



UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION



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

Resumen Ejecutivo del Informe 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

Resumen Ejecutivo del Informe de País: Perú





¿De qué trata este informe?

El presente informe forma parte del programa mundial denominado “Empoderamiento Económico de las Mujeres en la Industria Verde” (EEWIGI, por su sigla en inglés). El propósito del EEWIGI es asesorar a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria sobre el establecimiento y la aplicación 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 industria¹.**

La Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y ONU-Mujeres están colaborando para evaluar la necesidad de adoptar medidas de política para la industria verde con un enfoque de género² en cuatro países piloto: Camboya, Perú, Senegal y Sudáfrica.

En Perú, el proyecto de asistencia preparatoria llevado a cabo en 2017³ ha dado lugar a un proyecto completo para asesorar al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, al Ministerio de la Producción y al Ministerio del Ambiente, así como a las asociaciones y empresas del sector privado, en la elaboración y aplicación de políticas con enfoque de género para la industria verde. El presente informe nacional tiene por objeto proporcionar a los responsables de formular políticas y a los profesionales de la industria, evidencia que les permita:

1. Establecer y aplicar un marco de políticas para integrar mejor el enfoque 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

¿Por qué es importante?

El Gobierno peruano da prioridad a las políticas y programas destinados a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estos incluyen: la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático, el Plan de Gestión de Riesgos y Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario, el Plan Nacional de Acción del Café Peruano, y la Hoja de Ruta hacia una Economía Circular; dentro del marco del Plan Nacional de Competitividad y Productividad. El crecimiento verde y la promoción de las industrias verdes es una de las estrategias que se enmarca dentro de esta prioridad general. Sin embargo, existen pocos datos sobre el empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde; este estudio tiene por objeto llenar este vacío.

Políticas como las Contribuciones Nacionalmente Determinadas, el Plan de Acción en Género y Cambio Climático, y el Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, tienen más posibilidades de transversalizar el enfoque de género. **Para elaborar políticas, estrategias y planes de acción que permitan transversalizar el enfoque de género⁴ en la industria verde, se requiere una base sólida de conocimientos y una comprensión más profunda de los desafíos que afrontan las mujeres empresarias y profesionales de la industria verde.** De ahí que el proyecto conceptualice el empoderamiento económico de las mujeres como algo que requiere progreso y transformación.

El 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). Para lograr la transformación es necesario que las mujeres tengan el poder y la capacidad de usar sus nuevas habilidades y tomar decisiones sobre los recursos. Ello requiere la transformación de las funciones estructurales subyacentes en materia de género y de las normas sociales que refuerzan y perpetúan la desigualdad de género^{5 6}.

1 ONUDI y ONU Mujeres (2019) Global Programme: Economic Empowerment of Women in Green Industry, Phase 1: Policy prioritization, pp 1-21.

2 ONU Mujeres (2012). Gender Equality Glossary. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

3 ONUDI (2019) The Economic Empowerment of Women in Green Industry: A Synthesis Report. No publicado, pp. 1-82.

4 La transversalización del enfoque de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una manera de hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe. Consulte el glosario de términos de ONU Mujeres: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=o&page=2>

5 GWNEN (2019). Women for Sustainable Energy: Strategies to Foster Women's Talent for Transformational Change, p.52.

6 Véase: UN Women's Glossary of Terms - UN Women (2012). Gender equality glossary. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

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

En todo el mundo, las mujeres ganan menos, ahorran menos, tienen trabajos menos seguros y tienen más probabilidades de trabajar en el sector informal⁷. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de COVID-19, ya que tienden a tener empleos más precarios, especialmente en el sector informal, donde sus beneficios y protección, incluido el acceso a la protección social, son inadecuados o inexistentes.

El COVID-19 ha tenido un gran impacto en las mujeres en todas las cadenas de suministro: ejecutivas de grandes empresas; mujeres que trabajan en el sector de servicios, mujeres que son propietarias o trabajan en pequeñas y medianas empresas (PYME); mujeres dedicadas a la manufactura, incluido el sector informal; y trabajadoras migrantes. Esto se ve acentuado por la división desigual del cuidado y las responsabilidades domésticas en el hogar debido a las expectativas sociales de género, lo que limita aún más las opciones de subsistencia de las mujeres⁸.

La pandemia está exponiendo esas vulnerabilidades en los sistemas sociales, políticos y económicos que siempre estuvieron presentes. Está forzando un cambio en las prioridades y el presupuesto de los sectores público y privado, poniendo en peligro el progreso realizado hasta ahora hacia la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas. Deben tomarse medidas de inmediato para detener este retroceso. Las mujeres deben ser tanto las arquitectas como las beneficiarias de los esfuerzos para reconstruir mejor y más fuerte la respuesta a estas fallas tan visibles⁹.

A pesar de estos desafíos, la crisis del COVID-19 también ofrece oportunidades únicas que permiten el empoderamiento de las mujeres, propiciando cambios transformadores necesarios para abordar los problemas climáticos, sociales y ambientales y las desigualdades de larga data que han contribuido a la devastación de esta pandemia. Dar prioridad a las mujeres y la recuperación económica en líneas más equitativas no solo es moralmente correcto, también es un imperativo económico. Las mujeres son agentes fundamentales de la recuperación poscrisis e invertir en la igualdad de género tiene el potencial de estimular la economía y revertir las pérdidas de la riqueza mundial¹⁰. Además, se debe priorizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los sectores para ayudar a las mujeres emprendedoras a iniciar y mantener empresas ecológicas. La industria verde es nueva, innovadora y parte de un mercado en crecimiento impulsado por un consumidor más consciente lo que ofrece muchas oportunidades para las mujeres.

El Gobierno peruano estableció 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 hizo posible el “trabajo remoto” y permitió a los trabajadores de varias industrias realizar su trabajo fuera de su lugar de trabajo. 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 y está contribuyendo de manera importante a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en el Perú.

En resumen, las mujeres son agentes fundamentales para la recuperación posterior a una crisis e invertir en la igualdad de género tiene el potencial de estimular la economía y revertir las pérdidas de riqueza mundial¹¹.

¿Cómo se seleccionaron los sectores y subsectores para este informe?

La “industria verde” incorpora muchos sectores tradicionales que están dispuestos a incorporar consideraciones ambientales y sociales en sus operaciones, desde la agricultura y energía, hasta la gestión de residuos y el turismo. A partir del análisis realizado por la Coordinadora Nacional del proyecto y los puntos focales nacionales que representaron a tres Ministerios (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Ministerio de la Producción y Ministerio del Ambiente), y teniendo en consideración las sinergias con los proyectos de PCP Perú, 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) y gestión de residuos (subsector: reciclaje de residuos).

Véase la Tabla 1 para los sectores y subsectores examinados.

7 ONU (2020). Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women.

8 Ibid.

9 ONU Mujeres (2020). From Insights to Action, Gender Equality in the Wake of COVID-19. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>

10 CARE (2020). COVID-19 Condemns Millions of Women to Poverty When They Could be a Solution to Prosperity..

11 CARE (2020). COVID-19 Condemns Millions of Women to Poverty, when they could be a Solution to Prosperity. Disponible en: <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 July 2020).

Tabla 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 análisis se realizó mediante una matriz de puntos que evaluó cada sector y subsector en cinco (5) aspectos principales: 1) Transversalización del enfoque de género y presencia de las mujeres; 2) Tamaño y potencial del mercado; 3) Nivel de emprendimiento; 4) Concienciación ambiental de los actores del sector; y 5) Posibles sinergias con proyectos de PCP. A cada subsector se le asignaron puntos para los indicadores de cada aspecto. Los subsectores seleccionados fueron los que obtuvieron la mayor puntuación (véase en el informe principal el Apéndice 1 para la matriz de selección).

¿Cómo se realizó el estudio?

En la presente investigación se utilizó un enfoque de métodos mixtos que combinaba la recolección de datos cualitativos y cuantitativos. La investigación se llevó a cabo en cuatro fases: 1) Revisión de escritorio y revisión inicial de políticas; 2) Análisis crítico de las políticas feministas (10 políticas); 3) recolección de datos cualitativos en forma de entrevistas individuales a informantes clave (31 EIC) y discusiones de grupos focales (5 DGF); y 4) recolección de datos cuantitativos en forma de una encuesta en línea con mujeres que trabajan como empresarias (42 encuestadas). Los datos cuantitativos y cualitativos se recogieron en enero y febrero de 2020



Limitaciones de la investigación

- 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 los sectores y subsectores en “verdes” frente a “convencionales” o “no verdes”.
- 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.

Fortalezas del estudio

- Una iniciativa novedosa:** Esta investigación es la primera de este tipo que estudia el empoderamiento económico de las mujeres en las industrias verdes, tanto como empresarias como profesionales de la industria.
- Investigaciones en todo el mundo:** La investigación ha producido un impresionante conjunto de datos internacionales, con datos cualitativos y cuantitativos recogidos en cuatro países de tres continentes diferentes.
- Análisis de políticas sólidas con enfoque de género:** El análisis crítico de las políticas feministas hechos a medida que se utilizan en el estudio es novedosos en las investigaciones para el desarrollo internacional. Si bien existen varias políticas en el país sobre el cambio climático y el desarrollo sostenible, se desconocía en qué medida se había incorporado el enfoque de género en esas políticas. Nuestro análisis crean 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. **Reducción de la brecha de conocimientos en 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.

¿Cuáles son los principales hallazgos?

Resultados clave de las Fases 1 y 2: Análisis de políticas

Se evaluaron diez políticas sobre la base de los criterios de análisis de las políticas feministas y las preguntas de investigación enumeradas en el informe principal. Comprendía tres evaluaciones:

- Evaluación I: La primera evaluación¹² es un índice para evaluar la inclusión del enfoque de género en los planes de la industria verde a través de siete categorías de criterios.
- Evaluación II: En la segunda evaluación se examinan los objetivos, compromisos, indicadores específicos o “próximos pasos” relativos a la planificación en materia de género. Con ello se pretende garantizar la rendición de cuentas en lo que respecta a los objetivos o planes en materia de género.
- Evaluación III: Las políticas se evaluaron en función de su nivel de aplicación hasta la fecha (a abril de 2020).

Estas políticas fueron seleccionadas por el coordinador nacional del proyecto y los puntos focales nacionales a través de una matriz especializada. **Si bien el Gobierno peruano prioriza políticas y programas que ayudan a la nación a adaptarse y mitigar el cambio climático; en la actualidad, existe una falta de políticas centradas en el empoderamiento de las mujeres o que las incorporen en la industria verde.**

Consulte la Tabla 2 para obtener un resumen de la Evaluación I

Tabla 2: Cuadro resumido de la Evaluación I

	Transversalización del enfoque de género en la política	Comprensión estructural de la igualdad de género	Intersectorialidad	Empoderamiento de las mujeres	Transformación gradual	Sensibilidad al enfoque de género	Contextualización regional e internacional	Puntaje total
Contribuciones Nacionalmente Determinadas (2015, 2017-2018) ¹³	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 (2018-2030) ¹⁴	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 (2020) ¹⁵	0/5	0/1	0/1	0/4	0/1	1/3	0/1	1/16

12 Los criterios y las preguntas de investigación para el primer ejercicio han sido adaptados de: Druca, K y Rodríguez, C.M 2018 Feminist Policy Analysis: Implications for the Agricultural Sector in Ethiopia. CIMMYT, Addis Abeba (Etiopía).

13 República de Perú. (2015). Contribuciones Nacionales Determinadas (2015, 2017-2018). Lima, Perú. Disponible en línea: <https://www4.unfccc.int/sites/ndcstaging/PublishedDocuments/Peru%20First/iNDC%20Per%C3%BA%20english.pdf>

14 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>

15 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 N° 003-2020-Producir. Lima, Perú: PRODUCE y MINAM

Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC) (2016-2021) ¹⁶	3/5	0.5/1	1/1	3.5/4	1/1	0/3	1/1	9/16
Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 (2018) ¹⁷	2/5	0/1	0.5/1	0/4	0/1	0/3	0/1	2.5/16
Estrategia Nacional ante el Cambio Climático (2024) ¹⁸	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 ¹⁹	0/5	0/1	0/1	0/4	0/1	0/3	0/1	0/16
Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático (2015) ²⁰	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 (2021) ²¹	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 (2018-2030) ²²	0/5	0/1	0/1	0/4	0/1	0/3	0/1	0/16

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 I (Tabla 2)

TRANVERSALIZACIÓN 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

En general, las políticas no consideran factores estructurales que tengan un impacto en la igualdad de género más allá del nivel individual, excepto las 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. Ninguna de las diez políticas hace referencia a los factores históricos, legales o socioculturales, que actualmente influyen en la igualdad de género.

INTERSECCIONALIDAD

La intersección del género con otros factores como la discapacidad, la raza, la juventud o la ruralidad, se considera de manera limitada a excepción de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas, 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.

16 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%c3%a9nero-y-CC-16-de-JunioMINAM+MIMP.pdf>

17 Congreso de la República. (2018). Ley Marco sobre Cambio Climático - Ley N° 30754 (2018). Lima, Perú. Disponible en línea: <https://www.lse.ac.uk/GranthamInstitute/wp-content/uploads/2018/04/1638161-1.pdf>

18 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

19 Ministerio de Agricultura. (2012). Plan de Gestión de Riesgos y Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC (2012-2021). Lima, Perú: Ministerio de Agricultura. Disponible en línea:

<http://euroclimaplus.org/intranet/documentos/repositorio/Plan%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20riesgos%20y%20adaptaci%C3%B3n%20sector%20agrario%202012-2021.pdf>

20 MINAM. (2016). 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>

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

22 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

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 interesados, no es posible inferir del propio documento de política cuáles fueron los 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 y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (PAGCC). La falta de coordinación entre políticas, es una oportunidad perdida considerando el sólido marco nacional vigente que garantiza 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 no consideran 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 las industrias verdes. 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 éxito.

CONTEXTUALIZACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL

Ninguna de las políticas analizadas mencionaba los marcos normativos internacionales para la igualdad de género como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (CEDAW por su sigla en inglés). Se trata de una oportunidad perdida de revisar y aprovechar la legislación existente (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 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.

Evaluación II (Tabla 3)

La segunda evaluación en el análisis crítico feminista de política, evalúa la calidad de las conclusiones de la política de metas, compromisos, indicadores o “próximos pasos” específicos para la planificación de género. Estas medidas garantizan la rendición de cuentas de los objetivos y planes de género de la política. Esta evaluación utiliza el siguiente sistema:

0 = Sin mención de género en la conclusión.

1 = Conclusión irrelevante / simbólica.

2 = Tiene mención sobre el sexo, pero no conclusiones de género²³

3 = Tiene algunas conclusiones de género, pero básicas o inútiles.

4 = Conclusión con conciencia de género muy relevante.

Evaluación III (Tabla 3)

Por último, las políticas se evaluaron en función de su nivel de implementación hasta la fecha de abril a junio de 2020.

Consulte la Tabla 3 para ver la tabla resumen de las evaluaciones II y III.

Tabla 3: Resumen de las evaluaciones II y III

Nº	Nombre	Evaluación II puntaje	Evaluación III puntaje
1	Contribuciones Nacionalmente Determinadas (2015, 2017-2018)	3	0.5
2	Plan de Acción Nacional del Café del Perú (2018-2030)	0	N/A
3	Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industrial (2020)	0	0

²³ “Sexo” incluye una referencia a “mujeres” u “hombres”. ‘Género’ se refiere a las relaciones, normas sociales y dinámicas de poder entre ‘mujeres’ y ‘hombres’. Consulte el Glosario de igualdad de género de ONU Mujeres: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&modo=letra+ygancho=G&sortkey=&sortorder=>

4	Plan de Acción en Género y Cambio Climático (2016-2021)	2	N/A
5	Ley Marco sobre Cambio Climático – Ley N° 30754 (2018)	1	N/A
6	Estrategia Nacional de Cambio Climático (2024)	0	N/A
7	Plan de Gestión de Riesgos y Adaptación al Cambio Climático en el Sector Agrario (2012-2021): PLANGRACC (2012-2021)	0	N/A
8	Estrategia Nacional sobre Bosques y Cambio Climático (2015)	0	N/A
9	Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 (2021)	0,5	N/A
10	Plan Nacional de Competitividad y Productividad (2018-2030)	0	0

Evaluación II Claves: 0 = sin mención de género en la conclusión; 1 = conclusión irrelevante / simbólica; 2 = tiene algunas conclusiones de sexo, pero no de género; 3 = tiene algunas conclusiones de género, pero básicas o inútiles; 4 = conclusión con conciencia de género muy relevante

Evaluación III Claves: 1 = La política está completamente implementada; 0,5 = La política se implementa parcialmente 0 = La política no se implementa; N/A = nivel de implementación no evaluable según los datos disponibles.

Conclusión clave:

La limitación común de estas políticas es que no tienen en cuenta ningún marco normativo internacional sobre los derechos de la mujer, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ni se basan en ninguna política de empoderamiento de la mujer e igualdad de género. No se menciona en qué medida se consultó a las mujeres, o a los grupos y asociaciones de mujeres de la sociedad civil, para desarrollar estas políticas. **Estas políticas no abordan las necesidades e intereses específicos de las mujeres empresarias o mujeres que trabajan en la industria verde; no consideran formas de superar las normas sociales y de género que perjudican la participación de las mujeres en la industria verde.** El género rara vez se menciona en estas conclusiones de políticas y su nivel de implementación no es claro. Sin embargo, todavía existe la posibilidad de revisar algunas de estas políticas, como las nuevas políticas que continuarán hasta 2030, y realizar las modificaciones necesarias para integrar la igualdad de género. Además, en Perú falta la implementación efectiva de las políticas existentes. Es necesaria una mayor colaboración entre los sectores público y privado para que las empresas cumplan los ambiciosos objetivos gubernamentales.

Resultados clave de las Fases 3 y 4: Datos cualitativos y cuantitativos

Las mujeres empresarias en la industria verde

Las mujeres empresarias entrevistadas informaron que las principales barreras que enfrentan para iniciar negocios en la industria verde son:

- Costos iniciales altos para iniciar un negocio.
- Falta de disponibilidad o de acceso a la tecnología.
- Falta de disponibilidad de información o recursos sobre cómo iniciar un negocio.
- No existe claridad de lo que es “industria verde”—lo que hace que un negocio sea verde— en Perú, así como en la mayoría de países. Los sectores y subsectores identificados en este estudio no han adoptado completamente prácticas verdes, pero tienen gran potencial de volverse verdes.
- Hay poca documentación para entender cómo las mujeres son marginadas dentro de los sectores indicados. La información desagregada por sexo y sobre los negocios verdes está dispersa. Es difícil establecer metas y acciones para incentivar la participación de las mujeres en la industria verde sin una base de referencia y sin claridad sobre la situación actual de las mujeres en dicha industria.
- Los productos elaborados por la industria convencional son generalmente menos caros que los producidos por la industria verde puesto que los costos de producción son menores. Estos altos costos colocan en desventaja a las mujeres de la industria verde.
- Falta de incentivos para negocios dirigidos por mujeres que operan en la industria verde.

Barreras a las que se enfrentan las mujeres empresarias o 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. También mencionaron que, 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.
3. 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.

Barreras al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

Los datos primarios recogidos revelaron la existencia de barreras persistentes al empoderamiento económico de las mujeres como empresarias y profesionales de la industria verde, entre las que se cuentan las siguientes:

- **Discriminación en el lugar de trabajo:** Las mujeres están infrarrepresentadas en la propiedad empresarial y en los puestos de alta dirección; sufren discriminación en el trabajo, por ejemplo, al negociar con proveedores y compradores o al solicitar un crédito. Además, las prácticas de contratación, retención, reingreso y ascenso discriminan a las mujeres que son madres embarazadas y agravan la brecha salarial por maternidad²⁴. Las brechas salariales de género, la violencia y el acoso sexual en el trabajo son barreras adicionales para las mujeres empresarias y profesionales en la industria verde;
- **Discriminación social:** Las mujeres tienen dificultades para iniciar un negocio debido a las normas y estereotipos sociales y de género que dan forma a los roles y responsabilidades de género. Además, las mujeres tienen menos acceso a la creación de redes y a participar en otras actividades de ocio o productivas fuera del hogar por la noche.
- **Cuidado y trabajo doméstico no remunerado:** La división desigual del cuidado y las responsabilidades domésticas en el hogar añaden una carga desproporcionada para las mujeres. Esto limita sus opciones de empleo, así como su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral. La falta de apoyo y servicios de cuidado infantil hace que sea particularmente difícil para las mujeres lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, las mujeres informaron que les resultaba difícil asistir a reuniones de un día de duración debido al cuidado no remunerado y las responsabilidades domésticas.
- **Acceso a los mercados, a la información y al conocimiento:** El acceso de las mujeres a las redes empresariales, aunque en expansión, está relativamente poco explorado. La falta de acceso a la información del mercado y las oportunidades para desarrollar habilidades comerciales es un desafío particular para las mujeres. Esto puede atribuirse a la desigualdad de tiempo para las actividades de creación de redes y la falta de movilidad para conocer los mercados y otra información necesaria para el negocio.
- **Falta de diálogo entre los marcos de políticas transversales de género y las políticas sectoriales específicas:** La mayoría de los programas gubernamentales son “neutrales en cuanto al género”. Si los programas gubernamentales no son intencionalmente sensibles al género; no se abordarán los desafíos y problemas específicos que enfrentan las mujeres (por ejemplo, tiempo y duración de las capacitaciones, ubicaciones, etc.). Esto también puede empeorar las desigualdades de género existentes.

Véase la Tabla 4 para un cuadro resumen de las barreras reportadas al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde.

Tabla 4: Cuadro resumido de las barreras al empoderamiento económico de las mujeres en la industria verde

Barreras al progreso
Falta de conocimiento de las políticas y programas diseñados para beneficiar a las mujeres o fomentar su participación en la industria verde
- Solo 38% de las empresarias verdes informaron que conocen alguna política o programa para alentar a las mujeres a iniciar un negocio. - Solo 12% de las empresarias verdes conocían alguna política o programa que alentara a las mujeres a iniciar un negocio en la industria verde.
Reducción de la movilidad y mayor inseguridad
- Debido a las tareas y responsabilidades domésticas de las mujeres, estas suelen tener menos posibilidades que los hombres de movilizarse. - 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.
Falta de acceso de las mujeres a la mentoría, a las redes de financiación de inversiones y a las oportunidades de empleo
- La prevalencia de los “clubes de Toby”, a los que las mujeres no tienen acceso, limitan sus oportunidades en estas industrias, mientras 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. - Las industrias están dominadas por los hombres; por lo tanto ellos pueden enterarse de oportunidades de trabajo a través de conexiones personales.
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.
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, el acoso sexual al hacer negocios, la obtención de capacitación técnica, la obtención de una licencia de funcionamiento, el trato con los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y el pago de sobornos, también fueron catalogados como barreras por las mujeres empresarias.
Disparidades de género en el uso del tiempo
- Distribución desigual del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres; las mujeres tienen una mucho mayor responsabilidad en el trabajo no remunerado y doméstico y dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado.

²⁴ Véase, por ejemplo, el estudio de 2015 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_348041/lang-en/index.htm

Los consumidores consideran que factores como el precio son más importantes que el impacto ambiental al evaluar un producto

- 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 falta de política sensible al género termina beneficiando a los hombres, a expensas de la participación de las mujeres.

Barreras para el progreso

Normas sociales perjudiciales

- Normas sociales que desalientan a las mujeres a iniciar su propio negocio.
- Riesgos de una mala 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.

Trabajo doméstico no remunerado

- 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 horarios inflexibles 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

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

Violencia y acoso

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

Prácticas discriminatorias de contratación, retenciones y ascensos

- La posibilidad de tomar una licencia de maternidad disminuye la contratación o ascensos de las mujeres.
- 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.
- No hay estadísticas disponibles sobre la participación de las mujeres en la industria verde.

Oportunidades para las mujeres empresarias y profesionales de la industria verde

A pesar de estas limitaciones, las oportunidades en la industria verde son inmensas:

- MINAM y PRODUCE están trabajando **para promover oportunidades de financiamiento público y privado** para empresas que se están volviendo más verdes. Sin embargo, hay menos evidencia sobre si el Gobierno tomará esfuerzos adicionales para promover la participación de las mujeres en estos programas.
- Los entrevistados percibieron que la industria verde es más inclusiva, menos sesgada en cuanto al género que las industrias convencionales y con más espacio para que las mujeres crezcan y avancen.

Véase la Tabla 5 para conocer los indicadores clave de transformación social que sobresalen en la encuesta en línea.

Tabla 5: Indicadores clave de transformación social que sobresalen en la encuesta en línea

Indicadores de que la industria verde tiene un alto potencial para la igualdad de género y la transformación social

El 42% de los emprendedores y el 44% de los de industrias convencionales informaron que no sienten que las obligaciones familiares hayan limitado sus oportunidades como emprendedores.

El 88% de las empresas ecológicas y el 75% de las empresas convencionales informaron que ofrecen igual salario por trabajo de igual valor para mujeres y hombres.

El 65% de los emprendedores de la industria verde y el 56% de las industrias convencionales informaron haber recibido “mucho apoyo” de su familia desde que comenzaron su negocio.

Conclusión clave (oportunidades): Si bien existen indicadores prometedores de crecimiento en la industria verde, existe una conciencia creciente de los obstáculos y oportunidades, incluidas iniciativas prometedoras para apoyar y promover a las mujeres emprendedoras. A pesar del papel marginal de las mujeres en la mayoría de las asociaciones empresariales, se ha formado un número creciente de grupos en Perú para apoyar el desarrollo de capacidades de las mujeres, incluyendo habilidades de liderazgo, programas de mentores, redes y discusiones para resolver problemas comunes. MINAM, PRODUCE y la Junta de Exportación y Turismo de Perú (PROMPERÚ) tienen programas en ejecución que promueven el emprendimiento verde o liderado por mujeres.

Recomendaciones para cerrar las brechas de género y la industria verde²⁵

Las brechas clave entre la política y la implementación sobre el terreno son:

- **Pocos programas se dirigen específicamente a las mujeres**, aunque estos programas suelen ser más eficaces que los programas “neutrales en cuanto al género”.
- **Los proyectos de ley a menudo se aprueban, pero demoran demasiado en convertirse en leyes** e incluso más en aplicarse mediante planes específicos. En abril de 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, que aborda la discriminación contra la mujer como un problema central y estructural en el país. Sin embargo, sus mecanismos de implementación aún se encuentran en desarrollo²⁶;
- **Las leyes a menudo carecen de pautas** específicas para su implementación y rendición de cuentas. Informantes clave del sector público han expresado que las políticas tienen acciones vagas para alcanzar los objetivos establecidos. Los ministerios que no se centran específicamente en las mujeres necesitan pautas más sensibles al género para desarrollar programas y planes de acción.
- **Todos los sectores están rezagados en cuestiones clave a las que se enfrentan las mujeres y la industria verde** debido a la escasez de datos e información, así como la falta de priorización por parte de las autoridades. Los indicadores de igualdad de género y transversalidad se desarrollan actualmente con un enfoque en la generación de indicadores sobre violencia, brechas laborales y salariales, trabajo no remunerado, etc.

Cerrar brechas entre la política y la implementación sobre el terreno

Una estrategia clave para cerrar estas brechas sería asegurar el cumplimiento del Plan Nacional para la Igualdad de Género. Además, crear más conciencia sobre los beneficios de la igualdad de género y la inclusión de las mujeres a través del desarrollo de capacidades de transversalización de género en el Gobierno, también mejoraría la implementación de políticas. Por último, los programas de fomento de la capacidad dirigidos a los responsables de la formulación de políticas sobre igualdad de género deberían:

- **Proporcionar datos** que puedan ayudar a los políticos a comprender los derechos de las mujeres y la denegación de estos derechos debido a la discriminación por motivos de género, leyes y políticas discriminatorias y, en consecuencia, oportunidades económicas perdidas debido a la participación limitada de mujeres como líderes empresariales en la industria verde.
- **Aspirar a desarrollar una comprensión común** de los conceptos clave y garantizar que los responsables políticos puedan explicarlos.
- **Proporcionar pautas prácticas** para aplicar y hacer operativa la Política de Igualdad de Género en cada sector priorizado. Los programas de fomento de capacidades deben ser prácticos e incluir una guía sobre la aplicación del concepto.

Véase la Tabla 6 para obtener recomendaciones para proponer nuevas políticas de industria verde con perspectiva de género.

Tabla 6: Recomendaciones generales para proponer nuevas políticas de industria verde con perspectiva de género

Recomendaciones generales para proponer nuevas políticas de industria verde con perspectiva de género
Contenidos o temas que se cubrirán en la política
- Incluir metas e indicadores de género específicos y recopilar datos desglosados por sexo y estadísticas de género para el seguimiento y la evaluación.
- Eliminar el lenguaje de género (por ejemplo, usar ser humano, personas o humanidad en vez de “el hombre”).
- Generar indicadores S.M.A.R.T. (específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y oportunos) que utilizan datos sólidos desglosados por sexo.

²⁵ Para obtener recomendaciones adicionales sobre el papel del sector privado en el cierre de las brechas de género y de 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; OIT, 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; y Organización Internacional del Trabajo (OIT), World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018: Global Snapshot (Ginebra, 2018). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf

²⁶ Decreto Supremo N° 002-2020 aprobó el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, que incorpora la matriz de seguimiento de la implementación de los servicios. <https://cdn.www.pob.pe/uploads/document/file/545925/1862100-1.pdf>

Proceso
- Integrar la agencia de la mujer y la participación y toma de decisiones significativas y equitativas en el hogar, la economía y el Gobierno.
- Abordar las necesidades de las mujeres a través de una perspectiva interseccional que considere las formas múltiples y transversales de discriminación por motivos de género, ruralidad, raza, situación migratoria, pobreza y otros.
- Apoyar la educación y la concienciación (por ejemplo, cursos STEM, transferencia de conocimientos y habilidades, programas de tutoría, asociaciones y plataformas de redes).
- Crear y garantizar el acceso a productos, servicios e información financieros, incluso a través de presupuestos y adquisiciones de mujeres en la industria verde.
- Asegurar la participación de las mujeres en cada etapa del proceso de planificación y política, incluida la consulta, el seguimiento y la evaluación.
- Realizar evaluaciones del impacto de género y asegurar la consulta y el diálogo con los grupos locales de mujeres y la sociedad civil organizada.
- Diversificar el acceso de las mujeres a los recursos financieros y al capital inicial.
- Promover la igualdad de acceso de las mujeres a la educación y a los estudios profesionales para proporcionar conocimientos técnicos y habilidades en la industria verde.
- Identificar estrategias para erradicar el sexismo y discriminación institucionalizados, especialmente en el sector privado.

Recomendaciones específicas para el Gobierno, la sociedad civil y 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

- Los formuladores de políticas deben garantizar que las leyes relativas al cambio climático y la industria ecológica no sean discriminatorias. Las medidas deben contener pautas y planes de trabajo específicos para ayudar a los diferentes ministerios y sectores a implementar políticas sensibles al género.
- Incorporar la presupuestación con perspectiva de género para mejorar la conciencia y la comprensión de las cuestiones de género en las políticas presupuestarias; fomentar la rendición de cuentas mensurable del Gobierno por el progreso hacia la igualdad de género.
- Acelerar la aprobación de leyes relativas a la mujer, la igualdad de género y la industria verde; cerrar la brecha de implementación.
- Crear programas dirigidos a empresas privadas que reconozcan la importancia de la industria ecológica y promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad utilizando los Principios Económicos de la Mujer²⁷. Por ejemplo:
 - 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).
 - Ofrecer incentivos fiscales para las empresas que operan en la industria verde que desarrollan políticas, prácticas y resultados sensibles al género (similares a “Obras por Impuestos” y MEF).
 - Ofrecer tramos impositivos diferenciados para las “empresas verdes” lideradas por mujeres.
- Promover la participación de las mujeres como emprendedoras o el crecimiento de la industria verde liderada por mujeres, implementando acciones como:
 - Programas que ayuden a identificar el potencial de la industria verde en diferentes comunidades y capaciten a las mujeres para ayudarlas a aprovechar estas oportunidades.
 - Establecer medidas de adquisiciones sensibles al género que creen cuotas de compra de entidades gubernamentales o grandes corporaciones. Un cierto porcentaje de los valores de compra debe obtenerse de empresas dirigidas por mujeres que demuestren ciertas acciones “verdes”.
 - Crear laboratorios de innovación que se centren en ayudar a las empresas dirigidas por mujeres o propiedad de mujeres en la industria ecológica, generar innovaciones de fabricación y productos para el crecimiento o transformar las empresas dirigidas por mujeres o propiedad de mujeres en “empresas ecológicas”. Esto se puede replicar en el modelo FAB Woman.

²⁷ 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>

- d. Brindar incentivos y financiamiento adicionales a las incubadoras y aceleradoras patrocinadas por el PRODUCE, enfocadas a las mujeres en la industria verde (Innovate Perú).
 - e. Continuar con los programas actuales, pero agregar metas específicas para apoyar a las mujeres participantes (como el Reto-Bio, proyectos de I + D impulsados por el programa Innovate Perú del Ministerio de Producción, entre otros).
 - f. Integrar un enfoque sensible al género en el proyecto de la ONUDI “Desarrollo de Zonas Industriales Sostenibles en Perú” (Development of Sustainable Industrial Zones in Peru). Este proyecto busca desarrollar un modelo de zonas industriales sostenibles en Lima y Callao que pueda ser replicado en otras zonas industriales del país con métodos de producción más limpios, eficiencia energética y energías renovables.
6. Promover el acceso a la información y a los programas de creación de capacidad para mujeres empresarias, por ejemplo:
 - a. Generar una base de datos de empresas de la industria verde lideradas por mujeres y distribuir información clave a los programas gubernamentales, la sociedad civil y el sector privado.
 - b. Generar un repositorio de “buenas prácticas” de casos nacionales e internacionales exitosos de empresas de la industria verde, o directrices sobre cómo “volverse ecológicas”, para fomentar la evaluación comparativa de buenas prácticas.
 - c. Crear una «Academia en línea» para que mujeres y niñas aprendan sobre tecnologías nuevas y respetuosas con el medio ambiente, economía circular y otros temas; para impulsar el crecimiento de la industria verde. Una academia en línea consideraría las limitaciones de movilidad física que enfrentan las mujeres. También deberían tenerse en cuenta las barreras al acceso, uso y control de las mujeres de las tecnologías pertinentes.
 7. Comenzar a construir nuevas generaciones de consumidores conscientes, población sensible al género y futuros profesionales de la industria verde mediante la sensibilización de niñas y niños sobre la industria verde en las instituciones educativas. Por ejemplo, agregando temas y actividades sobre el cambio climático y la industria verde a los planes de estudio nacionales (preescolar, escolar y universitario).

Recomendaciones para la sociedad civil:

1. Generar conciencia para establecer mecanismos de rendición de cuentas para eliminar las leyes discriminatorias, promover la participación igualitaria de la mujer en la industria ecológica y garantizar un entorno propicio para la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer.
2. Sensibilizar sobre las desigualdades de género colaborando con el público como asociados para establecer mecanismos de rendición de cuentas y promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer:
 - a. Campañas para promover que tanto mujeres como hombres tomen medidas para eliminar la desigualdad de género en el lugar de trabajo, incluido el fomento de la igualdad de responsabilidades en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.
 - b. Campañas de sensibilización y presentación sobre las diferencias salariales basadas en el género y el acoso sexual, en particular en el sector del reciclaje y otros sectores de la industria ecológica.
 - c. Crear conciencia sobre las formas encubiertas de discriminación, así como dar a conocer todas las desigualdades de género 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 las redes y espacios colaborativos de mujeres: Es importante promover y utilizar redes y espacios colaborativos para mujeres como plataformas para intercambiar procesos de aprendizaje, consejos, contactos e información. Una buena opción sería apoyar programas impulsados por el Gobierno, como las redes de mujeres emprendedoras creadas por el MIMP y los Centros para el Empoderamiento de la Mujer, un proyecto dentro del MIMP para apoyar a las mujeres en los emprendimientos empresariales.
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 la fuerza laboral.

Recomendaciones para los interesados del sector privado

1. Eliminar la discriminación basada en el género en todos los lugares de trabajo y mercados (por ejemplo, a lo largo de la cadena de suministro).
2. Medir y eliminar periódicamente las diferencias salariales entre hombres y mujeres y establecer medidas para la igualdad de remuneración por trabajo.²²

²⁸ Véase por ejemplo: 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

²⁹ Véase por ejemplo: WEPs Guidance Note on Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work. Disponible en línea en: <https://www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gaps-achieve-gender-equality-work>

3. Aumentar la visibilidad y posicionar a las mujeres emprendedoras como líderes en la economía verde, crear oportunidades para compartir sus historias e inspirar a otros (especialmente, mujeres y niñas) a incursionar en el sector.
4. Asegurar que las mujeres tengan el mismo acceso a los roles de liderazgo y toma de decisiones.
5. Establecer y hacer cumplir políticas en el lugar de trabajo favorables a la familia que alienten a compartir el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado por igual³⁰.
6. Eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo³¹.
7. Asegurar que las mujeres tengan igualdad de acceso y participación en los programas de tutoría y aprendizaje.

Conclusiones

Este estudio ha puesto en evidencia las numerosas oportunidades que se pueden aprovechar en la industria verde emergente del Perú. En el país, **no existe una definición clara de “industria verde”**, ni de lo que hace que un negocio sea verde y lo que no. Muchos de los sectores o subsectores identificados en este estudio aún no han adoptado plenamente prácticas ecológicas, pero tienen gran potencial para mejorar su sostenibilidad y su impacto ambiental.

Hay poca información para entender como las mujeres son marginadas en los sectores identificados ya que la información disponible sobre las empresas verdes en esos sectores es dispersa. Sin embargo, participantes de las instituciones del Gobierno, 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 se sienten optimistas de que sus negocios prosperarán.

El MINAM y PRODUCE están trabajando para promover oportunidades financieras (privadas y públicas) para las empresas que se están transformando como industrias verdes. 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 de género también se relaciona con una gama más amplia de actividades profesionales en la industria verde que repercuten en la salud, por ejemplo (producción de alimentos biológicos) y en la sostenibilidad del planeta (reciclaje de residuos).

En términos de política, el Gobierno peruano ha demostrado compromisos positivos. El Perú ha incorporado 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 aplicación de esta actual política. **Como se menciona en la Hoja de Ruta hacia una Economía Circular en el Sector Industria, debe haber más colaboración intersectorial, de modo que las empresas se sumen realmente a los ambiciosos objetivos del Gobierno.** Si bien la igualdad está protegida por la constitución, en la práctica las mujeres siguen siendo discriminadas.

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 impacta completamente en la participación de la mujer en la economía, desde representación desproporcionada en la economía informal hasta su relativo débil uso de la tecnología para construir y expandir sus negocios. Aunque en la economía hay empresas dirigidas por mujeres, ellas necesitan más apoyo. Debido a la limitada existencia de datos desagregados sobre la participación de las mujeres en la economía, ni el Gobierno ni el público entiende completamente el potencial no utilizado de las mujeres. **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 entrevistadas 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 del cuidado de los niños. Deberían aplicarse 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 trabajo que las mujeres son igual de capaces en todos los aspectos del trabajo, incluido el trabajo físico, se eliminará el

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

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

sesgo. Asimismo, es necesario diseñar descripciones de puestos inclusivas, un lenguaje en las ofertas laborales que sea neutral en cuanto al género y normalizar y diversificar las listas de candidatos preseleccionados. Por último, que las entrevistas para un puesto de trabajo sean hechas por un equipo también es importante, para evitar un proceso de selección sesgado. Las estrategias para un lugar de trabajo inclusivo también incluyen la creación de políticas flexibles en el lugar de trabajo.

También existen algunas iniciativas público-privadas o privadas para mostrar a las mujeres consumadas en las ciencias o para desarrollar programas de mentoría. Por ejemplo, la multinacional de TI Cisco 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 en 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 rendir cuentas sobre objetivos ambiciosos. Además, es fundamental promover y concienciar 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 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 emprender negocios verdes, sino también para sostener su negocio y acelerar la recuperación de la economía en general. 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 forma parte de un mercado en crecimiento impulsado por un consumidor más consciente, ofrece muchas oportunidades para todos y especialmente para las mujeres.



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



+43 1 26026-0



www.unido.org



unido@unido.org



UNITED NATIONS
INDUSTRIAL DEVELOPMENT ORGANIZATION