-pionera-en-el-sector-publico-en-peru>

<https://www.mef.gob.pe/es/obras-por-impuestos>

<http://portal.concytec.gob.pe/index.php/boletin-concytec/1434-beneficios-tributarios-para-empresas-innovadoras-hasta-2019>

<https://www.fab.pe/portfolio/fabwomen/>

<https://www.innovateperu.gob.pe/convocatorias/por-tipo-de-concurso/concursos-para-instituciones-del-ecosistema/191-concurso-de-fortalecimiento-de-incubadoras-de-negocios-y-entidades-afines>

<https://plan-international.org/blog/2020/06/economic-impacts-covid-19-girls-and-women>

<https://www.unido.org/unido-circular-economy>

# Apéndices

| Análisis del sector (Alto: 3, Medio: 2, Bajo: 1, Inexistente: 0)/Subsector de la industria textil   | Curtiembres para la industria del cuero y el calzado | Gestión de residuos/ reciclaje industrial | Tejidos de algodón | Industria de la lana |
|---|--|---|--------------------|----------------------|
| <b>Género</b>   |  |   |                    |                      |
| Existen políticas de género (alto = no existen / bajo = existen)                                    | 1  | 1   | 1                  | 1                    |
| Número de puestos actuales de trabajo   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de mujeres empleadas  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Aumento potencial del número de puestos de trabajo  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Aumento potencial del número de mujeres empleadas   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Condiciones positivas para el empleo formal de las mujeres (condiciones favorables para la familia) | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de mujeres empleadas en relación con el salario   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de mujeres en cargos directivos   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Potencial para que las mujeres alcancen cargos directivos   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| <b>Tamaño del mercado</b>   |  |   |                    |                      |
| Número de empresas  | 3  | 2   | 3                  | 3                    |
| Tamaño de las empresas (alto = pequeño/bajo = grande)   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Crecimiento de la industria en los últimos 10 años  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Crecimiento potencial de la industria en los próximos 10 años                                       | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de la industria que contribuye al PBI   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| <b>Emprendimiento</b>   |  |   |                    |                      |
| % de PYMES  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de empresas de propiedad de mujeres   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| % de cambio en los últimos 5 años   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Potencial para el emprendimiento femenino   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| <b>Ambiental</b>  |  |   |                    |                      |
| Existen políticas verdes para el sector (alto = existen / bajo = no existen)                        | 2  | 2   | 2                  | 2                    |
| Sector industrial en transición/convencional o verde  | 2  | 2   | 2                  | 2                    |
| Emisiones de CO2 relacionadas con la energía  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Intensidad de las emisiones de CO2 relacionadas con la energía                                      | 2  | 2   | 2                  | 2                    |
| Consumo de energía  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Eficiencia energética del sector manufacturero  | 1  | 1   | 1                  | 1                    |
| <b>Sinergias</b>  |  |   |                    |                      |
| Existen sinergias con otros proyectos PCP (alto = existen / bajo = no existen)                      | 3  | 3   | 1                  | 1                    |
| Existen sinergias con otros proyectos en el país (alto = existen / bajo = no existen)               | 3  | 3   | 2                  | 2                    |
| <b>Otros</b>  |  |   |                    |                      |
| Prioridad del Gobierno  | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Disponibilidad de los datos   | 3  | 3   | 3                  | 3                    |
| Nivel de innovación   | 3  | 2   | 2                  | 2                    |
| <b>Total</b>  | <b>80</b>  | <b>78</b>                                 | <b>76</b>          | <b>76</b>            |

| Análisis sectorial (Alto: 3, Medio: 2, Bajo: 1, Inexistente: 0)/Subsector Agroalimentario           | 0161 Actividades de apoyo a la producción de cultivos | Granos andinos | Cacao y café | Acuicultura y otras actividades forestales |
|---|---|----------------|--------------|--|
| <b>Género</b>   |   |                |              |  |
| Existen políticas de género (alto = no existen / bajo = existen)                                    | 2   | 2              | 2            | 2  |
| Número actual de puestos de trabajo   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| % de mujeres empleadas  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Aumento potencial del número de puestos de trabajo  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Aumento potencial del número de mujeres empleadas   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Condiciones positivas para el empleo formal de las mujeres (condiciones favorables para la familia) | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Proporción de mujeres empleadas en relación con el salario  | 2   | 2              | 2            | 2  |
| % de mujeres en cargos directivos   | 2   | 3              | 3            | 2  |
| Potencial para que las mujeres alcancen cargos directivos   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| <b>Tamaño del mercado</b>   |   |                |              |  |
| Número de empresas  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Tamaño de las empresas (alto = pequeño/bajo = grande)   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Crecimiento de la industria en los últimos 10 años  | 2   | 3              | 3            | 3  |
| Crecimiento potencial de la industria en los próximos 10 años                                       | 3   | 3              | 3            | 3  |
| % de la industria que contribuye al PBI   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| <b>Emprendimiento</b>   |   |                |              |  |
| % de PYMES  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| % de empresas propiedad de mujeres  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| % de cambio en los últimos 5 años   | 2   | 3              | 3            | 3  |
| Potencial para el emprendimiento femenino   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| <b>Ambiental</b>  |   |                |              |  |
| Existen políticas verdes para el sector (alto = existen / bajo = no existen)                        | 2   | 2              | 2            | 2  |
| Sector industrial en transición/convencional o verde  | 2   | 2              | 2            | 2  |
| Emisiones de CO2 relacionadas con la energía  | 2   | 2              | 2            | 2  |
| Intensidad de las emisiones de CO2 relacionadas con la energía                                      | 3   | 2              | 3            | 3  |
| Consumo de energía  | 2   | 2              | 2            | 2  |
| Eficiencia energética del sector manufacturero  | 1   | 1              | 1            | 1  |
| <b>Sinergias</b>  |   |                |              |  |
| Existen sinergias con otros proyectos PCP (alto = existen / bajo = no existen)                      | 2   | 2              | 3            | 3  |
| Existen sinergias con otros proyectos en el país (alto = existen / bajo = no existen)               | 3   | 3              | 3            | 3  |
| <b>Otros</b>  |   |                |              |  |
| Prioridad del Gobierno  | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Disponibilidad de los datos   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| Nivel de innovación   | 3   | 3              | 3            | 3  |
| <b>Total</b>  | <b>75</b>   | <b>77</b>      | <b>79</b>    | <b>78</b>                                  |

| Análisis sectorial (Alto: 3, Medio: 2, Bajo: 1, Inexistente: 0) /Subsectores de gestión de residuos/ reciclaje | 3811<br>Recolección<br>de residuos<br>no peligrosos | 3821<br>Tratamiento<br>y eliminación<br>de residuos<br>no peligrosos | 3830<br>Recuperación<br>de materiales |
|--|---|--|---------------------------------------|
| <b>Género</b>  |   |  |                                       |
| Existen políticas de género (alto = no existen / bajo = existen)   | 1   | 1  | 1                                     |
| Número actual de puestos de trabajo  | 3   | 3  | 3                                     |
| % de mujeres empleadas   | 3   | 3  | 3                                     |
| Aumento potencial del número de puestos de trabajo   | 3   | 3  | 3                                     |
| Posible aumento del número de mujeres empleadas  | 3   | 3  | 3                                     |
| Condiciones positivas para el empleo formal de las mujeres (condiciones favorables para la familia)            | 2   | 3  | 3                                     |
| % de mujeres empleadas en relación con el salario  | 2   | 2  | 2                                     |
| % de mujeres en cargos directivos  | 3   | 3  | 3                                     |
| Potencial para que las mujeres alcancen cargos directivos  | 3   | 3  | 3                                     |
| <b>Tamaño del mercado</b>  |   |  |                                       |
| Número de empresas   | 3   | 2  | 2                                     |
| Tamaño de las empresas (alto = pequeño/bajo = grande)  | 3   | 2  | 3                                     |
| Crecimiento de la industria en los últimos 10 años   | 3   | 3  | 3                                     |
| Crecimiento potencial de la industria en los próximos 10 años  | 3   | 3  | 3                                     |
| % de la industria que contribuye al PBI  | 2   | 2  | 2                                     |
| <b>Emprendimiento</b>  |   |  |                                       |
| % de PYMES   | 3   | 3  | 3                                     |
| % de empresas propiedad de mujeres   | 3   | 3  | 3                                     |
| % de cambio en los últimos 5 años  | 3   | 3  | 3                                     |
| Potencial para el emprendimiento femenino  | 3   | 3  | 3                                     |
| <b>Ambiental</b>   |   |  |                                       |
| Existen políticas verdes para el sector (alto = existen / bajo = no existen)                                   | 3   | 3  | 3                                     |
| Sector industrial en transición/convencional o verde   | 3   | 3  | 3                                     |
| Emisiones de CO2 relacionadas con la energía   | 3   | 3  | 3                                     |
| Intensidad de las emisiones de CO2 relacionadas con la energía   | 3   | 3  | 3                                     |
| Consumo de energía   | 2   | 2  | 2                                     |
| Eficiencia energética del sector manufacturero   | 2   | 2  | 2                                     |
| <b>Sinergias</b>   |   |  |                                       |
| Existen sinergias con otros proyectos PCP (alto = existen / bajo = no existen)                                 | 3   | 2  | 3                                     |
| Existen sinergias con otros proyectos en el país (alto = existen / bajo = no existen)                          | 3   | 3  | 3                                     |
| <b>Otros</b>   |   |  |                                       |
| Prioridad del Gobierno   | 3   | 3  | 3                                     |
| Disponibilidad de los datos  | 3   | 3  | 3                                     |
| Nivel de innovación  | 1   | 3  | 3                                     |
| <b>Total</b>   | <b>78</b>   | <b>78</b>  | <b>80</b>                             |

| Análisis del sector (Alto: 3, Medio: 2, Bajo: 1, Inexistente: 0)/Subsectores de la industria forestal | Madera    | Papel, impresiones y reciclaje | Bionegocios (ecosistemas naturales) |
|---|-----------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Género</b>   |           |                                |                                     |
| Existen políticas de género (alto = no existen / bajo = existen)                                      | 1         | 1                              | 1                                   |
| Número actual de puestos de trabajo   | 2         | 2                              | 3                                   |
| % de mujeres empleadas  | 3         | 3                              | 3                                   |
| Aumento potencial del número de puestos de trabajo  | 3         | 3                              | 3                                   |
| Posible aumento del número de mujeres empleadas   | 3         | 3                              | 3                                   |
| Condiciones positivas para el empleo formal de las mujeres (condiciones favorables para la familia)   | 2         | 2                              | 3                                   |
| Porcentaje de mujeres empleadas en relación con el salario  | 2         | 2                              | 3                                   |
| Porcentaje de mujeres en cargos directivos  | 2         | 3                              | 3                                   |
| Potencial para que las mujeres alcancen cargos directivos   | 2         | 3                              | 3                                   |
| <b>Tamaño del mercado</b>   |           |                                |                                     |
| Número de empresas  | 2         | 1                              | 3                                   |
| Tamaño de las empresas (alto = pequeño/bajo = grande)   | 2         | 2                              | 3                                   |
| Crecimiento de la industria en los últimos 10 años  | 3         | 3                              | 3                                   |
| Crecimiento potencial de la industria en los próximos 10 años   | 3         | 3                              | 3                                   |
| % de la industria que contribuye al PBI   | 3         | 3                              | 3                                   |
| <b>Emprendimiento</b>   |           |                                |                                     |
| % de PYMES  | 2         | 3                              | 3                                   |
| % de empresas propiedad de mujeres  | 3         | 3                              | 3                                   |
| % de cambio en los últimos 5 años   | 2         | 3                              | 3                                   |
| Potencial para el emprendimiento femenino   | 3         | 3                              | 3                                   |
| <b>Ambiental</b>  |           |                                |                                     |
| Existen políticas verdes para el sector (alto = existen / bajo = no existen)                          | 2         | 2                              | 2                                   |
| Sector industrial en transición/convencional o verde  | 2         | 2                              | 2                                   |
| Emisiones de CO2 relacionadas con la energía  | 3         | 3                              | 2                                   |
| Intensidad de las emisiones de CO2 relacionadas con la energía  | 3         | 3                              | 2                                   |
| Consumo de energía  | 2         | 2                              | 2                                   |
| Eficiencia energética del sector manufacturero  | 2         | 2                              | 2                                   |
| <b>Sinergias</b>  |           |                                |                                     |
| Existen sinergias con otros proyectos PCP (alto = existen / bajo = no existen)                        | 3         | 3                              | 3                                   |
| Existen sinergias con otros proyectos en el país (alto = existen / bajo = no existen)                 | 3         | 3                              | 3                                   |
| <b>Otros</b>  |           |                                |                                     |
| Prioridad del Gobierno  | 3         | 3                              | 3                                   |
| Disponibilidad de los datos   | 2         | 3                              | 2                                   |
| Nivel de innovación   | 3         | 3                              | 3                                   |
| <b>Total</b>  | <b>71</b> | <b>75</b>                      | <b>78</b>                           |

## Apéndice 2: Resumen de las políticas existentes relacionadas con la industria verde y el empoderamiento de las mujeres

| Política de género  | Propósito   | Nivel de implementación  |
|---|---|--|
| Plan Nacional de Igualdad de Género                                       | El 4 de abril de 2019 el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) del Gobierno peruano publicó su Política Nacional de Igualdad de Género para abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos, las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y el Plan Perú 2030.   | Este fue creado recién en 2019, por lo que aún no existen datos que permitan determinar su éxito. Sin embargo, habrá evaluaciones semestrales y anuales. La política establece el escenario futuro que espera alcanzar y ha fijado los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción en 36.8% de la tolerancia en la sociedad de la violencia contra la mujer.</li> <li>- Incorporación del enfoque de género en la gestión institucional de 100% de los ministerios.</li> <li>- Reducción a 2.4% de la proporción de mujeres que han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses.</li> <li>- Aumento de 40% en el número de mujeres en el Congreso, y de 20% en alcaldías.</li> <li>- Incremento de la tasa de igualdad de ingresos entre mujeres y hombres al 86.8%.</li> </ul> |
| Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007). | El objetivo de esta ley es: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) El establecimiento de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito político, económico, social, educativo, cultural, sanitario, civil y en cualquier otro ámbito de la vida social.</li> <li>2) El establecimiento de la igualdad de oportunidades será una preocupación de toda la sociedad, es decir, de todas las entidades del sector público y privado, y constituirá la eliminación de las barreras y la creación de condiciones para el logro de la plena igualdad entre mujeres y hombres<sup>112</sup>.</li> </ol>                                       | En 2020, el Perú obtuvo una puntuación de 0.71 en el Índice de Desigualdad de Género, que muestra una desigualdad de género de aproximadamente 29% (las mujeres tienen 29% menos probabilidades que los hombres de tener igualdad de oportunidades). Ese mismo año, la brecha de género en el ámbito del empoderamiento político en el Perú <sup>113</sup> ascendió a 75%.   |
| CEDAW   | El objetivo de la Convención es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, incluso en los ámbitos de la política, la economía, la sociedad, la cultura y la vida civil y familiar. Su objetivo es el reconocimiento y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, lo que será posible a través de una política de eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres que incorpore las medidas legislativas y programáticas apropiadas <sup>114</sup> .   | Sí. El último informe demostró que el Perú sigue apuntando a los objetivos de la CEDAW e informa sobre los que se cumplen o no se cumplen, y qué acciones se están tomando para hacerles frente.   |
| Plan de Acción en Género y Cambio Climático.                              | Los Planes de Acción en Género y Cambio Climático son estrategias reconocidas a nivel nacional con una metodología única para la capacitación y el fortalecimiento de capacidades de las mujeres y las organizaciones de mujeres sobre los vínculos entre el género y el cambio climático. Esto se realiza a través de una serie de talleres de capacitación con mujeres locales identificadas como líderes en sus comunidades, y también con organizaciones de defensa de las mujeres que apoyan sus derechos y el desarrollo, no solo en el sector ambiental sino en todos los sectores, para aumentar su conocimiento sobre estos temas <sup>115</sup> . | Sí   |

112 <https://www.refworld.org/pdfid/44b26f664.pdf>

113 Gender gap in the area of political empowerment in Peru: <https://www.statista.com/statistics/802674/peru-gender-gap-index-area/>

114 Véase: <https://legal.un.org/avl/ha/cedaw/cedaw.html>

115 <https://genderandenvironment.org/resource/peru-climate-change-gender-action-plan-ccgap-report/>

|  |  |   |
|--|--|---|
| En 2015, a través de la Ley N° 30364, se creó el Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. El Perú también creó el “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021”. | El objetivo es la prevención, la sanción y la erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.  | Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2017, en el Perú 65.4% de las mujeres han sufrido alguna forma de violencia por parte de su esposo o pareja. Si bien esto se ha reducido en 8.7 puntos porcentuales en comparación con 2012, sigue siendo un porcentaje muy alto de mujeres sujetas a la violencia.   |
| El Perú es signatario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.   | Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.<br><br>Las seis metas incluyen poner fin a la discriminación, eliminar la violencia contra las mujeres y todas las prácticas nocivas, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y a los derechos reproductivos <sup>116</sup> . | Perú reporta sobre algunos de los indicadores dentro del ODS.<br>Nunca se ha reportado sobre las siguientes metas:<br><br>Indicador 5.3.2: Proporción de niñas y mujeres de entre 15 a 49 años que han sufrido mutilación o ablación genital femenina.<br><br>Indicador 5.5.2: Proporción de mujeres en cargos directivos.<br><br>Indicador 5.6.1: Proporción de mujeres que toman sus propias decisiones informadas sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y la atención de la salud reproductiva. |

| Política o programa de la industria verde                               |   | ¿Se ha incorporado el género?  |
|---|---|--|
| 2018-2022: Plan Nacional de Empleos Verdes.                             | Con el apoyo de PAGE, en 2015 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) inició la formulación de un Plan Nacional de Empleos Verdes en el Perú, a fin de promover los empleos verdes, principalmente en las poblaciones vulnerables. En 2018 el Plan se actualizó y ajustó a las tendencias y buenas prácticas, así como a los compromisos internacionales suscritos por el Perú (Agenda 2030, Acuerdo de París, proceso de adhesión a la OCDE).                               | Sí   |
| Plan Nacional de Acción del Café Peruano 2018-2030.                     | El Plan Nacional de Acción del Café Peruano 2018-2030 fue lanzado oficialmente en octubre de 2018 con el fin de promover el crecimiento del sector, la sostenibilidad ambiental y el bienestar de las 223 000 familias campesinas que dependen de este cultivo <sup>117</sup> .   | Sí. Uno de sus objetivos es: “Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en los programas de capacitación y asistencia técnica” (pág. 22). |
| Políticas Nacionales de Competitividad y Productividad del Perú (2018). | Las políticas nacionales de competitividad y productividad se aprobaron oficialmente el 31 de diciembre de 2018. Entre sus nueve prioridades, la política hace un llamamiento a la sostenibilidad ambiental y tiene por objeto crear empleos y crecimiento verdes mediante 1) tecnologías limpias e industria verde; 2) economía circular y gestión racional de residuos y 3) biocomercio.  | No   |
| Plan Nacional de Educación Ambiental (2016).                            | La Política Nacional de Educación Ambiental establece los objetivos, las directrices de política y los resultados previstos en la formación y el fortalecimiento de la ciudadanía que requiere el desarrollo nacional sostenible.<br>La educación ambiental, aunque tiene una larga experiencia en el Perú, fue recientemente priorizada en la primera Agenda Ambiental Nacional aprobada por el CONAM en 1996 y los esfuerzos por tener la primera formulación de políticas datan de 2006. | Sí   |
| Estrategia Nacional para el Desarrollo Sostenible en 2015.              | Esta es la estrategia nacional del Perú para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.  | Sí, indirectamente, ya que los objetivos de desarrollo sostenible incluyen la igualdad de género.  |
| Zonas industriales sostenibles.   | Las zonas industriales son un motor de la industrialización y el desarrollo tecnológico en todo el mundo. El concepto de "Zonas Industriales Sostenibles (ZIS)" combina los aspectos económicos, ecológicos y sociales en las áreas industriales.   | No   |

116 Véase: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

117 <https://www.greencommodities.org/content/gcp/en/home/media-centre/a-national-action-plan-for-the-future-of-peruvian-coffee.html>

|   |   |  |
|---|---|--|
| Política Energética Nacional 2010-2040 y Plan Energético Nacional 2014-2025.  | El Plan Energético Nacional 2014-2025 (PNE) incluye el objetivo clave de reducir la demanda de energía en 12.5% (si el PBI crece en 6.5%) o en 14.8% (si el PBI crece en 4.5%) para 2025 en comparación con las condiciones actuales. | No   |
| Plan Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana 2012-2015 y Plan Nacional de Educación y Formación Cívica Ciudadana (PNEF) 2016-2019. | Concretamente, el PNEF 2016-2019 considera los enfoques de derechos humanos, género, interculturalidad e intergeneracional de manera transversal para las intervenciones educativas.  | Sí, acciones específicas para reducir las brechas en la representación política de las mujeres, los jóvenes y los miembros de las comunidades nativas. Establece como públicos prioritarios: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afrodescendientes y personas LGTBQI. |

## Apéndice 3: Lista de normas de igualdad de género<sup>118</sup>

El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece la Política Nacional con carácter vinculante para las instituciones del gobierno, establece la responsabilidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el monitoreo del cumplimiento de su Política 2: Igualdad entre mujeres y hombres por parte de los organismos del Estado en los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local.

- 2.1 Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas, planes y prácticas estatales, en la contratación de personas que servirán al Estado y en el acceso a cargos directivos.
- 2.2 Fomentar en la sociedad, en sus acciones y canales de comunicación, la adopción de valores igualitarios, prácticas, actitudes y comportamientos entre hombres y mujeres que garanticen el derecho a la no discriminación de las mujeres, así como una vida libre de violencia familiar y sexual.
- 2.3 Garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- 2.4 Promover el acceso de mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y la administración pública.
- 2.5 Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.

De acuerdo con el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, el Estado peruano ha incorporado el enfoque de género en los siguientes reglamentos complementarios:

- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411, publicada el 8 de diciembre de 2004, con sus modificaciones.
- Ley de Partidos Políticos - Ley N° 28094, publicada el 1 de noviembre de 2003.
- Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales - Ley N° 27558, publicada el 31 de octubre de 2001.
- Ley que Fomenta la Reinserción Escolar por Embarazo - Ley N° 29600, publicada el 15 de octubre de 2010.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Protección frente a la Violencia Familiar - Ley N° 26260, publicada el 27 de junio de 1997.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003, con sus modificaciones.
- Ley que modifica el artículo 107 del Código Penal para incluir la figura del feminicidio - Ley N° 29819, publicada el 27 de diciembre de 2011.
- Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes - Ley N° 28950, publicada el 16 de enero de 2007, y su reglamento, Decreto Supremo N° 007-2008-IN, publicado el 30 de noviembre de 2008.
- Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada - Ley N° 29409, publicada el 20 de septiembre de 2009.
- Ley de los Trabajadores del Hogar - Ley N° 27986, publicada el 3 de junio de 2003.
- Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales - Ley N° 29700, publicada el 4 de junio de 2011.
- Ley que modifica el artículo 2 de la Ley N° 28457, Ley que regula el proceso de filiación judicial de paternidad extramatrimonial - Ley N° 29715, publicada el 21 de junio de 2011.
- Ley N° 29988, la destitución definitiva del personal docente o administrativo implicado en delitos de violación de la libertad sexual, para sancionar la violencia sexual en la educación y lograr una mayor eficacia preventiva contra tales actos.
- Ley N° 29990 que elimina la conciliación en los procesos de violencia familiar en todos los ámbitos, como parte de la obligación del Estado de adaptar las normas para garantizar el derecho de las mujeres a tener una vida libre de violencia.
- Ley N° 29992, que establece la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad, valorando las tareas relacionadas con el cuidado y para mejorar la armonización de las responsabilidades laborales y familiares.
- Ley N° 30007, que garantiza la igualdad de derechos sucesorios entre los miembros de uniones de hecho y ofrece protección legal para promover un estatus igualitario intragénero para mujeres que decidan tener relaciones de convivencia en comparación con las mujeres unidas por lazos matrimoniales.

118 Como se indica en: Pautrat, L.O. (2015). *Gender mainstreaming in the public policies of the Peruvian state*. Disponible en: <http://www.keneamazon.net/Documents/Publications/Gender-Equality/Transversalizacion-del-Enfoque-de-Genero.pdf> (consultado el 1 de julio de 2020).

- Ley N° 30068, que tipifica el delito del feminicidio en un artículo separado. Desarrolla circunstancias agravantes y suprime la aplicación de beneficios penitenciarios como la semilibertad y la libertad condicional. Constituye un avance en la lucha contra una de las más graves expresiones de la violencia contra las mujeres severamente castigadas por estos hechos.
- Ley N° 30076, que establece reformas penales, tales como: i) La exclusión de la reducción de penas en el caso de delitos de violación de la libertad sexual o feminicidio, ii) La inclusión de circunstancias agravantes respecto de los delitos de violación sexual y violación de menores, y iii) El establecimiento como circunstancia agravante de la pena cuando la ejecución de un delito se haya producido como consecuencia de intolerancia o discriminación de cualquier tipo.

## Apéndice 4: Evaluaciones de políticas individuales

### 1 Contribuciones Nacionalmente Determinadas

#### *Evaluación I*

##### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

El principal objetivo del informe del GTM-NDC (Grupo de Trabajo Multisectorial para la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas) es generar la información técnica necesaria para asegurar la implementación efectiva de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. El género se trata como una cuestión transversal, se incorpora en todo el documento y se considera fundamental para comprender la vulnerabilidad de las poblaciones y su capacidad para adaptarse y responder a los impactos del cambio climático.

El documento no incluye datos desglosados por sexo. El documento se basa en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú. Entre las medidas recomendadas en el informe figura la utilización de datos desglosados por sexo para evaluar si las mujeres y los hombres se están beneficiando por igual de las medidas de mitigación y adaptación aplicadas por cada sector.

La mayoría de las medidas de mitigación y adaptación recomendadas en dicho informe tuvieron en cuenta las diferencias de género e identificaron medidas para fomentar la igualdad de género (por ejemplo, garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, etc.). Las recomendaciones y acciones del informe del GTM-NDC se basan en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú. El PLANIG se cerró en octubre de 2019 y ha sido sustituido por la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)<sup>119</sup>. Esta última establece objetivos, metas e indicadores para cerrar las brechas de género en: i) La gestión de la información, ii) El fortalecimiento de las capacidades en los diferentes niveles, iii) Las políticas e instrumentos de gestión relacionados con el cambio climático.

##### COMPRENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En el informe no se hace un análisis específico de los factores estructurales de la igualdad de género. Dicho esto, las medidas recomendadas tienen por objeto aumentar o generar oportunidades de ingresos para las mujeres mediante la creación de oportunidades de trabajo en actividades no tradicionales, reducir la carga de trabajo doméstico que generalmente asumen las mujeres y las niñas, así como aumentar la participación de las mujeres en la ejecución de proyectos locales e iniciativas de fortalecimiento de capacidades. Las medidas recomendadas en el informe se basan en las conclusiones y recomendaciones del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y del Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú. Sin embargo, el PLANIG se cerró en octubre de 2019 y ha sido sustituido por la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

##### INTERSECCIONALIDAD

La política no incorpora directamente el concepto de interseccionalidad. Como el informe se basa en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú, recoge las conclusiones y recomendaciones de estos documentos para identificar acciones y recomendaciones concretas para incorporar la igualdad de género y aumentar la participación de las mujeres en la implementación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.

##### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El género se trata como una cuestión transversal y se incorpora en todo el documento. Las medidas recomendadas en el informe tienen por objeto reducir las diferencias de género en la gestión de la información, el acceso a las oportunidades de fortalecimiento de capacidades y la participación en la elaboración y el desarrollo de políticas que apoyen la participación de las mujeres en la implementación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. El empoderamiento se asoció a las mujeres en la sección de mitigación del cambio climático, identificada para el sector agrícola. Además, el informe del GTM-NDC incluyó procesos de consulta pública llevados a cabo a través de Dialoguemos sobre las NDC, una iniciativa de consulta pública dirigida por el Ministerio del Ambiente.

##### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

La política se basa en los logros o políticas nacionales previos en materia de igualdad de género, concretamente en el Plan Nacional de

119 <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/271118-008-2019-mimp>

Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú. El PLANIG se cerró en octubre de 2019 y ha sido sustituido por la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

## SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

El principal objetivo del informe del GTM-NDC era generar la información técnica necesaria para guiar la implementación efectiva de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático en los sectores prioritarios. Las respuestas o acciones en materia de género recomendadas son generales y aplicables tanto a la industria verde como a la convencional. Además, no hay un análisis específico de las formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde. Dicho esto, las medidas recomendadas en el informe tienen por objeto reducir las diferencias de género en la gestión de la información, el acceso a las oportunidades de fortalecimiento de capacidades y la participación en la elaboración y el desarrollo de políticas que apoyen la participación de las mujeres en la implementación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.

## CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

El informe se basa en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú.

| 1 Contribuciones Nacionalmente Determinadas   |   |            |
|---|---|------------|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿La política tiene como objetivo la igualdad de género?  | 1.1 = 1    |
|   | 1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?   | 1.2 = 1    |
|   | 1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?  | 1.3 = 1    |
|   | 1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?   | 1.4 = 1    |
|   | 1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.5 = 1    |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0.5  |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)? | 3.1 = 0.5  |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?  | 4.1 = 1    |
|   | 4.2. ¿La política alude al empoderamiento económico de las mujeres?   | 4.2 = 1    |
|   | 4.3. ¿La política alude al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?  | 4.3 = 1    |
|   | 4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres, o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres, durante su elaboración?  | 4.4 = 1    |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 1    |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?   | 6.1 = 0    |
|   | 6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que impiden la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?   | 6.2 = 0.5  |
|   | 6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde?  | 6.3 = 0    |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>120</sup>   | 7.1 = 0.5  |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>12</b>  |

Leyendas del cuadro: 1= La política cumple los criterios; 0.5= La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0= La política no cumple los criterios.

## Evaluación II

El informe del GTM-NDC se basa en el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú (PAGCC-Perú), enmarcado en la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático (ENCC). Tiene el enfoque de género incorporado en

120 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

las diferentes medidas de mitigación y adaptación al cambio climático identificadas para los sectores priorizados. Las acciones identificadas en el informe son pertinentes, pero se centran en el empoderamiento de las mujeres para aumentar su participación en la adopción e implementación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático. El PLANIG se cerró en octubre de 2019 y ha sido sustituido por la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

## Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre                                    | Año       | Puntuación |
|----|---|-----------|------------|
| 1  | Contribuciones Nacionalmente Determinadas | 2017-2018 | 3          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

## Nivel de implementación

El informe del GTM-NDC se completó en 2018. Las recomendaciones se están implementando. El nivel de implementación varía según los diferentes sectores a los que se da prioridad.

| N° | Nombre                                    | Nivel de implementación         | Puntuación |
|----|---|---------------------------------|------------|
| 1  | Contribuciones Nacionalmente Determinadas | Se ha implementado parcialmente | 0.5        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado.

## 2 Plan Nacional de Acción del Café Peruano

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Hay una sección en la política que explica el “enfoque de género” y esboza el objetivo de la política de igualdad de género entre los participantes en la industria del café. El plan establece que se requiere una participación igualitaria de hombres y mujeres para evitar asimetrías, desigualdades y exclusiones basadas en el género.

En la sección relativa a los objetivos para la producción sostenible de café, el plan especifica que se mejorará el acceso a la capacitación y la asistencia técnica, centrándose en la participación igualitaria de hombres y mujeres en los programas de capacitación y asistencia técnica. Este es un ejemplo en el que se menciona la participación de las mujeres, pero también de los hombres en la industria. En general, la política tiene por objeto incluir a las mujeres, pero no como segmento prioritario.

#### COMPRESIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La política menciona específicamente algunos efectos estructurales en las mujeres (por ejemplo, las mujeres participan menos que los hombres en la toma de decisiones financieras). No se hace referencia a los factores que han causado esta situación y se requiere un análisis exhaustivo de los problemas.

#### INTERSECCIONALIDAD

Esta política establece que la participación de múltiples instituciones y personas ha ayudado al plan a alcanzar sus objetivos. En el Diagrama 2.2 (página 20) de la política se explican todos los grupos que participan en el enfoque multisectorial y los grupos que se benefician de él, uno de los cuales es el de las mujeres dado el “incremento de la autonomía física, política y económica” a nivel estatal y nacional debido a la iniciativa del café.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Al mencionar la gestión de la propiedad rural para los caficultores, se persigue el objetivo específico de “otorgar títulos de propiedad y formalizar la tenencia de tierras para las mujeres jefas de hogar”. Esto mejora su estatus, sus derechos y su poder financiero, y por consiguiente, el empoderamiento de las mujeres en la industria del café.

No se menciona directamente el “empoderamiento de las mujeres” ni la consulta con grupos de mujeres. Aunque se hace referencia el aumento del poder económico de las mujeres, esto también se explica para el caso de los hombres productores de café.

## TRANSFORMACIÓN GRADUAL

Se menciona el Plan Estratégico del Sector Agricultura, en el que se han basado algunas de las metas del Plan Nacional de Acción del Café Peruano. Sin embargo, no hay nada específico sobre qué elementos de éxito de ese plan estratégico continuarán en esta política.

## SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

En esta política no se mencionan las normas de género, el liderazgo de las mujeres o las mujeres emprendedoras. Sí se hace referencia a las mujeres en la industria verde de la elaboración del café, pero sin ninguna indicación de lo que las mujeres necesitan específicamente para prosperar en este tipo de trabajo.

## CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

Esta política afirma que ha sido formulada como parte del enfoque de derechos humanos desarrollado por las Naciones Unidas, que es un aspecto importante de los derechos de las mujeres, pero carece de toda mención de otros compromisos con los derechos de las mujeres.

| 2 Plan Nacional de Acción del Café Peruano  |   |   |
|---|---|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1 = 1<br>1.2 = 0<br>1.3 = 0.5<br>1.4 = 0<br>1.5 = 0.5 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1 = 0.5   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1 = 0<br>4.2 = 0<br>4.3 = 0.5<br>4.4 = 0              |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política.)   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1 = 0<br>6.2 = 0<br>6.3 = 0                           |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>121</sup>   | 7.1 = 0.5   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>3.5</b>  |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

## Evaluación II

La conclusión del documento se centra en los objetivos para el sector, con mediciones específicas para 2020, 2025 y 2030. Sin embargo,

<sup>121</sup> Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

ninguna de las mediciones o resultados enumerados se centran en las mujeres. La política, en su totalidad, carece de detalles sobre el papel específico de las mujeres y la forma en que estas serán apoyadas en la industria centrada en la sostenibilidad.

## Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre                                   | Año       | Puntuación |
|----|--|-----------|------------|
| 2  | Plan Nacional de Acción del Café Peruano | 2018-2030 | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

## Nivel de implementación

En las páginas 78 a 95 se presentan mediciones clave con objetivos mensurables para 2020 que podrían evaluarse para ver si la política va por buen camino; sin embargo, el documento en sí no describe ningún logro hasta la fecha.

| N° | Nombre                                   | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|--|-------------------------|------------|
| 2  | Plan Nacional de Acción del Café Peruano | No evaluable            | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles

## 3 Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Esta hoja de ruta es una lista indicativa de acciones para alcanzar la economía circular en la industria. Este plan carece completamente de un enfoque de género en todas las dimensiones. De hecho, el género o las mujeres ni siquiera se mencionan en el documento. Por lo tanto, todos los demás aspectos de esta evaluación son inexistentes.

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

En el documento se describe una hoja de ruta para promover prácticas de producción y consumo sostenibles en sectores caracterizados por el uso intensivo de recursos naturales y la producción de residuos que pueden ser reutilizados. Se presta especial atención a los sectores pesquero y manufacturero.

La hoja de ruta prevé varias oportunidades interesantes para las mujeres en la industria verde, entre las que se incluyen: i) Programas de fortalecimiento de capacidades para las MIPYME a fin de capacitar a las mujeres en el enfoque de la economía circular; ii) Implementar incentivos no económicos para las empresas privadas que apliquen modelos de producción y consumo sostenibles; iii) Ejecutar programas de comunicación y educación para apoyar el consumo sostenible entre los consumidores; iv) Apoyar el desarrollo de empresas incipientes centradas en un enfoque de economía circular tanto en el sector manufacturero como en el pesquero; v) Apoyar la elaboración de políticas y directrices relativas a la implementación de sistemas de producción no contaminantes en diferentes sectores; y vi) Promover y financiar iniciativas o investigaciones innovadoras que fomenten el uso eficiente de los recursos, las tecnologías no contaminantes, la valorización de los residuos, etc.

#### Gestión de residuos

La hoja de ruta ha identificado acciones para apoyar la formalización y certificación de los trabajadores del sector y tiene por objeto elaborar directrices que apoyen la gestión adecuada de los residuos tanto en el sector manufacturero como en el pesquero. Asimismo, la hoja de ruta prevé apoyar iniciativas que promuevan el uso de materiales que sustituyan al plástico en la industria de alimentos y bebidas.

#### En cuanto a la agricultura orgánica

La hoja de ruta prevé la elaboración de directrices técnicas para la producción y el uso de fertilizantes orgánicos y compost.

En la hoja de ruta no se consideran las formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que impiden la participación de las mujeres en el sector de la industria verde, ni se abordan las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde.

| 3 Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria                           |   |  |
|---|---|--|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación                                     |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1= 0<br>1.2= 0<br>1.3= 0<br>1.4= 0<br>1.5= 0 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1= 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1= 0   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1= 0<br>4.2= 0<br>4.3= 0<br>4.4= 0           |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1= 0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1= 1<br>6.2= 0<br>6.3= 0                     |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>122</sup>   | 7.1= 0   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>1</b>                                       |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

### Evaluación II

La política no menciona en absoluto el género.

#### Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre  | Año  | Puntuación |
|----|---|------|------------|
| 3  | Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria | 2020 | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

#### Nivel de implementación

Política lanzada en febrero de 2020.

| N° | Nombre  | Nivel de implementación   | Puntuación |
|----|---|---------------------------|------------|
| 3  | Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria | Aún no se ha implementado | 0          |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

122 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## 4 Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC)

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

En general, esta política se centra en la creación de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En esta política se menciona la forma en que el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático considera que “las desigualdades, la pobreza, la discriminación por motivo de género y la falta de instituciones” han aumentado la vulnerabilidad de las mujeres a los peligros climáticos. Además, en la política se hace referencia al aumento de la vulnerabilidad de las mujeres como resultado del cambio climático, limitando su capacidad de adaptación, lo que a su vez reduce los esfuerzos por disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero.

Aunque la política se refiere a los datos sobre el acceso limitado de las mujeres rurales a recursos como “la propiedad de la tierra, el crédito, la información, la participación en la toma de decisiones, la tecnología, etc.”, los datos presentados no tienen una referencia para su fuente. Sin embargo, en todo el documento se mencionan datos desglosados sobre la mujer en la mayoría de los casos, como el número de muertes de mujeres y hombres causadas por enfermedades. Se podría hacer más en este sentido, por ejemplo, el número de hogares abastecidos de agua por un río podría desglosarse aún más en el porcentaje de hogares que están encabezados por mujeres. Si bien la política no hace una referencia significativa a los estereotipos de género, la mención del género y la participación de las mujeres puede verse plasmada en toda la política.

#### COMPRENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En cuanto a la comprensión estructural del género y el cambio climático, esta política reconoce que la desigualdad social y económica “repercute de manera diferente en los hombres y las mujeres”. Sin embargo, parece haber un bajo nivel de análisis de las razones que explican las desigualdades existentes.

#### INTERSECCIONALIDAD

La política utiliza eficazmente el concepto de interseccionalidad. Hay declaraciones generales que mencionan cómo la marginación social, económica, cultural, política o institucional puede afectar a las mujeres de manera diferente según su clase, etnia, edad, etc. Se menciona el impacto o las acciones de las mujeres indígenas y las experiencias únicas de las mujeres rurales. También se hace referencia a la política nacional en la que hay más consideraciones intersectoriales.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El Ministerio del Ambiente, junto con el Ministerio de la Mujer y el Consejo Consultivo trabajaron juntos para elaborar algunas secciones de esta política. Esta política también establece que “las mujeres y sus organizaciones han contribuido como agentes de cambio” y han estado representadas en estas decisiones. Más adelante en el documento se afirma que las autoridades locales femeninas en las comunidades tienen un poder de decisión limitado, sin una correlación clara en cuanto a la forma en que esta política resolverá esta situación. La política menciona el empoderamiento en relación con la necesidad de hacer hincapié en el empoderamiento de las mujeres recicladoras, así como en el Índice de Medio Ambiente y Género, como instrumento para monitorear la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el medio ambiente. Si bien en toda la política se hace hincapié en el progreso económico de las mujeres, en definitiva no se profundiza en la búsqueda de formas de resolver el problema actual. Así pues, hay una conciencia de la necesidad de empoderar a las mujeres en algunos ámbitos, pero no hay ninguna solución que se explique en esta política.

#### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

Este Plan de Acción en Género y Cambio Climático fue creado por el Gobierno peruano en colaboración con la Oficina de la Consejera Mundial de Género de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza. Anunciaron este compromiso en reconocimiento de la importancia de incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación de acciones para enfrentar los efectos del cambio climático. Esta política se basa en las siguientes políticas anteriores de igualdad de género:

- Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres<sup>123</sup>
- Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG 2012-2017)<sup>124</sup>

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

El documento menciona que las mujeres están poco representadas en la formulación de políticas debido a la falta de mujeres en cargos

123 [http://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lto.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf)

124 [http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)

directivos. En una sección se afirma que se han realizado esfuerzos para mejorar el número de mujeres líderes, pero en la política no se indica cómo, en qué medida o con qué éxito. Hay una mención a los “empleos verdes” para hombres y mujeres. Tampoco se menciona a las mujeres empresarias, aunque en la política se habla de que se necesitan mujeres calificadas en la industria para ayudar a proporcionar una evaluación justa de los productores en el futuro.

#### CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

La política establece que fue creada teniendo en cuenta la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y la Décima Reunión de las Partes del Protocolo de Kioto (COP20/CMP10). Algunas de las decisiones de la política fueron resultado del Programa de Trabajo de Lima sobre el Género, que compromete a las partes de la CMNUCC a promover la equidad de género y a lograr políticas sensibles al género que incluyan la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. El Perú también se comprometió con la Plataforma de Acción de Beijing, que tiene por objeto cerrar la brecha de género. La sección 3.1 se centra únicamente en las influencias internacionales sobre esta política de género, a la que sigue una sección sobre los responsables de las políticas nacionales. Por lo tanto, parece que los compromisos internacionales han jugado un papel importante en la formulación de esta política.

| 4 Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC)                                       |   |   |
|---|---|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1 = 1<br>1.2 = 0.5<br>1.3 = 0.5<br>1.4 = 0<br>1.5 = 1 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0.5   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1 = 1   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1 = 1<br>4.2 = 1<br>4.3 = 0.5<br>4.4 = 1              |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 1   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1 = 0<br>6.2 = 0<br>6.3 = 0                           |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>125</sup>   | 7.1 = 1   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>10</b>   |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

#### Evaluación II

El documento termina con un glosario de términos clave relacionados con las cuestiones de género, todos enumerados como temas separados. Ofrece un resumen general sobre estos temas que afectan a las mujeres. Este documento carece de una conclusión o resumen general

125 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

de los principales resultados deseados.

## Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre  | Año       | Puntuación |
|----|---|-----------|------------|
| 4  | Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) | 2016-2021 | 2          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

### Nivel de implementación

La única evidencia sobre el nivel de implementación de esta política se encontró en la página web del Ministerio del Ambiente<sup>126</sup> y está fechada en 2016. Entre los logros más significativos mencionados se encuentran:

- En agosto de 2016 se celebró un Taller de Fortalecimiento de Capacidades en Género y Cambio Climático en el que participaron 50 representantes de 27 organizaciones, principalmente organizaciones de base y de mujeres, así como ONG.
- En septiembre y octubre de 2016 se establecieron cuatro talleres “macrorregionales” para validar el PAGCC-Perú con la participación de más de 300 asistentes de 142 organizaciones de los 24 departamentos (provincias).

| N° | Nombre  | Nivel de implementación  | Puntuación |
|----|---|--|------------|
| 4  | Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) | Como la política va hasta 2021, en este momento el nivel de implementación puede ser calificado como 0.5 | 0.5        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

## 5 Ley Marco sobre Cambio Climático (Ley N° 30754)

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

La política menciona que las mujeres tienen una especial vulnerabilidad al cambio climático. Esta ley en particular estipula que “las entidades públicas tienen la responsabilidad” de asegurar la igualdad de género. Además, establece la necesidad de dar prioridad a los intereses de las mujeres. Sin embargo, esto se señala únicamente en la sección “Enfoque de igualdad” del artículo 3.9 y no se le menciona en todo el texto. En este documento no se hace referencia a ningún dato, por lo que no se puede hacer ninguna evaluación a partir de lo que se ha incluido o no en investigaciones anteriores. En la sección de finanzas se menciona que se dará prioridad a los recursos financieros para los grupos vulnerables como los pueblos indígenas o las mujeres. El género no se transversaliza en todo el documento, pero se observa un claro énfasis en la mejora de la calidad de vida de las mujeres que se enfrentan a problemas relacionados con el clima.

#### COMPENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Este documento se centra más en cómo se harán las mejoras sin mencionar por qué existen tales problemas. De ahí que el grupo vulnerable mencionado, que incluye a las mujeres, se enuncie de forma aislada y meramente como declaración en el sentido de “promover la participación de las mujeres”. En este documento también hace falta un análisis de la forma en que se prestará más atención y apoyo a las mujeres cuando se aborde la crisis climática.

#### INTERSECCIONALIDAD

Se aplica un enfoque interseccional al considerar que las mujeres y los pueblos indígenas son particularmente vulnerables. Sin embargo, esta es la única referencia. En el artículo 3.8 se menciona específicamente que “diseña, ejecuta, monitorea y evalúa las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, considerando su impacto en los derechos humanos, particularmente, de las mujeres, niños, pueblos indígenas u originarios, y otros grupos humanos vulnerables”.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

No se menciona el empoderamiento de las mujeres, pero sí la participación del Ministerio de la Mujer en el estudio de los efectos únicos del cambio climático en las mujeres.

<sup>126</sup> <http://www.minam.gob.pe/pagcc/>

## TRANSFORMACIÓN GRADUAL

No se mencionan los logros previos ni las mejoras en relación con las mujeres.

## SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

Este documento no incluye nada en relación con las mujeres que trabajan en la industria verde. En este documento se hace referencia a las mujeres únicamente como un “grupo vulnerable” en el que se debe centrar la atención, más que en su participación actual en la solución del problema o en el trabajo en la industria. No se menciona la superación de las actuales disparidades de género en la industria.

## CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

En la sección 3 se hace hincapié en un “enfoque de derechos humanos” que tiene por objeto tener en cuenta los derechos humanos de las mujeres al monitorear la situación, implementar cambios y otros impactos. No se menciona específicamente el cumplimiento de otras políticas o acuerdos regionales o internacionales.

| 5 Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754   |   |   |
|---|---|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1 = 1<br>1.2 = 0<br>6.1 = 0.5<br>1.4 = 0<br>1.5 = 0.5 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1 = 0.5   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1 = 0<br>4.2 = 0<br>4.3 = 0<br>4.4 = 0                |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1 = 0<br>6.2 = 0<br>6.3 = 0                           |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>127</sup>   | 7.1 = 0   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>2.5</b>  |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

## Evaluación II

En todo el documento se hace una clara mención al género para garantizar la mejora de las oportunidades para las mujeres. Esto también se resume en la conclusión. Pero en general, esta política carece de detalles sobre cómo se apoyará a las mujeres, además de obtener asistencia financiera antes que otros grupos.

127 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre  | Año  | Puntuación |
|----|---|------|------------|
| 5  | Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 | 2018 | 1          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión altamente relevante con conciencia de género.

### Nivel de implementación

La ley se promulga, pero no se puede determinar en qué medida se ha implementado con solo leer esa política.

| N° | Nombre  | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|---|-------------------------|------------|
| 5  | Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 | No aplica               | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

## 6 Estrategia Nacional ante el Cambio Climático

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Esta política no menciona específicamente a las mujeres. El principal objetivo de la política establece un enfoque de cambio climático que se centra en una economía y una población adaptables y conscientes, así como en la conservación de las reservas de carbono. La política parece utilizar la “desigualdad social” para incluir la desigualdad a la que se enfrentan las mujeres. A este respecto, la política establece que debe tenerse en cuenta la “desigualdad social” al implementar la política e incluso sugiere un “enfoque de género”; sin embargo, no hay detalles específicos sobre cómo implementarlo. La política hace mención específica de las poblaciones rurales e indígenas como grupos prioritarios de la política.

En la política no se utilizan datos desglosados por sexo.

#### COMPRENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Como no se menciona a las mujeres ni a los hombres como individuos, se ignoran los impactos estructurales en las mujeres como grupo desfavorecido que se enfrenta al cambio climático.

#### INTERSECCIONALIDAD

Esta política señala a los grupos vulnerables, aunque no de manera interseccional.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

No se menciona el empoderamiento de las mujeres y no hay ninguna referencia específica sobre cómo ayudar a quienes se enfrentan a problemas relacionados con el clima.

#### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

Esta política indica que fue estructurada de acuerdo con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, pero no se menciona ningún avance sobre los logros anteriores en materia de igualdad de género.

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

No se menciona el papel que desempeñarán las mujeres en la industria verde ni formas de incrementar su participación.

#### CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

La política afirma que el Perú está abierto a trabajar con las organizaciones internacionales para adaptarse a la actual crisis climática. La política también señala el intento de satisfacer los intereses de los “acuerdos y sinergias” internacionales, pero no se menciona el elemento de género en estas declaraciones.

| 6 Estrategia Nacional ante el Cambio Climático  |   |   |
|---|---|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1 = 0<br>1.2 = 0<br>6.1 = 0<br>1.4 = 0<br>1.5 = 0 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1 = 0   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1 = 0<br>4.2 = 0<br>4.3 = 0<br>4.4 = 0            |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1 = 0<br>6.2 = 0<br>6.3 = 0                       |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>128</sup>   | 7.1 = 0   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>0</b>  |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

### Evaluación II

Esta política no tiene una conclusión clara. Por lo tanto, no hay un enfoque definitivo sobre las mujeres en esta política de cambio climático.

#### Resultados de la Evaluación II

| Nº | Nombre                                       | Año | Puntuación |
|----|--|-----|------------|
| 6  | Estrategia Nacional ante el Cambio Climático |     | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

#### Nivel de implementación

La política no da ninguna indicación de cómo va a lograr sus objetivos.

| Nº | Nombre                                       | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|--|-------------------------|------------|
| 6  | Estrategia Nacional ante el Cambio Climático | No aplica               | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

128 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## 7 Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Este plan carece completamente de un enfoque de género en todas las dimensiones. De hecho, el género o las mujeres ni siquiera se mencionan en las 90 páginas del documento. Por lo tanto, todos los demás aspectos de esta evaluación son inexistentes.

| 7 Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC |  |   |
|---|--|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación   | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (Contenido de la política).                          | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?   | 1.1 = 0<br>1.2 = 0<br>6.1 = 0<br>1.4 = 0<br>1.5 = 0 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).                                 | 2.1 ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?  | 3.1= 0  |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).  | 4.1 ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2 ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3 ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4 ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                    | 4.1=0<br>4.2=0<br>4.3= 0<br>4.4=0                   |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?  | 5.1=0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).                              | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3 ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1= 0<br>6.2= 0<br>6.3= 0                          |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto).                     | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>129</sup>  | 7.1= 0  |
| <b>Puntuación total:</b>  |  | <b>0</b>  |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

### Evaluación II

En el presente documento no hay objetivos, compromisos, indicadores o “próximos pasos” específicos en relación con la planificación en materia de género.

#### Resultados de la Evaluación II

| Nº | Nombre   | Año       | Puntuación |
|----|--|-----------|------------|
| 7  | Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC. | 2012-2021 | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión altamente relevante consciente del género.

129 Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## Nivel de implementación

Con la información disponible no es posible evaluar el nivel de implementación de este Plan (PLANGRACC).

| Nº | Nombre  | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|---|-------------------------|------------|
| 7  | Plan de Gestión de Riesgos para la Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC | No se puede evaluar     | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

## 8 Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático

### Evaluación I

#### TRANVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

La política establece que la brecha entre hombres y mujeres debe reducirse para que haya igualdad de oportunidades. Sin embargo, no tiene en cuenta los estereotipos de género y, al hablar de las mujeres, se separa en una subsección especial de “vulnerabilidad” o “iniciativas locales”. En la sección sobre vulnerabilidad se examina la forma en que la carga de trabajo de las mujeres y los niños se verá afectada por la reducción del acceso al agua y la leña. Si bien estas tareas forman parte de sus responsabilidades tradicionales de género, las normas que sustentan estas expectativas de género no se mencionan en la política. Los datos utilizados en esta política se relacionan principalmente con los factores climáticos, aunque sí menciona a las mujeres como porcentaje de la población total, siendo este el único dato desglosado por sexo.

#### COMPRENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La política parece ser consciente de la posición más vulnerable de las mujeres en una crisis climática, reconociendo que sus medios de vida se verán afectados junto con su acceso a ciertas materias primas necesarias para mantener su hogar. La política también tiene en cuenta la posición de las mujeres que viven en “zonas rurales altamente expuestas”, ya que son sensibles a los efectos del cambio climático y por lo tanto deben ser priorizadas para asegurar su supervivencia.

#### INTERSECCIONALIDAD

Los aspectos que pueden aumentar la vulnerabilidad de las mujeres no se mencionan como un enfoque interseccional. Se señala que los pueblos indígenas necesitan más asistencia, pero el estado civil y la discapacidad, etc., no se mencionan en absoluto en esta política, y mucho menos las mujeres en estas situaciones.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Esta política no menciona de ninguna manera el empoderamiento de las mujeres. La política tampoco especifica la posibilidad de obtener aportes de grupos de mujeres para elaborar los objetivos de la política.

#### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

No se señala que los puntos centrales de la política relacionados con el género sean una continuación o una adición a una política anterior.

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

Las mujeres como líderes o empresarias no están incluidas en esta política. Tampoco se ha previsto un debate sobre el modo de superar las normas de género en la industria verde.

#### CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

La política no menciona la promoción de los derechos humanos de las mujeres.

| 8 Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático                                      |   |   |
|---|---|---|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación  | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?  | 1.1 = 0,5<br>1.2 = 0<br>6.1 = 0,5<br>1.4 = 0<br>1.5 = 0 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1. ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0,5   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?   | 3.1 = 0   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1. ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2. ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3. ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4. ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                 | 4.1 = 0<br>4.2 = 0<br>4.3 = 0<br>4.4 = 0                |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).   | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?   | 5.1 = 0   |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).          | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3. ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1 = 0<br>6.2 = 0<br>6.3 = 0                           |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>130</sup>   | 7.1 = 0   |
| <b>Puntuación total:</b>  |   | <b>1.5</b>  |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

### Evaluación II

La parte final de esta política es un análisis de la forma en que esta se implementará, pero no se incluye a las mujeres en esta sección.

### Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre   | Año  | Puntuación |
|----|--|------|------------|
| 8  | Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático | 2015 | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género.

### Nivel de implementación

Esta política constaba de tres fases, de las cuales la segunda debería haber concluido en 2018 y la tercera debería estar totalmente implementada para 2021. Sin embargo, esta política no proporciona ninguna actualización de los progresos.

| N° | Nombre   | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|--|-------------------------|------------|
| 8  | Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático | No aplica               | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

<sup>130</sup> Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

## 9 Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021

### Evaluación I

#### INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La política implica que está trabajando a favor de la igualdad de género, sin embargo, no hay una mención específica de “igualdad de género”, sino que la política se refiere en todo momento a la “igualdad de oportunidades”. Establece que medirán la inclusión de género a través del número de mujeres en cargos públicos de alto nivel (con el objetivo de lograr la paridad) y las comparaciones de ingresos con los hombres (con el fin de que la proporción de los ingresos de los hombres sea de 1.3 más que la de las mujeres, en comparación con 1.55). Otro elemento de la igualdad de género es que tiene por objeto eliminar la discriminación entre los sexos y garantizar el pleno acceso de las mujeres a la educación en todos los niveles. Hay pocos datos desglosados por sexo, pero cuando se establecen objetivos, esta política proporciona metas numéricas, proporciones y objetivos específicos para las mujeres. No se cuestionan los estereotipos de género, pero las mujeres figuran en temas diferentes y no solo en la sección sobre desigualdad.

#### COMPENSIÓN ESTRUCTURAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La política menciona algunos impactos estructurales en la igualdad de género. Por ejemplo, señala que la migración del campo a la ciudad ha permitido aumentar la participación de las mujeres en la economía y los mercados laborales. También se hace hincapié en las cuestiones relativas a la salud de las mujeres, en particular la salud materna, y en la necesidad de reducir la tasa de anemia. Otro factor mencionado es el derecho a la propiedad sobre la tierra entre hombres y mujeres con el deseo de que sea más equitativo. Sin embargo, no se abordan todas las áreas de impactos estructurales, por lo que no se otorgan puntuaciones completas a esta política.

#### INTERSECCIONALIDAD

La política establece específicamente que las mujeres que viven en entornos rurales o en situación de pobreza y extrema pobreza son aún más susceptibles a los riesgos del embarazo. Las mujeres jefas de hogar también se mencionan como un grupo diferente a considerar.

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El término “empoderamiento” no se menciona en esta política. Sin embargo, un resultado económico para las mujeres es que la política “fomentará que las mujeres jefas de hogar, de familias rurales pobres vinculadas a los programas sociales, conozcan y utilicen mecanismos financieros de ahorro y crédito” (página 52). Esta afirmación sugiere que las mujeres se verían económicamente empoderadas por esta política. Si bien los autores de la política consultaron al Ministerio de la Mujer, la afirmación anterior es la única referencia de la política a la agencia de las mujeres.

#### TRANSFORMACIÓN GRADUAL

La política sí hace referencia a políticas anteriores, pero no muy a menudo cuando se trata de abordar la situación de las mujeres.

#### SENSIBILIDAD AL ENFOQUE DE GÉNERO

La política establece que para alcanzar el objetivo 6 relativo a la seguridad ciudadana, se implementará un Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer. Otra norma de género que planea abordar es el aumento del acceso de las mujeres a la educación, pero no se menciona en relación con la industria verde o las mujeres empresarias. Aunque no se señalan específicamente, muchos de los objetivos destinados a ayudar a las mujeres, por ejemplo, aumentar el acceso al mercado laboral, pueden a su vez ayudarlas a encontrar potencialmente trabajo en una industria verde.

#### CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

Se menciona los derechos humanos como una obligación internacional, pero no se identifica nada específicamente para las mujeres.

| 9 Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021   |  |   |
|--|--|---|
| Categorías de criterios de calidad   | Preguntas de investigación   | Puntuación  |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política). | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)? | 1.1 = 1<br>1.2 = 0.5<br>1.3 = 0.5<br>1.4 = 0<br>1.5 = 1 |

|  |  |                                       |
|--|--|---------------------------------------|
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).            | 2.1 ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1 = 0.5                             |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).  | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?  | 3.1= 0.5                              |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                 | 4.1 ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2 ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3 ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4 ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                    | 4.1= 0<br>4.2=1<br>4.3= 1<br>4.4= 0.5 |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política).  | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?  | 5.1=0                                 |
| 6. Sensibilidad al enfoque de género (política adaptada al contexto del proyecto).         | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3 ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1= 0<br>6.2= 0.5<br>6.3= 0          |
| 7. Contextualización regional e internacional política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>131</sup>  | 7.1= 0.5                              |
| <b>Puntuación total:</b>   |  | <b>7.5</b>                            |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

## Evaluación II

La política concluye con algunos planes de contingencia, pero hay poca mención de las mujeres en ellos.

### Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre                                   | Año  | Puntuación |
|----|--|------|------------|
| 9  | Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 | 2021 | 1          |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

### Nivel de implementación

La implementación está prevista para el año 2021.

| N° | Nombre                                   | Nivel de implementación | Puntuación |
|----|--|-------------------------|------------|
| 9  | Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 | No disponible           | N/A        |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

## 10 Plan Nacional de Competitividad y Productividad

### Evaluación I

#### TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Esta política se organiza en torno a nueve “objetivos prioritarios” que contienen diferentes “medidas de política” y que en conjunto buscan lograr una mejora en el nivel de competitividad del país. En su conjunto, este documento carece en gran medida de un enfoque de género en todas las dimensiones. De hecho, el género o las mujeres solo se mencionan tangencialmente tres veces en las 90 páginas del documento, en el contexto de tres de los nueve “objetivos prioritarios”:

<sup>131</sup> Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

- En el contexto del Objetivo Prioritario 2 (Fortalecer el capital humano) se menciona el género cuando se reconocen brevemente las diferencias geográficas basadas en el género en el acceso a la educación y los mercados laborales.
- En el contexto del Objetivo Prioritario 3 (Generar el desarrollo de las capacidades para la innovación, adopción y transferencia de mejoras tecnológicas), una medida de política (3.3 Centro de Innovación “Espacio Ciencia”) menciona que este centro incluirá “apoyo a favor de las mujeres innovadoras, emprendedoras o investigadoras”.
- En el contexto del Objetivo Prioritario 5 (Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno), una medida de política (5.2 Jornada a tiempo parcial) menciona que la promoción de la jornada a tiempo parcial es especialmente relevante para las mujeres, porque 54% de los empleados a tiempo parcial son mujeres.

Todos los demás aspectos de esta evaluación no se abordan en la política.

| 10 Plan Nacional de Competitividad y Productividad  |  |  |
|---|--|--|
| Categorías de criterios de calidad  | Preguntas de investigación   | Puntuación                                     |
| 1. Transversalización del enfoque de género en la política (contenido de la política).      | 1.1. ¿Tiene la política como objetivo la igualdad de género?<br>1.2. ¿Incluye la política datos desglosados por sexo de manera consistente?<br>1.3. ¿Considera la política las diferencias de género para crear más igualdad?<br>1.4. ¿Se cuestionan los estereotipos de género?<br>1.5. ¿Se incorpora el enfoque de género en todo el documento? (en lugar de regularlo en una sección separada)?   | 1.1= 0<br>1.2= 0<br>1.3= 0<br>1.4= 0<br>1.5= 0 |
| 2. Comprensión estructural de la igualdad de género (contenido de la política).             | 2.1 ¿Considera la política los factores estructurales (más allá del nivel individual) que influyen en la igualdad de género? Por ejemplo, los factores históricos, legales, socioculturales, económicos y políticos.   | 2.1= 0   |
| 3. Interseccionalidad (contenido de la política).   | 3.1. ¿Incorpora la política el concepto de “interseccionalidad” (definida como las formas multidimensionales de exclusión y desigualdad que modelan la vida y las experiencias de las mujeres, por ejemplo, la etnia, la identidad sexual, la clase, la religión, el estado civil, la discapacidad u otros criterios de identidad)?  | 3.1= 0   |
| 4. Empoderamiento de las mujeres (proceso de la política).                                  | 4.1 ¿Aparece la palabra “empoderamiento” en la política asociada a las mujeres?<br>4.2 ¿Se refiere la política al empoderamiento económico de las mujeres?<br>4.3 ¿Se refiere la política al empoderamiento de las mujeres en términos de aumentar la agencia, los recursos o los logros de las mujeres?<br>4.4 ¿Menciona la política la consulta a mujeres o a grupos y asociaciones de la sociedad civil de mujeres durante su elaboración?                                    | 4.1= 0<br>4.2= 0<br>4.3= 0<br>4.4= 0           |
| 5. Transformación gradual (proceso de la política)  | 5.1. ¿Se basa la política en los logros o políticas nacionales anteriores en materia de igualdad de género?  | 5.1= 0   |
| 6. Respuesta a las cuestiones de género (política adaptada al contexto del proyecto).       | 6.1. ¿Aborda la política las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde?<br>6.2. ¿Considera la política formas de superar las normas de género y las tradiciones sociales que perjudican la participación de las mujeres en el sector de la industria verde?<br>6.3 ¿Se abordan en la política las medidas necesarias para aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos en la industria verde? | 6.1= 0<br>6.2= 0<br>6.3= 0                     |
| 7. Contextualización regional e internacional (política adaptada al contexto del proyecto). | 7.1. ¿Cumple la política con las convenciones, políticas, leyes y compromisos internacionales y regionales que salvaguardan los derechos de las mujeres? <sup>132</sup>  | 7.1= 0   |
| <b>Puntuación total:</b>  |  | <b>0</b>                                       |

Leyendas del cuadro: 1=La política cumple los criterios; 0.5=La política cumple los criterios hasta cierto punto; 0=La política no cumple los criterios.

## Evaluación II

Al final de la política se presentan planes de contingencia, pero se menciona poco a las mujeres.

### Resultados de la Evaluación II

| N° | Nombre  | Año       | Puntuación |
|----|---|-----------|------------|
| 10 | Plan Nacional de Competitividad y Productividad | 2018-2030 | 0          |

Leyendas del cuadro: 0= No hay mención de género en la conclusión; 1= Conclusión irrelevante/superficial; 2= Tiene algunas conclusiones sobre sexo pero no sobre género; 3= Tiene algunas conclusiones sobre género pero básicas o poco útiles; 4= Conclusión muy relevante consciente del género

<sup>132</sup> Criterio 7.1: La lista de convenciones internacionales y regionales incluirá la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, el Protocolo sobre la violencia contra la mujer, Beijing +25, y el Protocolo de Maputo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África (no aplicable a Perú/Camboya).

### Nivel de implementación

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad fue aprobado a finales de julio de 2019 y abarca el periodo comprendido entre 2019 y 2030. No se encontró información sobre su nivel de implementación, pero debido al contexto actual y al tiempo en el proceso, podemos inferir que es casi nulo.

| N° | Nombre  | Nivel de implementación  | Puntuación |
|----|---|--|------------|
| 10 | Plan Nacional de Competitividad y Productividad | El Plan Nacional de Competitividad y Productividad fue aprobado a finales de julio de 2019 y abarca el periodo comprendido entre 2019 y 2030. Su nivel de implementación es casi nulo. | 0          |

Leyendas del cuadro: 1=La política se ha implementado en su totalidad; 0.5=La política se ha implementado parcialmente; 0=La política no se ha implementado; n/a = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.



Vienna International Centre  
Wagramerstr. 5, P.O. Box 300,  
A-1400 Vienna, Austria



+43 1 26026-0



[www.unido.org](http://www.unido.org)



[unido@unido.org](mailto:unido@unido.org)



UNITED NATIONS  
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION