

Análisis de Género para Puna Resiliente: Adaptación basada en Ecosistemas para comunidades y paisajes sostenibles altoandinos en el Perú



Las consultas relativas al presente documento pueden dirigirse a:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Dag Hammarskjöld Weg 1-5

65760 Eschborn

Germany

gcf@giz.de

www.giz.de

Título del proyecto:	Puna Resiliente: Adaptación basada en Ecosistemas para comunidades y paisajes sostenibles altoandinos en el Perú
País/países:	Peru
Sector:	Cambio climático: adaptación basada en los ecosistemas
Parte contratante:	BMZ y el Fondo Verde del Clima (GCF)
Recomendación para el marcador de la política de género ¹ :	Si ya se ha determinado el marcador, deberá indicarse aquí. En caso de que la recomendación basada en el análisis de género se desvíe del marcador previamente asignado, también deberá hacerse constar.
Objetivo del análisis de género	<input checked="" type="checkbox"/> para un nuevo proyecto <input type="checkbox"/> para un proyecto de continuación <input type="checkbox"/> para una oferta de modificación <input type="checkbox"/> para el portafolio de la GIZ en un país <input type="checkbox"/> otros: Haga clic aquí para introducir el texto.
Situación del análisis de género	<input type="checkbox"/> Análisis de género provisional <input checked="" type="checkbox"/> Análisis de género finalizado
Método de análisis de género	<input type="checkbox"/> Estudio teórico <input checked="" type="checkbox"/> Estudio teórico + recopilación de datos (por ejemplo, misión de evaluación in situ, entrevistas, etc.)
Involucrado FP Género	<p>Se puede seleccionar más de una opción:</p> <input checked="" type="checkbox"/> a nivel de proyecto: Enter name <input type="checkbox"/> *a nivel de país: Enter name <input type="checkbox"/> *a nivel de departamento o división regional: Enter name <input type="checkbox"/> *de la unidad responsable en GloBe: Enter name <u>and</u> unit <input type="checkbox"/> del departamento sectorial: Enter name <u>and</u> unit
	<p>*Nota: En todos los correos electrónicos que se envíen a la Oficina de S+G deberá incluirse una copia del FP de género. En el caso de proyectos bilaterales, deberá participar el PM de Género de la oficina del país; en el caso de proyectos regionales, el FP de Género del país o zona donde el proyecto tenga su sede, o el FP de Género del departamento; en el caso de proyectos sectoriales y globales, el FP de Género de la unidad responsable en GloBe.</p>
Otras personas involucradas	<input type="checkbox"/> funcionario responsable de la comisión <input type="checkbox"/> miembros del proyecto <input type="checkbox"/> miembro del equipo de misión de evaluación <input type="checkbox"/> oficial de planificación <input checked="" type="checkbox"/> consultores externos
Autor(es) del análisis de género	GIZ
Fecha	Diciembre 2023

¹ Según el CAD de la OCDE, debe asignarse un marcador a todos los proyectos financiados por la AOD. El marcador de género se vuelve a solicitar para los proyectos del BMZ y los acuerdos de cofinanciación de la UE. Otras partes de la comisión pública alemana no lo solicitan actualmente.

Lista de abreviaturas

AbE	Adaptación basada en Ecosistemas
AE	Asesoría empresarial
AF	Fondo de Adaptación (FA en español)
ANA	Autoridad Nacional del Agua
AT	Asistencia Técnica
BMZ	Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CONAMUCC	Comité Nacional sobre la Mujer y el Cambio Climático
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
DPMPA	Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agropecuaria
ECOSOC	Consejo Económico y Social de la ONU
EDA	Enfermedad diarreica aguda
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
ENARES	Encuesta Nacional de Relaciones Sociales
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ESMS	Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS en español)
FEMUCARINAP	Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú
FVC	Fondo Verde para el Clima
GA	Análisis de Género
GAP	Plan de Acción de Género
GG	Política de Marcadores de Igualdad de Género de la GIZ
GIG	Grupo Intercultural y de Género
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
IdM	Instituto de Montaña
IHS	Intervención contra el Acoso Sexual
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPCC	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático
IRA	Infecciones respiratorias agudas
JNE	Jurado Nacional de Elecciones del Perú
MESAGEN	Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Perú
MIDAGRI	Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINEDU	Ministerio de Educación
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
NDC	Contribuciones Nacionalmente determinadas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONG	Organización No Gubernamental
ONAMIAP	Organización de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú
PAGCC	Plan de Acción de Género y Cambio Climático
PEMIG	Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
PSA	Políticas Sociales y Ambientales
SHAP	Altos Andes del Sur de Perú
SERNANP	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas
SNEJ	Sistema Especializado de Justicia de Violencia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres y sus familiares
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
WEF	Foro Económico Mundial

Capítulo 1: Introducción

El proyecto "Puna resiliente: Adaptación basada en Ecosistemas para comunidades y paisajes altoandinos sostenibles en Perú" (en adelante "Puna Resiliente") tiene como objetivo aumentar la resiliencia de las comunidades andinas en los departamentos de Arequipa, Cusco, Puno y Apurímac, a través de la gestión, conservación y restauración de los ecosistemas altoandinos; un mayor acceso a la financiación pública y privada; y una planificación territorial más fuerte hacia la Adaptación Basada en Ecosistemas (AbE). Está organizado en tres componentes: (i) Los ecosistemas de puna son restaurados, conservados y mejor gestionados para apoyar medios de vida resilientes al clima, a través de la implementación de medidas AbE; (ii) La financiación pública y privada para las medidas AbE y los medios de vida resilientes al clima están establecidos y son accesibles para las comunidades vulnerables en el ecosistema de puna; y, (iii) el enfoque AbE y la resiliencia climática se integran en los instrumentos de gobernanza del paisaje multinivel. El proyecto invertirá en AbE y Cadenas de Valor Climáticamente Resilientes, proporcionando apoyo técnico a las comunidades y asociaciones de productores para lograr planes de negocio sostenibles; beneficiando directamente a la conservación y restauración de 23,914 hectáreas de ecosistemas altoandinos.

Diversos instrumentos internacionales y nacionales han definido directrices para la igualdad de género en acciones clave de mitigación y adaptación al cambio climático². No sólo desde una perspectiva social, sino también económica y climática. El vínculo entre género, medio ambiente y clima abarca una serie de cuestiones basadas en las relaciones socialmente construidas entre hombres y mujeres, que varían según las culturas, las geografías y el tiempo. Las brechas de género siguen siendo amplias y desencadenan desigualdades en el acceso a sus derechos básicos, oportunidades y beneficios a lo largo de su ciclo vital, que se reflejan en su salud, educación, empleo, participación, poder de decisión, acceso y control de los recursos naturales, capacidades, vivir una vida libre de violencia, entre otros. El cambio climático es uno de los principales impulsores de la pérdida de biodiversidad, mientras que la degradación de los ecosistemas socava la resiliencia de las personas y la naturaleza frente a las perturbaciones y los factores de estrés relacionados con el clima. La persistencia de las desigualdades de género subyace a ambas crisis, lo que aumenta la vulnerabilidad a los riesgos y reduce las opciones de las personas, especialmente de las mujeres, para mantener sus medios de vida y el buen vivir, así como su acceso a derechos, bienes y servicios.

El análisis de género del Proyecto Puna Resiliente está en armonía con estos principios y compromisos internacionales (CEDAW, Beijing, Belém do Pará, ODS), así como con los nacionales (Plan de Acción de Género y Cambio Climático-PACC, Política Nacional de Igualdad de Género³, Plan Nacional de Desarrollo Estratégico al 2050, Plan Nacional contra la Violencia de Género, entre otras políticas) que apoyan el trabajo a favor de la igualdad de género y la no discriminación de las mujeres en el acceso a sus derechos y recursos sociales, políticos, culturales, climáticos y económicos. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL, 2017), los impactos del calentamiento global que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres requieren medidas de adaptación y mitigación que reconozcan sus diferentes necesidades. También implica promover la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas para enfrentar el cambio climático, con el objetivo de observar, analizar y transformar las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad (ONU-Mujeres, 2017).

² El Perú está comprometido con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y su seguimiento a través de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) y las Conferencias de las Partes (COP) de la convención, entre otras normas, compromisos y recomendaciones, permean los ámbitos nacionales.

³ "La necesidad pública de contar con una Política Nacional de Igualdad de Género orientada a corregir el problema de la discriminación estructural contra las mujeres se deriva tanto de las normas constitucionales como del compromiso del Estado peruano con los tratados de derechos humanos"...". PNIG, 2019.

El proyecto ha adoptado como enfoque principal la "Adaptación basada en los ecosistemas" (AbE), un planteamiento que promueve el trabajo con la naturaleza para hacer frente a los impactos climáticos graduales y extremos, que afectan a las personas, sus medios de vida y su economía. En este enfoque se identifican dos características centrales para comprender mejor el enfoque de género:

- i. es un enfoque basado en las personas, puesto que busca reducir su vulnerabilidad y generar al mismo tiempo, beneficios sociales y económicos; y,
- ii. es un proceso colaborativo en el que comunidades, organizaciones públicas y privadas, trabajan en conjunto para tener un impacto a nivel de paisaje y generar oportunidades sostenibles en el tiempo para todas las partes⁴

Asociar el concepto de género con el de Adaptación basada en Ecosistemas (AbE) es una tarea desafiante y enriquecedora al mismo tiempo. Nos permite pasar del análisis de los recursos, decisiones, comportamientos, roles e interrelaciones de hombres y mujeres con su entorno, hacia la integración de formas y mecanismos que permitan derribar las barreras que han venido obstaculizando el avance de las mujeres, en el marco de su adaptación y resiliencia al cambio climático.

De manera concreta, el análisis de género ha permitido identificar los principales factores que están obstaculizando el avance de las mujeres y su resiliencia frente al cambio climático. La sobrecarga de trabajo de cuidado y trabajo doméstico no remunerado; la poca participación en la toma de decisiones; la falta de ingresos económicos; la vulnerabilidad de su vivienda y entorno familiar (p.e. salud, alimentación, violencia basada en género, vivienda precaria); son las principales barreras de género para una adaptación al clima más equitativa. Si bien la respuesta a esta situación requiere de un involucramiento de mujeres y hombres, es importante mencionar que la dimensión de género abordada en el proyecto define acciones que fortalecen principalmente el rol de las mujeres, buscando "nivelar el piso" para su real y efectivo involucramiento en la implementación del proyecto, así como una mejor apropiación del tema AbE y aprovechamiento de las oportunidades y beneficios que el proyecto brinda.

El proyecto reconoce que una adecuada visión e inclusión de los aspectos de género en sus diferentes etapas es uno de los principales pilares para la eficacia y sostenibilidad de la intervención. Por esta razón, tanto el Análisis de Género (GA) como el Plan de Acción de Género (GAP) del proyecto Puna Resiliente se centran en la transversalización del enfoque de género desde su formulación hasta su implementación, monitoreo y evaluación. Por ello, el proyecto RP también llevará a cabo una estrategia de monitoreo para evaluar y verificar que no se produzcan resultados negativos (bajo el principio de no hacer daño). El proyecto fomentará la promoción y el reconocimiento de la participación y el liderazgo de las mujeres en los entornos en los que se desarrollará el proyecto, en muchos de los cuales han sido tradicionalmente excluidas. El objetivo central del análisis e integración del enfoque de género en el proyecto es visibilizar las barreras de las mujeres para contribuir a reducir las situaciones asimétricas en el cuidado, explotación y uso de los recursos naturales, así como los derechos de las personas, especialmente de las mujeres, dentro de un ecosistema natural. En este sentido, tener una lectura del enfoque de género en este ámbito nos lleva a construir procesos igualitarios que permitan a las personas construir resiliencia climática y ejercer sus derechos, protegiendo los ecosistemas de los que dependen.

Por último, la metodología de recopilación de información para elaborar este plan de acción de género incluyó una revisión documental de los datos disponibles y técnicas de recopilación de datos en el trabajo de campo. En cuanto a la revisión documental, incluyó el análisis de fuentes de datos secundarias disponibles, como las políticas nacionales y el trabajo de los mecanismos nacionales, así como una revisión exhaustiva de la literatura secundaria que incluye diversos informes de investigación, artículos y documentos sobre el tema de organizaciones nacionales e internacionales. En cuanto al trabajo de campo, entre agosto y noviem-

⁴ UICN. Soluciones AbE. Información disponible en internet. Página: solucionesabe.org

bre de 2022, se organizaron dos viajes a distritos potenciales de intervención en los departamentos de Arequipa, Cusco y Puno. Durante estos viajes de campo, personal de la GIZ, el MIDAGRI y la FIAP llevaron a cabo grupos focales, entrevistas en profundidad y encuestas para analizar las percepciones generales sobre el proyecto Puna Resiliente, las estructuras de gobernanza relativas a la gestión de los recursos naturales, los medios de vida locales y las brechas de género en las comunidades rurales. Para abordar los temas de género, se realizaron 89 entrevistas en profundidad, de las cuales 40 fueron con mujeres y 49 con hombres. El mayor número de entrevistas con hombres se debió a su mayor disposición a ser entrevistados. Asimismo, se aplicaron encuestas para construir una línea de base que reúna evidencias y datos estadísticos, para la definición de indicadores del Plan de Acción de Género del proyecto. Asimismo, la línea de base refleja de manera cercana la realidad de la situación de mujeres y hombres a nivel territorial, así como de los actores involucrados en el contexto en el que se desenvuelven.

Capítulo 2: Información sobre las dimensiones de género en el país o la región

2.1 Nivel meta (normas)

Perú es el cuarto país con mayor población de Sudamérica. En 2020, la población era de 32,6 millones de habitantes: 50,4% mujeres y 49,6% hombres. Esta población vive mayoritariamente en centros urbanos (79%) y el 21% en zonas rurales (INEI, 2020b). Perú también alberga una gran diversidad cultural con 55 pueblos indígenas, 51 de la Amazonía y 4 de los Andes (Ministerio de Cultura, 2022). Según el último Censo Nacional de Población (2017), el 26% de la población se identifica como parte de un grupo indígena, lo que hace alrededor de 6 millones de personas. (INEI, 2017).

Además, Perú es un país con altos niveles de desigualdad, en términos de ingresos, propiedad, acceso a servicios sociales básicos, infraestructura y género. En 2020, la pobreza monetaria aumentó en 9,9 puntos porcentuales y alcanzó al 30% de la población peruana. Esto afectó al 46% de las personas que viven en zonas rurales (3,1 millones de personas) y al 26% de las personas que viven en zonas urbanas (6,8 millones de personas) (INEI, 2021b).

En términos de inequidad de género, Perú ha avanzado en el lanzamiento de diferentes normas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, pero aún es insuficiente. El más reciente Índice Global de Brechas de Género 2020-21 del Foro Económico Mundial (WEF) ubicó al Perú en el puesto 37 de 156 países en términos de brechas de género relativas a las dimensiones de participación y oportunidad económica, educación, salud y supervivencia, y empoderamiento político (FEM, 2020-2021) y en el puesto 7 de América Latina. Asimismo, el Índice de Desigualdad de Género en 2019 ubicó al Perú con 0,395 puntos, posición por debajo del promedio de los países con alto desarrollo humano (0,340) (PNUD, 2022).

Perú es un Estado que prohíbe la discriminación y reconoce la igualdad como un derecho humano fundamental (Constitución Política de 1993, Art. 2 numeral 2). El artículo 191 de la Constitución establece la responsabilidad del Estado peruano de remover los obstáculos que limiten el derecho a la igualdad o que constituyan actos discriminatorios. Sin embargo, en el Perú existe una discriminación estructural contra la mujer, que es sistemática, generalizada y masiva. Esta discriminación genera múltiples opresiones para las mujeres, limitando sus oportunidades y vulnerando sistemáticamente sus derechos. Las mujeres son afectadas por múltiples discriminaciones que se evidencian en la persistencia de limitaciones a su autonomía (física, económica y de toma de decisiones), así como en la existencia de brechas en diferentes dimensiones (salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral) y ámbitos (salud, educación, empleo, participación, uso del tiempo, entre otros), agravándose la situación en los ámbitos rurales. La discriminación estructural por género no afecta por igual a todas las

mujeres, que no constituyen un grupo homogéneo, ya que existen mujeres indígenas, afroperuanas, discapacitadas, desplazadas, pobres, no pobres.

La supremacía de lo masculino sobre lo femenino se institucionaliza en las relaciones sociales, en las instituciones públicas y privadas y en la política, a través de patrones socioculturales discriminatorios (creencias, prejuicios, dogmas y costumbres), que se reproducen, transmiten intergeneracionalmente y, por tanto, se perpetúan. El origen de estas normas socioculturales radica en las diferencias de poder entre mujeres y hombres y en el privilegio masculino. La discriminación contra las mujeres está arraigada en normas y en una cultura institucional que refuerzan la subordinación de las mujeres. La violencia contra las mujeres es uno de los principales instrumentos utilizados para mantenerlas en una situación de subordinación y como medio de disciplinarlas para impedir su acceso a los derechos. Esto no sólo impide su participación en los procesos de toma de decisiones sociales, políticas, económicas y culturales, sino que también imposibilita la transformación de estos espacios que reproducen las estructuras patriarcales de dominación.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Relaciones Sociales 2019 (ENARES), el índice de tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres es de 59% de los encuestados. Al referirse a las actitudes que apoyan dicha violencia, el 53% de los encuestados hombres y mujeres afirma que la mujer debe cumplir primero con el rol de madre y esposa, y sólo después puede lograr sus proyectos personales (INEI, 2019).

La desigualdad de género repercute en el desarrollo y en la economía, pero sobre todo en el bienestar de las familias, donde el trabajo no remunerado y los roles de cuidado siguen encerrados en estereotipos y estigmas, en los que las mujeres suelen tener una carga más pesada que los hombres y menos oportunidades para alcanzar su bienestar. En el contexto del confinamiento debido a la pandemia del Covid 19, hubo una diferencia de 19 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, en cuanto al tiempo dedicado a las tareas domésticas (MIMP, 2020). Esta carga para las mujeres dificultó su reincorporación al mercado laboral en condiciones similares a las de sus homólogos masculinos. En 2022, el 82% de las mujeres realizan tareas de cuidado doméstico frente al 16% de sus homólogos masculinos, lo que demuestra que las mujeres dedican 27 horas más al trabajo doméstico no remunerado a la semana (Flora Tristán & IEP, 2021).

Al posicionar el enfoque de género con los socios clave a lo largo del proceso de implementación del proyecto, se garantizará que el impacto del proyecto contribuya a promover la mejora de las condiciones de vida de toda la población en general, y de las mujeres en particular. Para ello, es necesario fortalecer el proceso de visibilización de las condiciones de desventaja en las que se desarrolla la participación de las mujeres rurales en las comunidades y espacios de toma de decisión relacionados con la gestión de los recursos naturales. El empoderamiento político y económico de las mujeres rurales tiene efectos positivos en los ingresos familiares, la seguridad alimentaria y la nutrición, en general en el bienestar de las familias.

2.2 Nivel macro (políticas y leyes)

A nivel internacional, Perú ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2010). También ha ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), que establece normas internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado. También ha firmado compromisos como la Declaración y Plataforma Mundial de Pekín (1995) y la Agenda 2030, cuyo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 establece la igualdad de género y cuya meta 5.5 busca garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.

A nivel nacional, además de las normas constitucionales, el Estado peruano cuenta con leyes, reglamentos y lineamientos de obligatorio cumplimiento para todos los niveles de gobierno. Existen diferentes políticas que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas y planes públicos, siendo la principal la Política Nacional de Igualdad de Género, que establece 6 objetivos prioritarios: 1.Reducir la violencia contra las mujeres; 2.Garantizar el acceso y la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; 4.Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres; 5.Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres; y 6.Reducir la incidencia de patrones socioculturales discriminatorios en la población. Esta política cuenta con un Plan Estratégico Multisectorial para la Igualdad de Género (PEMIG).

Estas políticas estipulan la obligación de promover la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos igualitarios entre hombres y mujeres, garantizar el derecho a la no discriminación y la erradicación de la violencia contra ellas. Buscan garantizar el pleno ejercicio de todos sus derechos (civiles, políticos, económicos, sociales y culturales). También establecen obligaciones para promover la autonomía física, económica y de decisión de las mujeres en la sociedad y en la administración pública. También contemplan el enfoque de interseccionalidad, prestando especial atención a los grupos más vulnerables. En cuanto a la transversalización del enfoque de género en el Estado, implica básicamente el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios, la generación de información diferenciada, la participación de las mujeres en los espacios de diálogo y toma de decisiones, así como la incorporación de este enfoque en los documentos de gestión, programas y proyectos.

Principales instrumentos nacionales en materia de género

- Constitución Política del Perú (1993). Art. 2 inc. 2 (igualdad y no discriminación por razón de sexo). Art. 191 (responsabilidad del Estado de remover los obstáculos a la igualdad o que constituyan actos discriminatorios).

Políticas Nacionales

- Acuerdo Nacional (2002). Política 11 (busca combatir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres).
- Decreto Supremo N° 054-2011-PCM Plan Bicentenario: Perú al 2021 (en todo el texto se propone la no discriminación, la equidad entre hombres y mujeres, las acciones afirmativas y la igualdad de oportunidades y el acceso universal a los servicios básicos).
- Acuerdo Nacional (2019). Visión de país al 2050; propone erradicar la discriminación y garantizar la igualdad de acceso a oportunidades y condiciones, en una sociedad justa e inclusiva que no deje a nadie atrás.

Leyes y reglamentos de rango legal

- Decreto Legislativo N°635 Código Penal (1991) modificado por el Decreto Legislativo N° 1323 (2017) y el Decreto Legislativo N°1410 (2018); tipifica los delitos de discriminación e incitación a la discriminación, agravados en el caso de funcionarios públicos y acoso, hostigamiento sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios de contenido sexual y modifica el procedimiento para sancionar el acoso sexual.
- Ley N°26772 (1997), prohíbe la discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en las ofertas de empleo y en el acceso a la formación educativa.
- Ley N° 27942 (2003), para prevenir y sancionar el acoso sexual.
- Ley N° 28983 (2007), para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Decreto Legislativo N°1098 (2012). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP. Órgano rector de las políticas públicas de la mujer y transversalización de género.
- Ley N° 30314 (2015), para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.
- Ley N° 30364 (2015), para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y miembros del grupo familiar.
- Ley N° 30982 (2019), modifica la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, para fortalecer el rol de la mujer en las Comunidades Campesinas.
- Decreto Legislativo N°1470 (2020), establece medidas para garantizar la atención y protección de las víctimas de violencia contra las mujeres y miembros del grupo familiar durante la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19.
- Ley N° 31030 (2020), modifica normas de la legislación electoral para garantizar la paridad y alternancia de género en las listas de candidatos.
- Ley N° 30982, (2021) que modifica la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, que fortalece el rol de la mujer al establecer que al menos el 30% de los miembros de la Junta Comunal, órgano encargado del gobierno y administración de la comunidad, deben ser mujeres.
- Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, promueve la capacitación obligatoria en perspectiva de género para la prevención de la violencia y discriminación en la administración pública.

Decretos Supremos y Resoluciones

- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP: Entidades públicas del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales crean comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 002-2018-JUS: Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021; establece cuatro objetivos estratégicos para la protección de las mujeres: (1) Reducir la violencia contra las mujeres, (2) Promover la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, (3) Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, (4) Garantizar la generación de ingresos propios de las mujeres.
- Resolución Suprema N° 129-2018-PCM, crea la comisión multisectorial de carácter temporal contra la VCM, cuya lucha constituye una prioridad nacional.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, aprueba la Política General del Gobierno al 2021 y establece como lineamiento prioritario promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de las mujeres contra todo tipo de violencia.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP: Reglamento de la Ley N° 27942, Ley para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual.
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM, aprueba el Plan de Acción de Género y Cambio Climático del Perú.
- Resolución Jefatural N°187-2020-ANA, conforma la Comisión de Igualdad de Género de la Autoridad Nacional del Agua.

A pesar de estas regulaciones, el principal reto es su limitada implementación. La persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres se refleja en la insuficiente voluntad política para la efectiva transversalización del enfoque de género, la ausencia de diagnósticos adecuados, de coordinación interinstitucional, de registros unificados y de una función pública capacitada y sensibilizada, para que entienda que si no se compromete con el cierre de las brechas de género y su adecuada gestión, las acciones realizadas en el marco de su función están contribuyendo a profundizarlas.

2.3 Nivel meso (instituciones)

Perú cuenta con un ente rector de las políticas públicas para las mujeres desde 1996 (Decreto Legislativo N°866, luego MIMDES, Ley Orgánica 27779). Desde 2012, cambió su denominación a Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), con el Decreto Legislativo N° 1098. Hoy es el órgano rector para el abordaje de las políticas nacionales y sectoriales sobre los derechos de las mujeres, así como la prevención, protección y atención de la violencia contra las mujeres, la promoción y fortalecimiento de la transversalización de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado y de las instituciones públicas y privadas. Si bien este ministerio tiene el rol rector, necesita ser fortalecido, especialmente para la articulación con todos los sectores y niveles de gobierno. Su principal debilidad radica en las limitadas capacidades, recursos institucionales y presupuesto para cumplir su función. Esta debilidad se amplía con la continua inestabilidad política, la ausencia de políticas de Estado a largo plazo y la voluntad política de algunos sectores clave del gobierno, como el actual Parlamento que evita debatir temas clave como los derechos sexuales de las mujeres y las niñas.

Sin embargo, existe un fuerte movimiento social que defiende los derechos humanos de las mujeres y del colectivo LGTBQ+, como la Red Nacional de Promoción de la Mujer, el colectivo Alto al Abuso Callejero, el Movimiento Manuela Ramos y el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán (miembro de la Red Mujer y Hábitat de América Latina), entre otros. También existe un movimiento de mujeres campesinas e indígenas con grupos y organizaciones como: la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP), la Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas del Perú (FEMUCARINAP), entre otras. Todas estas organizaciones inciden para la emisión de normas y políticas públicas favorables a las mujeres, realizan campañas de sensibilización a la opinión pública y defienden casos emblemáticos ante instancias judiciales nacionales e internacionales.

En Perú, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH participa en la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en Perú (MESAGEN). Se trata de una instancia de coordinación de la cooperación internacional en Perú. Su objetivo es contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, niñas y adolescentes, en el marco de los planes y políticas nacionales, compromisos y obligaciones internacionales suscritos por el Perú. Actualmente, el MESAGEN está conformado por representaciones diplomáticas y organismos internacionales de cooperación oficial (bilaterales y/o multilaterales) que trabajan en el ámbito de la igualdad de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el Perú. Actualmente, la GIZ ejecuta un proyecto de prevención de la violencia de género contra las mujeres, apoyando la consolidación del Sistema Especializado de Justicia de Violencia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres y sus familiares (SNEJ).

2.4 Nivel micro (grupos objetivo)

En Perú, existen marcados patrones de roles y/o comportamientos basados en el género, y persisten estereotipos y expectativas sociales históricamente establecidos sobre las aspiraciones y oportunidades de mujeres y hombres, que son claramente discriminatorios al limitar las opciones de las mujeres para su pleno desarrollo. Tanto en la participación política como en la económica, los hombres tienen una gran ventaja sobre las mujeres, por ejemplo, en el acceso al empleo remunerado, en la calidad del empleo al que acceden y en el control del tiempo disponible para trabajar y formarse. Según el Foro Económico Mundial (WEF 2020), el Perú es uno de los países del mundo que sólo muestra retrocesos en la brecha salarial, ocupando el puesto 128 de 144 países del mundo.

Salud. Las mujeres andinas e indígenas son el grupo de población con menor acceso a controles prenatales por profesional médico. Solo el 13.1% de mujeres fueron atendidas por un/a profesional médico frente al 39.5% de mujeres que viven en áreas urbanas. Así mismo,

hasta el 2021 se seguía reportando un limitado acceso a partos institucionalizados con una diferencia de 15.8% entre los partos institucionales urbanos (96.9%) y rurales (81.1%). Por otro lado, además de la limitada atención institucional de los partos, los partos que sí se realizan en un establecimiento de salud, se encuentran a cargo de enfermeras y no de profesionales médicos/as (17.4% rurales frente al 4.2% urbanas) (ENDES, 2021).

En cuanto a la tasa de natalidad y el embarazo adolescente, como veremos en el Cuadro n.º01, si bien los departamentos priorizados por el proyecto no tienen los índices más alto de embarazo adolescente a nivel nacional (comparado con los departamentos de la Amazonía), aún podemos ver que Apurímac presenta una tasa del 10.7%, frente a 5% en los departamentos de Arequipa, Cusco y Puno. Así también, se presenta un 5% de mujeres que señalan necesidades insatisfechas de planificación familiar, en los mismos departamentos; siendo Puno el que tiene un menor porcentaje de uso de métodos anticonceptivos modernos, de los cuatro departamentos priorizados por el proyecto (ver Cuadro n.º01) (INEI, 2021).

Cuadro n.º01
Porcentaje de embarazo adolescente, uso de métodos anticonceptivos modernos, y necesidades de planificación familiar, en los departamentos priorizados

Región	Adolescentes de 15 a 19 años de edad alguna vez embarazadas	Porcentaje de mujeres que usan métodos anticonceptivos modernos	Porcentaje de mujeres con necesidad insatisfecha de planificación familiar
Nacional	6.6%	78.1%	5.5%
Apurímac	10.7%	79.9%	5.9%
Arequipa	5.0%	80.7%	5.0%
Cusco	4.6%	80.1%	7.1%
Puno	5.7%	75.3%	5.1%

Fuente: MIMP. Oficina de Monitoreo y Evaluación. ENDES, 2021

En 2020, las infecciones respiratorias agudas (IRA) en niños menores de cinco años fueron mayores en las zonas rurales (7,2%) frente al 4,9% en las zonas urbanas. Las IRA en niños son más frecuentes en los hogares en los que se utiliza carbón vegetal como combustible para cocinar, un 12,9% frente al 7,3% de los casos en los que se utiliza leña, paja o residuos agrícolas. Por otro lado, la enfermedad diarreica aguda (EDA) continúa siendo una causa importante de mortalidad en la niñez, con 9.4% de menores de cinco años que padecen la enfermedad, con un mayor porcentaje de niños (9.9%) que de niñas (8.9%) (INEI, 2021).

Educación: Las tasas de analfabetismo de las mujeres en los departamentos prioritarios del proyecto superan la media nacional (8% para las mujeres y 3% para los hombres). En el caso de Apurímac, el 20% de las mujeres son analfabetas frente al 5,8% de los hombres analfabetos. Lo mismo ocurre en Cusco, 16% de mujeres son analfabetas y 3.8% de hombres analfabetos; en Puno, 14.2% de mujeres son analfabetas y 3% de hombres. Arequipa presenta un menor porcentaje de analfabetismo, con 4,7% de mujeres analfabetas (4,7%) y hombres analfabetos (1,5%) (INEI/ENAHO, 2019).

En el 2021, la tasa neta de asistencia escolar fue de 91,4% para las mujeres y 91,1% para los varones (INEI 2022). Asimismo, al 2021, Cusco presenta una mayor tasa neta de asistencia a la educación primaria en niñas que en niños, a diferencia de Apurímac, Arequipa y Puno. Por otro lado, Cusco tiene una mayor tasa neta de asistencia a la educación secundaria para las adolescentes de 12 a 16 años que para los varones del mismo grupo etario, mientras que Puno presenta la mayor brecha a favor de los adolescentes varones (MINEDU, 2020).

En el nivel primario, la brecha de acceso entre niñas y niños se ha cerrado a nivel nacional (Ver Tabla N°2). Sin embargo, en el nivel secundario, la desigualdad reaparece, en detrimento de las adolescentes. En 2020, el 71,9% de las chicas frente al 76,7% de los chicos asistían a un centro de educación secundaria. Parte de la explicación de las brechas en secundaria se debe al abandono escolar, causado por razones económicas o familiares

(45.8% rural, 43.9% urbano); embarazo o matrimonio precoz (24.9% rural y 16.8% urbano), y graduación o estudios en una academia (11% rural y 27.5% urbano) (MINEDU, 2020).

Cuadro n.º02
Tasa de analfabetismo, asistencia y deserción escolar

Región	Tasa de analfabetismo de personas de 15 años a más (ENAO, 2019)		Tasa neta(*) de asistencia en educación en la modalidad básica regular (MINEDU, 2020)			Tasa de deserción escolar en la educación básica (MINEDU, 2020)
	Mujeres	Hombres	Educación inicial	Educación primaria	Educación secundaria	Total
Nacional	8.1%	3.0%	81.2%	94.4%	83.5%	9.1%
Apurímac	20.0%	5.8%	99.0%	97.7	87.0%	1.1%
Arequipa	4.7%	1.5%	82.9%	95.6%	90.2%	3.8%
Cusco	16.0%	3.8%	84.4%	98.8%	89.8%	4.7%
Puno	14.2%	3.1%	65.0%	99.3%	93.8%	2.3%

Fuente: MIMP. Oficina de Monitoreo y Evaluación.

(*): número de personas que asisten a un nivel educativo determinado (Inicial/Primaria/Secundaria) que se encuentran en el grupo de edades establecido para dicho nivel, respecto de la población total de dicho grupo de edades (INEI, MINEDU)

Ingresos y empleo. Entre 2010 y 2019, el departamento con mayor brecha de ingresos fue Apurímac, con 28,2% más mujeres que hombres sin ingresos propios. Le sigue Cusco y luego Arequipa y Puno, todos por debajo del promedio nacional. En 2020, durante la pandemia, la brecha de ingresos se redujo en todos los departamentos, pero con dos dinámicas diferentes. En Apurímac, Cusco y Puno, mientras que el porcentaje de hombres sin ingresos propios había aumentado, el de mujeres disminuyó significativamente. Una posible explicación es que, ante la pérdida de empleo formal para los hombres, las mujeres iniciaron nuevas actividades y emprendimientos para generar ingresos. En Arequipa y a nivel nacional, ocurre lo contrario: el confinamiento ha afectado a muchas empresas y al empleo. Como consecuencia, ambos porcentajes de personas sin ingresos propios se han incrementado fuertemente, los hombres más que las mujeres, reduciéndose la brecha entre ambos (INEI, 2020).

Cuadro n° 03
Mujeres y hombres sin ingresos propios, 2010-2019 y 2020, a nivel departamental y nacional

Departamento	2010-2019 (en porcentaje)			2020 (en porcentaje)		
	Mujeres	Hombres	Brecha M - H	Mujeres	Hombres	Brecha M - H
Apurímac	39.6	11.5	28.2	32.8	12.1	20.7
Arequipa	28.4	12.0	16.4	38.1	22.3	15.8
Cusco	33.4	13.7	19.7	30.5	18.2	12.3
Puno	29.6	15.9	13.7	25.1	17.4	7.7
Nacional	31.3	12.1	19.2	36.0	19.7	16.3

Fuente: INEI, Indicadores de Género, 2020.

En cuanto al empleo, en el área rural, el 68% de las mujeres se dedican a labores agrícolas. Los trabajos de ventas y servicios representan el 41,9% de los puestos de trabajo de las mujeres en el área urbana y el 18,7% en el área rural (INEI/ENDES, 2021). A nivel nacional, el 28,1% de las mujeres de 15 a 49 años que trabajan por cuenta propia tienen una ocupación agrícola, mientras que el 36,2% tiene una ocupación no agrícola. En el caso de las mujeres con ocupación agrícola, el 37,6% son trabajadoras familiares no remuneradas y sólo el 46,3% de las mujeres con ocupación agrícola perciben ingresos en efectivo. Del total de mujeres que no perciben ingresos en efectivo o en especie a cambio de su trabajo, el 32% se encuentra en ocupaciones agropecuarias (INEI/ENDES, 2021).

(Carga) Trabajo doméstico remunerado y no remunerado: En general, en Perú hay un mayor porcentaje de mujeres en sectores informales que soportan una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, lo que les reduce o impide tener un trabajo remunerado. Las tareas

domésticas y el cuidado de miembros de la familia, como niños, ancianos y familiares enfermos o discapacitados recaen principalmente en las mujeres. En promedio, las mujeres asumen 23 horas más de trabajo no remunerado a la semana que los hombres (39 horas y 28 minutos frente a 15 horas y 54 minutos) (INEI/ ENUT, 2011). Además, analizar el empleo de las mujeres es un reto, ya que algunas de las ocupaciones que realizan no son percibidas como trabajo y no son reportadas, especialmente cuando se trata de trabajo agrícola en parcelas familiares, negocios familiares o en el sector informal (INEI/ ENDES, 2021). Si bien la carga del trabajo no remunerado y de cuidados en el hogar ha recaído históricamente en las mujeres, durante la pandemia, el cierre de escuelas y la saturación del sistema de salud las afectó doblemente, haciendo recaer sobre ellas una mayor carga de trabajo no remunerado mientras duró su reclusión en el hogar.

Participación en la toma de decisiones: Desde la implementación de la Ley de Paridad y Alternancia en 2021 para las candidaturas al Congreso y a las autoridades subnacionales, se ha registrado un incremento en la participación de las mujeres en estos niveles⁵. En 2021, 49 mujeres y 81 hombres fueron elegidos para el Parlamento (Ver Cuadro N° 4). La participación política de las mujeres aumentó de 27,7% en el periodo anterior (2016 - 2021) a 37,30% en la actualidad. Sin embargo, la representación subnacional de las mujeres en el Parlamento aún es limitada, pues en los departamentos de Apurímac, Arequipa y Cusco las mujeres representan la mitad de los varones. En el caso de Puno, no existe representación femenina en el Parlamento, frente a los cinco congresistas varones que representan a este departamento (ONPE, 2022).

Cuadro n.º 04
Participación política, según departamento priorizado - 2020

Departamento	Número de escaños en el Parlamento nacional: 2021-2026	
	Mujeres	Hombres
Nacional	49	81
Apurímac	1	1
Arequipa	2	4
Cusco	2	3
Puno	0	5

Fuente: Oficina Nacional de Procesos Electorales – ONPE, 2022

En relación a la misma norma de paridad y alternancia, para el 2023 se cuenta con nuevas autoridades de nivel subnacional (Gobernadores/as, Alcaldes/as y regidores/as), donde también se presentaron un ligero incremento al periodo anterior.

Sin embargo, como veremos en el **Cuadro n.º5**, de 25 departamentos a nivel nacional, solo 2 departamentos están gobernados por mujeres. De esas dos mujeres, ninguna corresponde a los departamentos priorizados por el Proyecto. Lo que también podemos ver es que, salvo Cuzco, que cuenta con dos mujeres elegidas alcaldesas provinciales de 13 provincias; ni Apurímac, ni Arequipa, ni Puno, cuentan con mujeres alcaldesa de nivel provincial. A pesar de que la norma de paridad y alternancia se aplicó en esta oportunidad, las cifras de participación política de las mujeres de los departamentos priorizados, son realmente críticas (INEI 2022)⁶.

En cuanto a las autoridades locales femeninas, de más de 1800 municipios, sólo 90 municipios tienen una alcaldesa. En los departamentos priorizados, Apurímac cuenta con dos alcaldesas electas de 84 municipios. En Arequipa, de 109 municipios, sólo 9 tienen alcaldesa. En Cusco, de 112 municipios, sólo dos son alcaldesas; en Puno, de 109 municipios, sólo cuatro son mujeres.

⁵ En el 2021, la Ley No. 30996, de paridad y alternancia para cargos de elección popular se hizo obligatoria. Esta ley estipulaba que en el 2021 las mujeres debían ocupar el 40% de las listas, en el 2026 el 45% y en el 2031, 50%.

⁶ Es probable que la Ley de Paridad y Alternancia se haya enfrentado al "voto preferencial" ya que, si bien en la lista de candidaturas habría una representación del 50% de hombres y 50% de mujeres, el voto preferencial te da la posibilidad de poder votar sin respetar la alternancia. Otra explicación se da a partir de la diversidad de partidos o movimientos políticos cuya participación por lo general está liderada por hombres.

Cuadro n.º 05
Número y porcentaje de autoridades de Gobierno Subnacional, desagregado por sexo

Departamento	Gobernadores/as regionales		Alcaldes/as provinciales		Alcaldes/as municipales		Regidores/as	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Nacional	2 (8%)	23 (92%)	8 (4,8 %)	188 (95, 2%)	90 (4,9%)	1772 (95,1%)	3186 (29,9%)	7468 (70,1%)
Apurímac	0	1	0	7 (100%)	2 (2,4%)	82 (97,6%)	115 (25,8%)	331 (74,2%)
Arequipa	0	1	0	8 (100%)	9 (8,3%)	100 (91,7%)	211 (34,1%)	408 (65,9%)
Cusco	0	1	2 (15,4%)	11 (84,6%)	2 (1,8%)	110 (98,2%)	160 (25,4%)	472 (74,6%)
Puno	0	1	0	13 (100%)	4 (8,3%)	105 (91,7%)	153 (24,9%)	462 (75,1%)

Fuentes: Brechas de género 2022: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres (INEI)
Directorio Nacional de Gobiernos Regionales, municipalidades provinciales y distritales 2023 (INEI)
Elaboración propia

En términos generales, la situación de la participación política de las mujeres refleja la situación de todas las formas de participación de las mujeres en la toma de decisiones, ya sea a nivel nacional, subnacional o comunitario. Esta situación merece especial atención si el proyecto pretende reforzar la gobernanza climática y la adaptación desde una perspectiva de género.

Violencia de género. En 2022, el 55% de las mujeres peruanas fueron víctimas de violencia perpetrada por su esposo o pareja. Tanto la violencia física como la violencia sexual fueron reportadas en mayor proporción en el área rural, 28,6% y 7,2%, respectivamente; si se toma en cuenta la autoidentificación étnica, la proporción de mujeres víctimas de violencia fue mayor en el área rural, 28,6% y 7,2%, respectivamente, las mujeres de origen nativo⁷ representan el mayor porcentaje de víctimas de violencia con 54,4% . En el caso de la violencia psicológica y/o verbal, se presentó con mayor frecuencia en mujeres del área urbana (51,5%). De los cuatro departamentos priorizados, Apurímac presenta mayores porcentajes de violencia contra la mujer (violencia total y psicológica); el porcentaje de violencia física es mayor en Cusco y la violencia sexual es mayor en Puno (Ver Cuadro N°6).

Las razones señaladas por las mujeres víctimas de violencia física para no denunciar ni buscar ayuda fue porque no era necesario (42,9%), seguido por el sentimiento de vergüenza (16,8%) y la falta de conocimiento (no sabían a dónde ir o no conocían los servicios, 11,0%), entre otras razones fue el miedo a ser golpeadas o a sus hijos, miedo a causar problemas a la persona que las golpeó, miedo al divorcio/separación (INEI/ENDES 2021). También se han reportado mujeres víctimas de trata registradas en la Policía Nacional del Perú en los departamentos priorizados por el proyecto. En el 2020, Cusco reportó 19 mujeres víctimas de trata y Arequipa reportó 13, las cifras más altas de los cuatro departamentos priorizados (Fiscalía Nacional, 2020). En cuanto a los feminicidios, en 2022 se reportaron 7 feminicidios en Cusco y 4 en Arequipa (MIMP, 2022).

Cuadro n.º 06
Porcentaje de Violencia familiar, física y/o sexual, trata y feminicidio, en los departamentos priorizados

Región	Violencia contra la mujer ejercida alguna vez por el esposo o compañero (a)			Violencia física y/o sexual ejercida por el esposo o compañero en los últimos 12 meses (a)		Mujeres víctimas del delito de trata de personas con denuncia registrada en la PNP (b)	Número de casos de víctimas de feminicidio (c)
	Total	Psicológica	Física	Total	Sexual	Total	Total
Nacional	54.9%	50.8%	26.7%	33.6%	5.9%	342	67
Apurímac	64.1%	60.7%	37.8%	43.3%	11.8%	4	1
Arequipa	60.7%	54.0%	36.3%	36.0%	9.5%	13	4

⁷ Quechua, Aymara, nativa de la Amazonía, perteneciente a o parte de otra población indígena o aborígen.

Cusco	62.2%	58.6%	38.7%	42.0%	11.4%	19	7
Puno	62.2%	57.8%	36.3%	38.5%	12.2%	1	4

Fuente: MIMP. Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas.

(a) ENDES, 2021

(b) Ministerio Público, 2020

(c) Programa Aurora, Ene - Jul 2022

Conclusión 1 para el proyecto

El derecho formal a la igualdad enfrenta múltiples barreras que se expresan en la persistencia de brechas de género en todos los niveles y ámbitos sociales, constituyendo uno de los principales obstáculos para un desarrollo sostenible que no deje a nadie atrás. En el Perú, aún no existen garantías adecuadas para la plena realización del derecho a la igualdad y el contexto de emergencia sanitaria por la presencia del COVID-19 colocó a las mujeres en una situación de vulnerabilidad. A pesar de ello, existe un marco normativo bastante avanzado que obliga a todos los sectores del Estado y a todos los niveles de gobierno a incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas. En esta línea, el trabajo con los socios políticos y los actores y usuarios de la agricultura y el agua ofrece una oportunidad para contribuir a cerrar las brechas a través de la transversalización de género, visibilizando la necesidad de llevar a cabo acciones que, a largo plazo, colaboren en lograr una transformación social e institucional hacia una mayor igualdad en sectores altamente masculinizados y en un contexto post-pandémico.

Capítulo 3: Dimensiones de género en el sector

3.1 Nivel meta

El 28 de julio de 2022, la Asamblea General de la ONU adoptó la resolución A/RES/76/300, que reconoce el acceso a un medio ambiente limpio y saludable como un derecho humano, así como la necesidad de la plena aplicación de los acuerdos medioambientales. También reconoce que el cambio climático, la sobreexplotación de los recursos naturales, la contaminación del aire, la tierra y el agua, y la pérdida de biodiversidad, entre otros factores, impiden el pleno disfrute de este derecho. Según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), además de afectar a las mujeres y las niñas de diferentes maneras, el cambio climático puede agravar las desigualdades de género y aumentar la vulnerabilidad de las mujeres.

Uno de los instrumentos internacionales más importantes en el ámbito de los derechos humanos de la mujer es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979). Este instrumento permite comprender la dimensión de la igualdad de género para tomar medidas contra la discriminación de las mujeres y garantizar su acceso a los mismos derechos y oportunidades que los hombres. En 2018, el Comité de la CEDAW destacó la importancia de reforzar la recopilación y el análisis de datos desglosados, garantizar la coherencia de las políticas, mejorar la coordinación entre sectores, promover el papel de los gobiernos subnacionales, así como el desarrollo de capacidades y el acceso a la tecnología. Asimismo, en relación con los derechos de las mujeres rurales, recomendó reforzar las economías rurales, promoviendo el empleo local y las oportunidades de subsistencia para las mujeres.

La Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, es otro instrumento internacional clave. Fue una de las primeras plataformas en afirmar la importancia de la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos, incluido el medio ambiente. Esta plataforma incluye 12 ejes prioritarios, uno de los cuales es "Las mujeres y el medio ambiente", que destaca la necesidad de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, la incorporación de sus intereses y preocupaciones en los programas y políticas, y la necesidad de establecer mecanismos para medir el impacto de las políticas de medio ambiente y desarrollo en la vida de las mujeres. En

este marco, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), dependiente del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC), centrada exclusivamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y en el seguimiento de la Plataforma de Acción de Beijing, declaró que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es un aspecto clave del cambio climático y de la reducción del riesgo de desastres (CSW66). También destaca y reafirma el liderazgo de las mujeres y las niñas como agentes clave del cambio para salvaguardar el medio ambiente y hacer frente a los efectos adversos del cambio climático. (E/CN.6 /2022/L.7. Naciones Unidas. Consejo Económico y Social. Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. 66º período de sesiones).

La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) pretende estabilizar las concentraciones de gases de efecto invernadero en niveles que impidan la intervención humana que pone en riesgo el medio ambiente. En 2014, la Conferencia de las Partes de la CMNUCC en Lima adoptó el Programa de Trabajo de Lima sobre Género para promover el equilibrio de género y una política climática receptiva⁸ al género. En 2017, se acordó el Plan de Acción de Género (GAP) de Bonn para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones climáticas. En este marco, el Acuerdo de París, compromiso de los Estados miembros de la CMNUCC para limitar el calentamiento global a menos de 2 grados centígrados, incluye tres líneas de acción vinculadas a: la reducción de emisiones, la adaptación a los impactos climáticos y la financiación de acciones, incluyendo menciones vinculadas a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, como medidas que deben ser respetadas, promovidas y tenidas en cuenta en las respuestas al cambio climático.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluyen ODS relacionados con la igualdad de género, además del ODS 5, que pretende lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como otros ODS que incluyen metas específicas de género. Por ejemplo, los ODS 6, 10, 13 y 15 están estrechamente relacionados. La meta 6.2 aborda el acceso equitativo y la necesidad de prestar especial atención a las mujeres, las niñas y las personas en situación de vulnerabilidad; el ODS 10 trata de reducir las desigualdades e incluir a todas las personas en la vida social, política y económica; el ODS 13 se refiere a la adopción de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos; y el ODS 15 está vinculado a la conservación y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres e incluye la promoción de una participación justa y equitativa. En resumen, la agenda subraya que la igualdad de género es necesaria para alcanzar los ODS.

3.2 Nivel macro

A nivel nacional, Perú fue uno de los primeros países en contar con un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC), destinado a la acción estatal para reducir las brechas de género en la lucha contra el cambio climático. Este Plan se centra en ocho áreas prioritarias: bosques, recursos hídricos, energía, seguridad alimentaria, salud, educación, gestión de riesgos. El PAGCC hace hincapié en la mayor desventaja de las mujeres en las zonas rurales y las poblaciones indígenas. Sus objetivos se centran principalmente en el desarrollo de capacidades técnicas, la generación y gestión de información desagregada (y el reconocimiento de los conocimientos y prácticas ancestrales y locales), el desarrollo de políticas e instrumentos, y el desarrollo de medidas de mitigación y adaptación con perspectiva de género, que también se incluyen en el Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático.

⁸ Téngase en cuenta que la definición de trabajo de la GIZ para "sensible al género" sigue el Continuo de Igualdad de Género de la OCDE (2022): Un enfoque sensible al género no sólo tiene en cuenta las diferencias, desigualdades, proporciones y aspectos de género, por ejemplo, mediante la selección e inclusión de un cierto número de mujeres en las actividades del proyecto, sino que va un paso más allá en la respuesta a las necesidades y/o requisitos específicos de género, o mediante la recopilación de datos desglosados por género con fines de seguimiento. La perspectiva de género pretende garantizar que todas las personas puedan participar o beneficiarse de determinadas medidas independientemente de su género (por ejemplo, se desarrollan formaciones o estrategias que tienen en cuenta las necesidades, preferencias y limitaciones de género).

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) de Perú está en línea con las principales declaraciones y acuerdos internacionales sobre la protección de los derechos de las mujeres y la igualdad⁹ de género, e identifica la discriminación estructural contra las mujeres como un problema público. Esta política señala que la discriminación contra las mujeres es causada por patrones socioculturales que privilegian lo masculino sobre lo femenino, asignándoles roles sociales desiguales en detrimento de las mujeres, reforzando un trato de inferioridad y subordinación que restringe sus derechos, oportunidades y beneficios económicos, sociales, políticos y culturales (MIMP, 2019).

En 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG, 2019), cuyo objetivo es "abordar, desde diversos ángulos, las causas y consecuencias de la persistencia de la discriminación estructural contra las mujeres", en concordancia con la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing. El objetivo prioritario 4 del PNIG establece "garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres" y considera las directrices 4.2: Aumentar el acceso y control de las mujeres sobre los recursos naturales, productivos y patrimoniales, cuyos servicios relacionados son: 4.2.3: Otorgar derechos vinculados al agua y sus bienes asociados en el ámbito rural, para uso doméstico y productivo y 4.2.4: Gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales, con la participación de las mujeres, en un contexto de cambio climático; donde se espera trabajar en la formalización de la propiedad agraria, derechos de las mujeres vinculados al agua y bienes asociados, gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales, capacitación, asistencia técnica y financiamiento para emprendimientos de mujeres. El objetivo prioritario 5 también está vinculado al desarrollo de capacidades para la gestión pública con enfoque de género y la eliminación de barreras institucionales y socio-culturales que dificultan la igualdad (servicios 5.1.1, 5.3.1, 5.4.2) y el objetivo 6, asociado a la gestión de la información, como la generación de información estadística desagregada y el seguimiento de la información sobre inversión y gasto público con enfoque de género.

En cuanto a los espacios y mecanismos para el avance de las mujeres y la igualdad de género asociados a la adaptación a los impactos del cambio climático, el gobierno de Perú cuenta con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el Ministerio del Ambiente (MINAM). Ambos ministerios son los órganos rectores de las políticas nacionales de igualdad de género y medio ambiente, respectivamente. Son responsables de diseñar directrices, políticas, normas, programas y presupuestos relacionados con la mujer, el medio ambiente y el cambio climático, respectivamente.

A nivel subnacional, a través del Decreto Supremo 005-2017-MIMP, el gobierno del Perú estableció un mecanismo para la Igualdad de Género en cada una de las entidades del gobierno nacional y subnacional. El objetivo principal de esta decisión es avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en las instituciones del Estado y la reducción de las desigualdades de género a nivel institucional, pero también a nivel de bienes y servicios de las entidades del Estado a nivel nacional, subnacional y local, incluyendo las entidades involucradas en la implementación del Proyecto Puna Resiliente.

También existe un Comité Nacional de Mujeres y Cambio Climático (CONAMUCC). Esta organización fue creada por el MINAM e integrada por representantes de más de 50 organizaciones para fortalecer la participación de las mujeres en la acción climática. La CONAMUCC fue creada en respuesta a la necesidad de apoyar la presencia y participación de las mujeres y los pueblos indígenas en la toma de decisiones ambientales. Este espacio se creó en el marco de la elaboración del Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático, que incluyó una consulta previa a las organizaciones indígenas de Perú (incluidas las organizaciones de mujeres), destacando la necesidad de trabajar con enfoque de género y pertinencia cultural y lingüística entre sectores y niveles de gobierno, tomando como referencia el PAGCC y el PNIG y considerándolo como un espacio para la visibilización de las mujeres indígenas, la valora-

⁹ Como la CEDAW, la Declaración de Beijing de 1995, Belén Do Pará, entre otras.

ción de sus conocimientos y la promoción de la educación de mujeres y niñas. El Plan Estratégico Multisectorial (PEMIG) operativiza la implementación de la PNIG en los 52 servicios priorizados para las 21 instituciones públicas responsables. Como el MIMP es el organismo rector en cuestiones de género, los sectores deben informarle de sus progresos en la aplicación del PEMIG. Es importante señalar, como una oportunidad, el actual proceso de formulación de la Estrategia Nacional de Cambio Climático 2050, que propone la inclusión de enfoques transversales (género, interculturalidad, intergeneracional) e incluye un proceso participativo que incluye a organizaciones indígenas y de mujeres, entre otros actores clave a nivel nacional.

3.3 Nivel meso

Las mujeres en los Andes, debido a sus roles y responsabilidades socialmente construidos, y a las concepciones aún existentes de superioridad masculina luchan con una posición de inferioridad en cuanto al acceso y control sobre los recursos naturales como la tierra, el agua, la producción y comercialización de productos agrícolas. Además, sus responsabilidades en la esfera reproductiva, como el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, limitan su disponibilidad de tiempo y oportunidades para la educación, la formación, el empleo remunerado y la participación en los espacios de toma de decisiones. Esto se traduce en una infrarrepresentación en diferentes tipos de organizaciones. A pesar de ello, las mujeres participan activamente en la gestión de recursos naturales clave como el agua y la tierra. Mientras que los hombres concentran su participación y toma de decisiones en la agricultura y la ganadería, las mujeres son responsables del suministro de agua para la agricultura de subsistencia, la preparación de alimentos, la limpieza y la higiene de los miembros de la familia, incluidos los enfermos y discapacitados (Carrillo & Remy, 2022).

Los medios de vida de las comunidades campesinas de los Andes son escasos y bastante vulnerables a los factores climáticos: venta de fibra de alpaca y lana de vicuña, venta de carne de alpaca, venta de productos textiles artesanales, venta de sal natural y yodo. Las cantidades disponibles para la venta de estos productos son muy variables porque dependen de la calidad de sus recursos productivos (calidad de pastos para la alimentación del ganado, acceso a fuentes de agua) y de factores ambientales (lluvias oportunas y suficientes), por lo que sus ingresos monetarios también son muy variables. La dureza del clima (fuertes vientos, bajas temperaturas) así como la escasez de fuentes de agua no les permiten cultivar cosechas agrícolas ni pastos de alta calidad nutricional para el ganado. Debido a esta precaria situación de los medios de subsistencia, las mujeres y los hombres jóvenes y de mediana edad viajan con frecuencia a los centros urbanos cercanos para obtener ingresos complementarios. En ausencia de maridos y jóvenes, las tareas domésticas y la crianza de los hijos recaen en mayor medida en las mujeres de los hogares rurales, que también pueden desear emigrar permanentemente a las ciudades si sus maridos encuentran oportunidades de ingresos que les permitan tomar y mantener esta decisión.

La economía familiar en los hogares rurales: Durante el trabajo de campo, a la pregunta de quién aporta más dinero a los gastos del hogar, las respuestas de las mujeres revelan una nueva situación: El 40% de las mujeres son las que más dinero aportan al hogar; a continuación, el 30% de las mujeres afirma que la contribución es igual por ambas partes: marido y mujer; mientras que las respuestas de los hombres son diferentes: el 46% opina que marido y mujer contribuyen de forma similar, pero el 42% afirma que son los hombres los que más aportan. Las mujeres entrevistadas mencionaron seis productos principales como fuentes de ingresos, siendo los más importantes la artesanía textil (33%), la alpaca a pie (20%) y los cuyes (13%). La crianza y venta de cuyes es la actividad económica más importante para las mujeres, ya que les permite obtener mayores ingresos para sus hogares. Por otro lado, los hombres controlan los ingresos obtenidos por la venta de ganado y subproductos (alpaca en pezuña, 38%; fibra de alpaca, 19%). Su participación en la comercialización de productos textiles es escasa o nula (2%).

Trabajo doméstico: Entrevistas realizadas en campo a mujeres rurales de Cusco y Puno (noviembre 2022) indican que el 58% de las mujeres rurales dedican 4 horas diarias al trabajo doméstico, y el 20% más de 4 horas. En contraste, las horas reportadas por los hombres son significativamente menores: solo el 21% de los hombres rurales dedica 4 horas a las labores domésticas, y solo el 9% dedica más de 4 horas. A este respecto, el 18% de las mujeres mencionaron la adquisición de cocinas mejoradas o de cocinas de gas licuado, como opciones para aliviar el tiempo dedicado a cocinar. En el caso de las mujeres rurales, si sumamos 4 horas de trabajo doméstico a 9 horas de trabajo productivo, la carga total de trabajo es de al menos 13 horas diarias, y el tiempo puede ser mayor, pues muchas de ellas declaran que cada día inician su trabajo a las 4 de la mañana y terminan a las 8 de la noche, lo que significa un total de 16 horas. Se sabe que en muchos casos las mujeres no reconocen como "trabajo" actividades como cuidar del ganado, buscar agua o leña. Por otro lado, el 70% de los hombres rurales declararon una carga de trabajo doméstico de menos de 4 horas, y el 52% una carga de trabajo productivo de más de 9 horas. Esto hace un total de menos de 13 horas de trabajo al día. Este desequilibrio es mayor en los hogares en los que los hombres trabajan fuera de la comunidad y en los que las mujeres son cabeza de familia (40%). En cuanto a los utensilios de cocina, más del 80% de los encuestados declaran no poseer cocinas mejoradas. La mayoría de las mujeres rurales tienen cocinas tradicionales y utilizan leña y estiércol como combustible. Incluso en el caso de los hogares rurales que disponen de electricidad, ésta se utiliza únicamente para la iluminación interna, y se evita para las cocinas o fogones eléctricos, debido a los costes que podría generar. La leña y el estiércol se utilizan para calentar las casas y mitigar las bajas temperaturas en las tierras altas.

Participación y liderazgo: Las entrevistas realizadas sobre el terreno indican que las mujeres rurales no tienen el mismo acceso a los cargos de gobierno comunal que los hombres. En las entrevistas, el 55% de las mujeres declaran haber ocupado cargos de gobierno comunal, un 20% menos que los hombres (75%). Esta brecha es causada por varias barreras que enfrentan las mujeres rurales, como los menores niveles de educación formal, hablar un idioma diferente al castellano, el bajo empoderamiento y liderazgo, y la carga de trabajo doméstico y productivo, entre otras. A la fecha, aún existe una amplia brecha en la presencia de las mujeres como tomadoras de decisiones. Como se ha señalado anteriormente, la participación política de las mujeres en la toma de decisiones en los departamentos priorizados por el proyecto representa el 25% frente al 75% de los hombres. Esta misma brecha se refleja en los espacios de toma de decisiones en los territorios y en la comunidad, espacios de participación en los cuatro departamentos priorizados.

Acceso al agua: Según las mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo, la disponibilidad de agua potable es menor o igual al 50%. La otra mitad de los hogares obtiene agua de diversas fuentes, algunas poco confiables en el sentido sanitario. Según el Censo Nacional Demográfico 2017, el 48% de los hogares rurales se abastece de agua de una red pública dentro de la vivienda, el 13% obtiene agua de un pozo, el 9% de una red pública fuera de la vivienda y el 8% de un río, acequia o manantial (INEI, 2018). En los Andes rurales, las principales portadoras de agua para consumo humano y animal son las mujeres (Carrillo & Remy, 2022). De acuerdo a los resultados de campo, la tarea de acarrear agua desde un manantial hasta el hogar no es una carga asignada únicamente a las mujeres en los hogares rurales. Es probable que las familias puedan acceder fácilmente a los manantiales que surgen de la proximidad de los glaciares. En cuanto al acceso al agua para la agricultura, el 51% de los hijos entrevistados durante el trabajo de campo indicaron que tienen la posibilidad de regar sus parcelas cuando no llueve, utilizando agua de arroyos y riachuelos. Sin embargo, casi no se mencionaron los embalses disponibles para captar el agua de lluvia. Las tareas de riego de parcelas y pastos en las tierras altas se consideran tareas masculinas.

Salud: Además de la escasez y lejanía de los puestos de salud, una proporción significativa de mujeres y hombres rurales desconfía del personal médico que presta atención sanitaria. Sólo el 43% de las mujeres ha declarado tener confianza en los servicios de los puestos de salud, pero cabe mencionar que este grado de aceptación es mayor en los distritos de Puno:

Nuñoa (57%) y Santa Rosa (63%). Los hombres rurales muestran un mayor grado de confianza en los puestos de salud (50%), y más aún en los distritos de Puno. Los motivos de desconfianza de las mujeres rurales son el mal trato y las dificultades de comunicación por el uso de un idioma distinto al español. La principal razón citada por los hombres fueron las diferencias idiomáticas. En cuanto a la violencia doméstica, el 93% de las mujeres entrevistadas afirmó que es una realidad a la que se enfrentan con frecuencia. El 85% de los hombres tenía la misma opinión. En cuanto a dónde denunciar episodios de violencia y solicitar protección, el 44% mencionó que recurren a la ronda campesina, conformada en su mayoría por hombres.

Educación: La educación entre la población campesina de la zona AASP muestra índices muy bajos (Ver Cuadro N° 7). Cusco y Puno son los departamentos con mayor nivel de población que no superó el nivel primario de educación, con el 50% o más de su población, cerca de un tercio (31%) de la población mayor de 25 años sólo tuvo educación primaria, mientras que el 17% no tuvo educación o sólo educación inicial. Destaca el nivel de acceso a la educación superior en la zona de Apurímac con 21%, mientras que en el resto de los departamentos este nivel bordea el 8%. La brecha de género en los cuatro departamentos priorizados para la educación primaria y secundaria es de entre 9 y 17 puntos, con una situación más dramática en Puno.

Cuadro n° 07
Brechas de género en el nivel de educación logrado en la población agropecuaria de los departamentos priorizados

Departamento	Nivel de educación logrado (%)						Brecha de género (M-H) (%)		
	A lo más primaria		Secundaria		Superior 1/		A lo más primaria	Secundaria	Superior 1/
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres			
Total	74.0	63.8	19.5	28.7	6.5	7.5	10.2	-9.2	-1.0
Apurímac	77.6	61.8	17.1	30.4	5.3	7.7	15.8	-13.3	-2.4
Arequipa	51.7	39.3	14.5	29.2	17.2	20.1	12.4	-14.7	-2.9
Cusco	74.6	62.9	19.8	30.6	5.6	6.5	11.7	-10.8	-0.9
Puno	72.3	54.9	23.7	36.9	4.0	8.2	17.4	-13.2	-4.2

1/ Incluye superior no universitaria y universitaria.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - IV Censo Nacional Agropecuario, 2012.

Para mujeres y hombres de 25 años y más con educación secundaria, Puno y Apurímac son los dos departamentos con mayor brecha de género, seguidos por Cusco (Ver Cuadro N°8). Las brechas de género en secundaria oscilan entre 10 y 21 puntos. Estos tres departamentos superan el promedio nacional, excepto Arequipa que se encuentra ligeramente por debajo. Para el proyecto de RP, reconocer la brecha de género en educación secundaria y primaria es esencial para fortalecer la capacitación de las mujeres en AbE.

En cuanto a la fuerza laboral, la brecha entre mujeres y hombres de 15 años y más también es considerable, siendo Arequipa la que presenta la mayor brecha (-22,9%), por encima del promedio nacional (21,8%). La participación de mujeres y hombres en Arequipa también está muy por debajo de los demás departamentos y del nivel nacional. Apurímac ocupa el segundo lugar (-14,6%), mientras que Cusco y Puno tienen una brecha mucho menor, en torno al 10%.

Cuadro n.° 08
Desigualdad de género referida a educación y empleo de la población a nivel regional y nacional - 2020

Departamento	Población con al menos educación secundaria (% de 25 y más años de edad)			Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de 15 y más años de edad)		
	Mujeres	Hombres	Brecha M - H	Mujeres	Hombres	Brecha M - H
Apurímac	47.9	69.0	-21.2	73.2	86.8	-14.6
Arequipa	74.5	84.5	-10.1	49.2	71.1	-22.9
Cusco	54.1	69.9	-16.8	70.6	79.5	-9.9
Puno	51.4	75.1	-24.6	73.3	81.8	-9.5
Nacional	65.9	76.4	-10.4	55.4	76.2	-21.8

Fuente: INEI - Indicadores de género, IDG, 2020

*La brecha se expresa como la diferencia simple de porcentajes entre mujeres (M) y hombres (H).

Participación de mujeres y hombres en la agricultura: Entre los censos agrarios de 1994 y 2012, la participación de las mujeres en la agricultura aumentó significativamente en los cuatro departamentos priorizados. Por lo tanto, la brecha de género en este apartado se redujo aproximadamente a la mitad, especialmente en Apurímac, Cusco y Puno (Ver Cuadro N°9). Estos índices son similares al nivel nacional (de 59,5% en 1994 a 38,4% en 2012), con excepción de Puno donde la reducción de la brecha de género fue menor. Lamentablemente, la mayor participación de las mujeres en la producción agropecuaria no está necesariamente vinculada a la mejora de sus condiciones de vida. De hecho, las mujeres rurales han sentido un aumento de la carga de trabajo en la agricultura y una menor participación de los hombres en este sector. Las escasas expectativas de los hombres de mejorar sus ingresos netos procedentes de la agricultura de subsistencia y la baja productividad han llevado a los hombres a abandonar la agricultura y emigrar en busca de trabajos mejor remunerados como la minería, la construcción y el transporte. En estas situaciones, las mujeres suelen tener que ocuparse de los niños y los ancianos, de la casa y de la granja, con pocas perspectivas de un aumento real de los ingresos, debido a la falta de tiempo, tecnología, infraestructuras, acceso al agua, a la formación, vinculación a los mercados y financiación.

Cuadro n.º 09
Mujeres y hombres que participan en la producción agropecuaria, a nivel departamental y nacional

Departamento	Productoras y productores agropecuarias /es (Miles de personas)				Participación en la producción agropecuaria (en porcentaje)					
	1994		2012		1994			2012		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H
Apurímac	12.9	54.7	26.1	56.6	19.1	80.9	-61.8	31.5	68.5	-36.9
Arequipa	11.0	32.7	19.9	37.8	25.3	74.7	-49.5	34.5	65.5	-31.0
Cusco	26.4	116.6	55.3	125.4	18.5	81.5	-63.1	30.6	69.4	-38.8
Puno	45.8	136.2	85.0	128.4	25.2	74.8	-49.6	39.8	60.2	-20.3
Nacional	346.0	1 360.9	691.9	1 554.8	20.3	79.7	-59.5	30.8	69.2	-38.4

Fuentes: [INEI, Indicadores de Género, 2020 – CENAGRO 1994 y 2012.](#)

Tierras agrícolas gestionadas por mujeres y hombres: Por término medio, las mujeres gestionan entre un 30% y un 34% menos de tierras agrícolas que los hombres en los cuatro departamentos prioritarios (véase el cuadro n° 10). La tierra no agrícola disponible per cápita (principalmente pastizales) en Arequipa y Puno es mayor que en Cusco y Apurímac y que el promedio nacional. Estas brechas de género son considerables, similares al nivel nacional, lo que limita las perspectivas de incrementar los ingresos de las mujeres debido a la falta de innovación y diversificación para aumentar la productividad de la tierra y el trabajo. En el área de influencia del proyecto de RP será necesario, además de conocer las áreas manejadas por mujeres y hombres, verificar la propiedad de la tierra, su potencial productivo (cultivable y no cultivable, con y sin acceso a riego) y quiénes la utilizan, considerando que dentro de las comunidades campesinas altoandinas es muy común la adjudicación de tierras comunales para pastoreo sin títulos de posesión y mucho menos títulos formales de propiedad.

Cuadro n.º 10
Promedio de superficie agropecuaria que conducen mujeres y hombres, por tipo de superficie a nivel departamental y nacional

Departamento	Promedio de superficie agropecuaria						Brecha de género (M-H)					
	(Hectáreas per cápita)						(Superficie en Hectáreas)			(en porcentaje)		
	Total		Agrícola		No Agrícola		Total	Agrícola	No Agrícola	Total	Agrícola	No Agrícola
	M	H	M	H	M	H						
Apurímac	2.3	3.4	1.9	2.7	0.4	0.7	- 1.2	- 0.8	- 0.3	-34%	-31%	-46%
Arequipa	17.8	21.6	1.7	2.7	16.0	18.8	- 3.8	- 1.0	- 2.8	-18%	-36%	-15%
Cusco	4.6	6.7	1.6	2.2	3.0	4.5	- 2.1	- 0.6	- 1.5	-31%	-27%	-33%

Puno	9.2	13.3	1.3	1.7	7.9	11.6	- 4.1	- 0.4	- 3.7	-31%	-26%	-32%
Nacional	4.6	7.0	1.8	3.0	2.8	4.0	- 2.4	- 1.2	- 1.2	-34%	-40%	-30%

Fuente: [INEI, Indicadores de Genero – CENAGRO 2012](#)

Superficie cultivada manejada por mujeres y hombres por tipo de riego: En los cuatro departamentos priorizados, las mujeres manejan entre el 25% y el 35% de la superficie cultivable bajo riego, mientras que los hombres, entre el 65% y el 76% de la superficie cultivable bajo riego. En las tierras de secano (sólo precipitaciones) la diferencia es mayor, ya que sólo entre el 15% y el 31% de las mujeres gestionan la superficie cultivable, mientras que los hombres gestionan entre el 69% y el 85% (véase el cuadro n° 11). En cuanto a la superficie de riego, la brecha entre mujeres y hombres en Arequipa es similar al nivel nacional, superando ampliamente a Cusco, Puno y Apurímac. En la brecha de secano, Apurímac y Cusco están muy por encima de Arequipa. Puno tiene la menor brecha. La disponibilidad de agua de riego durante todo el año es un factor clave para incrementar la productividad de la agricultura familiar, particularmente para las familias de la región andina, que crían ganado, como camélidos y pequeños animales de cría (cuyes, aves de corral). La ganadería es una actividad desarrollada mayoritariamente por mujeres y requiere de forraje en la época seca (de junio a octubre o noviembre) para mantener el tamaño de los rebaños, su productividad e ingresos. Para establecer la línea de base del proyecto de Puna Resiliente en las comunidades y distritos seleccionados, además de cuantificar las tierras cultivables de regadío y de secano disponibles para mujeres y hombres, será necesario recopilar información desagregada por sexo sobre los pastizales con potencial de riego mediante siembra y captación de agua.

Cuadro n.º11
Superficie agrícola cultivada que conducen mujeres y hombres por tipo de superficie conducida a nivel regional y nacional

Departamento	Superficie cultivada por tipo de riego (Miles de hectáreas)				Porcentaje de superficie cultivada que conducen mujeres y hombres según tipo de riego					
	Bajo riego		Secano		Bajo riego			Secano		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H
Apurímac	27.3	50.9	10.0	55.3	35%	65%	-30%	15%	85%	-69%
Arequipa	23.9	71.5	0.1	0.3	25%	75%	-50%	31%	69%	-38%
Cusco	28.0	57.8	32.9	115.2	33%	67%	-35%	22%	78%	-56%
Puno	3.7	7.3	48.2	105.0	34%	66%	-33%	31%	69%	-37%
Nacional	369.7	1 148.9	412.5	1 859.3	24%	76%	-51%	18%	82%	-64%

Fuente: [INEI, Indicadores de Genero – CENAGRO 2012](#).

Parcelas gestionadas por mujeres y hombres: En los cuatro departamentos, las mujeres manejan un menor número de parcelas (2,65 hectáreas en promedio) que los hombres (3,12 hectáreas) (Ver Cuadro N°12). En la agricultura familiar andina, el número de parcelas está relacionado no sólo con la superficie total cultivable por persona y el volumen de producción, sino también con la gestión del riesgo: a mayor número de parcelas ubicadas en diferentes pisos ecológicos, menor es el riesgo agroclimático (ya sea por heladas, granizadas, sequías y plagas o enfermedades) que debe enfrentar el agricultor, y mayor la expectativa de producción.

Cuadro n.º 12
Número promedio de parcelas que conducen mujeres y hombres, a nivel regional y nacional

Departamento	Cantidad promedio de parcelas		Brecha (M-H)
	Mujeres	Hombres	
Apurímac	2.5	3.2	- 0.7
Arequipa	2.2	2.5	- 0.3
Cusco	2.4	2.8	- 0.4
Puno	3.5	4.0	- 0.5
Nacional	2.2	2.4	- 0.2

Fuente: [INEI, Indicadores de Genero – CENAGRO 2012](#).

Tenencia de la tierra agrícola para mujeres y hombres: Aunque las mujeres administran menos parcelas que los hombres en todos los departamentos, las mujeres son más propietarias que los hombres en Apurímac, Cusco, Arequipa y a nivel nacional, con excepción de Puno. A la inversa, hay más comuneros hombres que mujeres en estas mismas regiones, con excepción de Puno (Cuadro N°13). El arrendamiento es menos común, excepto en Arequipa, y particularmente por parte de los hombres, con una brecha de género significativa¹⁰.

Cuadro n.° 13
Mujeres y hombres productores agropecuarios por régimen de tenencia de las parcelas (en porcentaje)

Departamento	Régimen de tenencia de la parcela											
	Propietaria/o			Comunera/o			Arrendataria/o			Posesionaria /o		
	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H
Apurímac	73.2	65.9	7.4	17.1	23.9	-6.8	4.6	4.2	0.3	4.0	4.9	-0.8
Arequipa	80.7	76.5	4.1	1.2	1.3	-0.1	9.2	13.3	-4.1	2.9	3.1	-0.2
Cusco	36.3	30.7	5.5	55.4	61.4	-6.1	3.0	2.5	0.5	3.6	4.0	-0.4
Puno	90.7	91.5	-0.8	5.1	4.8	0.3	2.0	1.4	0.6	0.9	1.3	-0.4
Nacional	76.5	71.1	5.4	11.6	15.8	-4.1	5.0	5.5	-0.5	3.5	4.5	-1.0

Fuente: INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012.

Superficie cultivada por mujeres y hombres según destino de la producción: La mayor superficie cultivada para la comercialización se encuentra en Cusco y Arequipa seguido de Apurímac, con una brecha a favor de las mujeres en Apurímac y Arequipa. En Puno predomina el autoconsumo y la producción de alimentos para animales, con más del 80% de la superficie cultivada. Para el autoconsumo, las mujeres cultivan más superficie que los hombres en las cuatro regiones, particularmente en Apurímac y Puno, pero por debajo del promedio nacional. Ambos resultados muestran la conexión que tienen las mujeres productoras con los mercados y también su mayor preocupación que los hombres por alimentar a sus familias.

Cuadro n.°14
Superficie agrícola cultivada por mujeres y hombres según el destino de la producción, a nivel regional y nacional

Departamento	Destino de la producción (en porcentaje)											
	Venta			Autoconsumo			Alimento para sus animales			Auto-suministro		
	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H	Mujeres	Hombres	Brecha M-H
Apurímac	48.3	44.4	3.9	39.0	35.2	3.8	12.5	19.9	-7.4	0.2	0.5	-0.3
Arequipa	65.6	63.9	1.8	7.0	5.6	1.3	26.9	29.9	-3.0	0.5	0.6	-0.1
Cusco	65.0	65.1	-0.1	23.6	22.8	0.8	11.0	11.1	-0.1	0.5	1.1	-0.6
Puno	12.6	15.6	-3.0	45.0	42.6	2.5	40.1	40.1	0.1	2.2	1.8	0.5
Nacional	58.1	61.2	-3.0	22.1	16.4	5.7	18.9	21.6	-2.7	0.9	0.9	0.0

Fuente: INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012.

Mujeres y hombres que administran parcelas y recibieron capacitación, asistencia técnica o asesoría empresarial: Con alrededor de 15% de mujeres y 25% de hombres que recibieron capacitación, asistencia técnica (AT) o asesoría empresarial (AE), la brecha entre mujeres y hombres oscila entre -4,4% y -10,2%, superando el promedio nacional en tres de los cuatro departamentos (Ver Cuadro N° 15). La capacitación, asistencia técnica y asesoría empresarial recibida, cuando se realiza oportunamente y se adecua a las circunstancias de los productores, es clave para mejorar el acceso de los productores a los mercados y a los servicios no financieros y financieros, lo que se traduce en mayor productividad e ingresos

¹⁰ En ambas situaciones será fundamental ahondar en el territorio para comprender esta brecha y lograr una explicación más exacta de esta situación, ya que no condice con la situación social y económica reflejada en ambos sexos.

Cuadro n.º 15

Mujeres y hombres que conducen parcelas y recibieron capacitación, asistencia técnica o asesoría empresarial

Departamento	Total de Productoras/es agropecuarios (Miles de personas)		Recibieron capacitación, AT o AE 1/ (Miles de personas)		Porcentaje que recibe capacitación, AT o AE 1/		Brecha de género (M-H)
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Apurímac	26.1	56.6	2.3	9.1	8.7	16.1	-7.4
Arequipa	19.9	37.8	3.1	9.7	15.4	25.6	-10.2
Cusco	55.3	125.4	8.1	28.9	14.6	23.0	-8.4
Puno	85.0	128.4	8.3	18.2	9.8	14.2	-4.4
Nacional	691.9	1 554.8	65.8	253.5	9.5	16.3	-6.8

1/ Incluye a los recibieron asistencia técnica (AT) y asesoría empresarial (AE)

Fuente: [INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012](#).

Acceso al crédito para mujeres y hombres dedicados a la agricultura: Del total de productores agropecuarios, sólo entre el 5% y el 20% de los hombres obtuvo un crédito; y en el caso de las mujeres es aún menor, entre el 4% y el 12%, con una brecha negativa para las mujeres y una relación de 1 a 8 entre departamentos en ambos casos (Ver Cuadro n.º16). Arequipa y Apurímac están por encima del promedio nacional, Cusco y Puno por debajo. Tanto para las mujeres como para los hombres que solicitaron un préstamo, la tasa de aprobación es alta, entre 89% y 95%, y la brecha entre ambos es pequeña, alrededor de + 1%. Lamentablemente, una vez aprobado un préstamo, no se dispone de información pública sobre las condiciones de pago y la morosidad.

Cuadro n.º 16

Mujeres y hombres en actividades agropecuarias que accedieron a crédito, a nivel regional y nacional

Departamento	Total de productores agropecuarios (Miles de personas)		Gestionaron crédito					Le otorgaron un crédito				
			Miles de personas		Porcentaje del total de productoras/es			Miles de personas		Porcentaje del total de productoras/es que gestionaron un crédito		
	M	H	M	H	M	H	Brecha M - H	M	H	M	H	Brecha M - H
Apurímac	26.1	56.6	2.2	7.2	8.6	12.7	-4.1	2.1	6.8	93.1	94.1	-1.0
Arequipa	19.9	37.8	2.4	7.7	12.1	20.5	-8.4	2.3	7.4	94.4	95.6	-1.2
Cusco	55.3	125.4	3.9	11.1	7.0	8.8	-1.9	3.5	9.8	89.6	88.7	0.9
Puno	85.0	128.4	3.4	6.4	4.0	4.9	-1.0	3.0	3.6	89.6	88.6	1.0
Nacional	691.9	1 554.8	44.2	161.2	6.4	10.4	-4.0	39.6	146.0	89.5	90.6	-1.1

Fuente: [INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012](#)

Razones por las que las mujeres y hombres productores no aplican a crédito: En Apurímac, Arequipa, la principal razón por la que las mujeres y los hombres no solicitan crédito es porque consideran "no necesitarlo" (Tabla N.º 17). Por todas las razones para no solicitar crédito, la brecha entre mujeres y hombres en los cuatro departamentos es variable y menor o igual al 2%. Tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas razones para no pedir un préstamo. Para las personas que "piensan que no lo van a conseguir", hay una brecha positiva en todos los departamentos, pero menos del 2%, lo que podría reflejar cierto grado de inseguridad o miedo al crédito de las mujeres. En cuanto a "otros motivos" (al menos 3 motivos muy diferentes), la brecha es ligeramente negativa en todos los departamentos y a nivel nacional.

Cuadro n.º 17
Razones por las que mujeres y hombres productores agropecuarios no gestionaron un crédito, a nivel regional y nacional

Departamento	Razones para no sacar crédito (como porcentaje del total que no lo hizo)																	
	No necesita			Altas tasas de interés			Falta de co-lateral			Cree que no lo obtendrá			Trámites engorrosos			Otras razones 1/		
	M	H	Brecha M-H	M	H	Brecha M-H	M	H	Brecha M-H	M	H	Brecha M-H	M	H	Brecha M-H	M	H	Brecha M-H
Apurímac	42.1	42.7	-0.5	30.1	29.5	0.7	10.5	12.2	-1.7	6.6	4.8	1.8	5.7	5.4	0.3	4.9	5.4	-0.5
Arequipa	38.2	38.3	-0.1	30.4	30.1	0.3	12.5	12.4	0.2	5.3	4.4	0.9	6.7	7.0	-0.3	6.9	7.9	-1.0
Cusco	35.4	33.4	2.0	38.2	39.3	-1.0	8.9	10.1	-1.1	5.2	4.3	0.9	7.4	7.5	-0.1	4.9	5.4	-0.6
Puno	21.1	20.7	0.4	46.0	46.2	-0.2	13.2	13.9	-0.8	8.0	6.2	1.8	6.7	6.5	0.1	5.1	6.5	-1.4
Nacional	36.8	34.9	1.9	30.0	28.0	2.0	15.2	18.1	-2.9	6.5	5.9	0.6	5.6	5.8	-0.2	5.9	7.4	-1.5

Fuente: [INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012](#)

Mujeres y hombres agricultores que pertenecen a una asociación: Con más del 72% de mujeres y hombres organizados en asociaciones, comités o cooperativas, Arequipa supera con creces a los demás departamentos, incluyendo el nivel nacional (Ver Tabla N° 18). Le siguen Cusco y Apurímac, con 25% o menos, y por último Puno con menos de 6% y 8%, respectivamente para mujeres y hombres.

Cuadro n.º 18
Mujeres y hombres productores agropecuarios que pertenecen a asociación/comité o cooperativa (en porcentaje)

Departamento	Si pertenece a alguna asociación, comité o cooperativa		Brecha de género (M-H)
	Mujeres	Hombres	
Apurímac	19.8	23.3	- 3.5
Arequipa	72.5	72.4	0.2
Cusco	25.5	24.4	1.1
Puno	5.8	7.8	- 2.0
Nacional	22.0	23.3	- 1.3

Fuente: [INEI, Indicadores de Género – CENAGRO 2012](#).

La pertenencia a una organización de productores, sea asociación o cooperativa, es clave para que tanto las mujeres como los hombres puedan adaptarse al cambio climático, con costos de transacción en los mercados de productos y de servicios no financieros y financieros manejables para elevar sus posibilidades de resiliencia, basándose en los ecosistemas donde viven. Por esta razón, aunque no hay una brecha aparentemente amplia en ninguna de las regiones, esta variable de pertenencia de mujeres y hombres a una organización productiva es central en una línea de base del proyecto, así como en el Plan de Acción de Género a implementarse, para prevenir que se abra una brecha durante la ejecución del proyecto. Finalmente, además de su participación como socias, la ocupación de cargos directivos por mujeres en las organizaciones facilitará el cierre de brechas, particularmente las relacionadas con acceso a activos, capacitación, asesoría técnica y financiamiento para mejorar sus condiciones de vida, tanto a nivel de sus familias como de sus comunidades.

Conclusión 2 para el proyecto

En términos generales, las mujeres en el área AASP enfrentan más barreras que los hombres que dificultan el logro de la equidad de género en las medidas de adaptación al cambio climático. Las mujeres se enfrentan a un acceso desigual a los recursos (uso, control) y reciben ingresos más bajos. También tienen un acceso limitado a la microfinanciación; Menos oportunidades y tiempo para la educación, la capacitación y la asistencia técnica/capacidad para desarrollar e implementar soluciones basadas en la naturaleza y agronegocios resilientes al clima. Es importante no solo trabajar para cerrar estas brechas de género, sino también para

abordar las debilidades de las instituciones y las políticas de regulación, para implementar soluciones basadas en la naturaleza y Cadenas de Valor climáticamente Resilientes, al tiempo que se aumenta la disponibilidad de información aún limitada sin segregación por género (datos, sistematización de experiencias, lecciones aprendidas, cambios de comportamiento). Para ello, es fundamental que las acciones emprendidas en el marco del proyecto no supongan un aumento de la carga de trabajo para las mujeres que ya tienen una doble carga entre el trabajo productivo y el reproductivo (trabajo doméstico y de cuidados). Para ello, el proyecto debe reconocer los conocimientos, necesidades y expectativas de las mujeres para generar respuestas efectivas en términos de construcción de capacidades sociales y técnicas, así como oportunidades para su autonomía económica, participación y representación en la toma de decisiones.

Capítulo 4: Sensibilidad y experiencia en materia de género, así como igualdad de género en la(s) organización(es) asociada(s)

Organizaciones Públicas Socias

El Perú es uno de los primeros países en contar con un Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC, 2015), orientado a la acción estatal para reducir las brechas de género en la lucha contra el cambio climático. Este Plan se centra en ocho áreas prioritarias: bosques, recursos hídricos, energía, seguridad alimentaria, salud, educación y gestión de riesgos. Entre los principales alcances diseñados, esta política propone el fortalecimiento de capacidades técnicas, la generación y gestión de información desagregada (y el reconocimiento de conocimientos y prácticas ancestrales y locales), el desarrollo de políticas e instrumentos y el desarrollo de medidas de mitigación y adaptación con enfoque de género, lo que también se incluye en el Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático.

En 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG, 2019)¹¹ cuyo objetivo es *"abordar, desde diversos ángulos, las causas y consecuencias de la persistencia de la discriminación estructural contra la mujer"*, de conformidad con la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing. El objetivo prioritario 4 del PNIG establece "Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres" y considera los lineamientos 4.2. Incrementar el acceso y control de las mujeres a los recursos naturales, productivos y patrimoniales, cuyos servicios conexos son: 4.2.3: *Otorgamiento de derechos vinculados al agua y sus bienes asociados en zonas rurales, para uso doméstico y productivo, y; 4.2.4: Gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales, con la participación de las mujeres, en un contexto de cambio climático.*

En ambos casos, se espera trabajar en la formalización de la propiedad agraria, los derechos de las mujeres vinculados al agua y los bienes asociados, la gestión de la conservación, la recuperación y el uso sostenible de los ecosistemas y los recursos naturales, la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento para emprendimientos de mujeres. Asimismo, el objetivo prioritario 5 del PNIG está vinculado al desarrollo de capacidades para la gestión pública con perspectiva de género y la eliminación de barreras institucionales y socioculturales que dificultan la igualdad; y el objetivo 6 de la misma política, asociado a la generación y gestión de información estadística desagregada por sexo, y el seguimiento de la inversión y el gasto público con perspectiva de género. En el sentido del párrafo anterior, a través del Decreto Supremo 005-2017-MIMP, el gobierno peruano estableció un mecanismo para la Igualdad de Género en cada una de las entidades de los Gobiernos Nacional y Regional, incluyendo las

¹¹ Decreto Supremo 008-2019-MIMP, abril de 2019. El Plan Estratégico Multisectorial PNIG-PEMIG operacionaliza la implementación del PNIG en los 52 servicios priorizados para las 21 instituciones públicas responsables. Al mismo tiempo, también establece las asignaciones presupuestarias correspondientes y las unidades ejecutoras a cargo. Dado que el MIMP es el organismo rector en materia de género, los sectores deben informarle sobre sus progresos en la aplicación del PEMIG.

dependencias adscritas. El objetivo principal de estos espacios es avanzar hacia la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones del Estado y la reducción de las desigualdades de género a nivel institucional, así como a nivel de bienes y servicios de los órganos del Estado en los tres niveles de gobierno, incluyendo los sectores y organismos involucrados en la implementación del Proyecto Puna Resiliente.

A nivel nacional, los organismos públicos en el Perú están obligados por reglamento (Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP) a establecer una instancia de género (Comité, Comisión o Grupo de Trabajo) en sus instituciones. Específicamente, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y el Ministerio del Ambiente (MINAM), son órganos rectores de las políticas nacionales de igualdad de género y medio ambiente, respectivamente. Son los principales órganos rectores de las directrices, políticas, normas, programas y presupuestos relacionados con la mujer, el medio ambiente y el cambio climático, respectivamente.

El MINAM es el ministerio que ha mostrado mayor interés en incorporar el enfoque de género tanto a nivel institucional como en sus políticas públicas. En 2017, el MINAM creó el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (Resolución Ministerial N° 225-2017-MINAM). El MINAM creó e instaló el primer Comité Nacional de la Mujer y el Cambio Climático – CONAMUCC, conformado por representantes de más de 50 organizaciones a nivel nacional, cuyo objetivo es fortalecer la participación de las mujeres en la acción climática. Este comité responde a la necesidad de fortalecer la presencia y participación de los pueblos indígenas y las mujeres en la toma de decisiones ambientales. Este espacio fue creado en el marco de la elaboración del Reglamento de la Ley Marco de Cambio Climático, que incluyó una consulta previa a las organizaciones indígenas del Perú (incluyendo a las organizaciones de mujeres), destacando la necesidad de trabajar con perspectiva de género y pertinencia cultural y lingüística entre sectores y niveles de gobierno, tomando como referencia el PAGCC y el PNIG y considerándolo como un espacio con énfasis en las mujeres indígenas, valorar sus conocimientos y promover la educación de las mujeres y las niñas.

El SERNANP como parte del MINAM

El SERNANP, en 2018, lanzó el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género a través de la Resolución Presidencial N° 204-2018-SERNANP. El SERNANP ha modificado recientemente su normativa para promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en los Comités de Gestión de cada una de las 70 Áreas Naturales Protegidas (ANP), que se encuentran en 22 departamentos del país. También ha diseñado la herramienta *¿Cómo vamos?* para analizar los procesos, avances y prioridades de estos comités de gestión. Esta herramienta promueve el diálogo, la toma de decisiones colaborativas y la implementación de acciones conjuntas, al tiempo que integra enfoques intergeneracionales, interculturales y de género. Junto a PROFONANPE¹², estas instituciones han organizado dos concursos "*Emprendedores por naturaleza y Emprendedores por Cotahuasi*". Estos concursos tuvieron como objetivo fortalecer los emprendimientos privados que contribuyan al uso sostenible de los recursos naturales asociados a las ANP. Los concursos también buscan empoderar el rol de la mujer, promoviendo que el 20% de las propuestas ganadoras sean lideradas por mujeres.

Además, el Plan Anual de Bienestar y Desarrollo Social 2022 del SERNANP incluye la necesidad de abordar las desigualdades de género y abordar las brechas. El SERNANP también tiene que promover y medir la participación de las mujeres en las áreas protegidas nacionales. La organización cuenta con un especialista en género responsable de informar sobre los indicadores del SERNANP del PNIG, pero no ha participado en la elaboración de la nota conceptual del proyecto Puna Resiliente. Como parte del Plan Anual de Bienestar del Personal, se han propuesto capacitaciones en materia de género, piezas audiovisuales sobre violencia,

¹² PROFONANPE, es una institución de derecho privado sin fines de lucro, cuyo fin es promover el manejo científico y técnico de la diversidad biológica que albergan las áreas protegidas del país, y para el cumplimiento de dicho fin, tiene como objetivo captar, administrar y canalizar recursos que le puedan ser transferidos; para contribuir a la conservación de la biodiversidad, y la adaptación y mitigación al cambio climático.

denuncia y acoso y conocimientos sobre canales de denuncia. Se reconocen diferentes contribuciones que las mujeres pueden hacer en actividades "tradicionalmente" masculinas, por ejemplo, la construcción de senderos y el trabajo como guardaparques. Sin embargo, algunas señales, como el reglamento interno de trabajo, sugieren que no existe un conocimiento integral de la igualdad de género y que es necesario fortalecer el conocimiento institucional del reglamento interno de la institución y la proyección de sus funciones. En la formulación del plan de desarrollo de personas (2022) los diagnósticos de necesidades y demandas formativas son neutros en cuanto al género y no muestran las necesidades e intereses diferenciados de mujeres y hombres, considerando los roles de género, el uso del tiempo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y aspectos del clima organizacional que permiten relaciones igualitarias.

MIDAGRI

El MIDAGRI cuenta con una Comisión de Igualdad de Género (Resolución Ministerial N° 0347-2017-MINAGRI). En 2021 puso en marcha la Dirección de Promoción de la Mujer Agricultora para articular, proponer y promover instrumentos y mecanismos técnicos y normativos para incrementar la participación de las mujeres en las intervenciones agropecuarias desde los tres niveles de gobierno. En 2022, el MIDAGRI aprobó la Estrategia "Emprendimiento de Mujeres Rurales e Indígenas" para financiar emprendimientos formados por mujeres campesinas e indígenas y brindarles asesoría técnica en agricultura, silvicultura, ganadería y artesanía. El MIDAGRI interviene en el área de estudio a través de: Agrorural, el Fondo Sierra Azul y el Programa Agroideas. Agrorural busca contribuir a la competitividad de la producción agropecuaria de los pequeños y medianos productores a través de la promoción de la asociatividad, la adopción de tecnología agrícola, entre otros. Las intervenciones se centran principalmente en la mejora de los pastos cultivados y los cobertizos.

El MIDAGRI ha demostrado, a través de diferentes proyectos, su voluntad de integrar la perspectiva de género y/o la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, sigue siendo necesario reforzar la concienciación y los conocimientos sobre el tema y proporcionar orientaciones sobre cómo aplicar el enfoque de género en los programas y proyectos a lo largo de todo el ciclo. Durante el trabajo de campo se pudo constatar que los conocimientos sobre cuestiones de género están dispersos y son heterogéneos dentro del MIDAGRI y sus unidades ejecutoras Agrorural y Agroideas, por ejemplo. Algunos representantes entrevistados no identificaron desigualdades de género en sus instituciones. Unos pocos representantes incluso consideraron que no era necesaria una perspectiva de género en el trabajo, ya que "no hay discriminación contra las mujeres". Ni Agrorural ni Agroideas cuentan con especialistas en género.

Para Agrorural, aún es necesario considerar el enfoque de género como parte integral del trabajo (no una separación entre cuestiones "técnicas" y la invisibilización de lo "social" durante la implementación). No se mide el mismo caso para Agroideas. Los proyectos no incluyen perspectiva de género, no se introduce, no se monitorea. En los pocos casos en que se ha tenido en cuenta a las mujeres, al menos en la narrativa de los planes, no se consideran metas o indicadores desagregados, y no se tienen en cuenta las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para lograr la igualdad de beneficios; Tampoco se han podido medir, ya que, como se ha mencionado, no se consideran indicadores desagregados (ni análisis iniciales), ni se incluyen estrategias que apunten a cambiar las relaciones desiguales de poder.

Los hechos concretos dentro del sector pueden fortalecer/sensibilizar la necesidad del trabajo de género: El conocimiento y la evidencia que demuestran la existencia de brechas de género, las diferentes formas en que hombres y mujeres pueden verse afectados por un determinado fenómeno, es un factor que contribuye a la internalización del trabajo de género. Por ejemplo, el caso del sistema de operaciones de la dirección general de seguimiento y evaluación e Políticas del MIDAGRI (SODEGA), que incluye información desagregada por sexo y edad,

una vez que se identificó que las mujeres se encuentran en desventaja a la hora de negociar sus productos. Un mismo caso con experiencias exitosas que pueden servir de referencia futura, como el caso de Programa de Formación Agraria y de Apoyo al Emprendimiento Juvenil en el Perú (FORMAGRO), que está presente entre los funcionarios que conocieron el caso.

La creación de la Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agropecuaria (DPMPA), así como el fortalecimiento/promoción de la agricultura familiar, brindan una oportunidad para fortalecer el trabajo en favor de la igualdad de género, particularmente en el marco del proyecto Puna Resiliente. Sin embargo, es necesario que la DPMPA se involucre fuertemente en el diseño del proyecto y, en general, en relación con los demás programas y proyectos del MIDA-GRI, a fin de asegurar su articulación y el fortalecimiento de la inclusión del enfoque de género en las iniciativas, de acuerdo con los objetivos de esta dirección.

Las publicaciones en redes sociales, así como las convocatorias de personal revisadas, generalizan los puestos de trabajo como masculinos, lo que desde la invitación muestra un sesgo de género. Esto demuestra la necesidad de fortalecer la conciencia y el conocimiento en materia de género en todo el sector. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede recomendar fortalecer el conocimiento de género a nivel organizacional como punto de partida para el diseño de documentos de gestión y políticas institucionales y superar los desafíos identificados.

Finalmente, a pesar de los esfuerzos e iniciativas en la corriente pública, las instancias de género siguen siendo mecanismos débiles, caracterizados por una alta rotación y falta de recursos y capacidades para el óptimo cumplimiento de sus funciones. Una evaluación realizada en 2017 al Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG), señala que ninguna institución alcanza los 12 indicadores propuestos para la implementación de este plan, aunque el MINAM cumplió con 10 de ellos, estando en el grupo con más indicadores cumplidos, mientras que el MIDAGRI alcanzó 8 indicadores (Guevara, 2017).

Otras Organizaciones Socias

PROFONANPE

PROFONANPE es responsable de movilizar, gestionar y canalizar recursos para la implementación de programas y proyectos vinculados a la sostenibilidad ambiental del país. Coordina y contribuye al desarrollo de propuestas en conjunto con instituciones públicas y privadas, como es el caso de su participación en la elaboración de la Nota Conceptual y el proceso de formulación del Proyecto Puna Resiliente. En este contexto, tanto en el desarrollo de propuestas como en la gestión e implementación de los fondos obtenidos, Profonanpe debe velar por el cumplimiento de la normativa administrativo-financiera, así como de las normas sociales, ambientales y de género (incluyendo políticas de prevención del acoso, la violencia y la explotación) de los donantes. Profonanpe cuenta con una serie de políticas, estrategias y herramientas compiladas en un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS), que responde a estándares internacionales ante los cuales la entidad está acreditada, como el Fondo Verde para el Clima (FVC) y el Fondo de Adaptación (FA). El SGAS consta de dos elementos principales: las Políticas Sociales y Ambientales (PSA) y el Manual de Salvaguardias Sociales y Ambientales, que permiten la puesta en práctica de las PSA. La PSA 7 se refiere a la transversalización del enfoque de género, los efectos diferenciados sobre hombres y mujeres en las intervenciones y la promoción de una mayor participación de las mujeres, así como la contribución al mantenimiento de relaciones equitativas de poder. La PSA 8 está vinculado a los pueblos indígenas, ambos vinculados al proyecto Puna Resiliente. Los puestos de liderazgo se distribuyen entre hombres y mujeres; En el área gerencial, las mujeres representan el 67%. En cuanto al Consejo de Administración (representantes del sector público, ONG, sector privado/cooperación), las mujeres representan el 25%. Profonanpe cuenta con una Política de Equidad, Diversidad e Inclusión para las áreas de intervención de la organización.

También cuenta con una Política de Género y un Plan Institucional de Género para el trabajo dentro de la institución. Sin embargo, Profonanpe no cuenta con un especialista en género dentro de su equipo.

Instituto de Montaña (IdM)

IdM ha expresado su voluntad de incorporar la perspectiva de género y/o la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y ha recogido algunas buenas prácticas que reflejan este trabajo. Sin embargo, no se ha accedido a políticas, planes o instrumentos de gestión para revisar el nivel de transversalización de la perspectiva de género en estos documentos y cómo se lleva a cabo en la práctica en la organización. IdM cuenta con especialistas en género para destacar el trabajo realizado por el empoderamiento de las mujeres y sus contribuciones a la conservación del medio ambiente. Además, IdM cuenta con buenas prácticas en el empoderamiento de la mujer en proyectos ambientales. Un dato interesante ha sido la promoción del lema para el Día de la Montaña en el que ha participado IdM: "Mujeres que mueven montañas" y los diferentes espacios de diálogo que se han dado en torno a esta temática.

Conclusión 3 para el proyecto

Instituciones Públicas

Si bien existe un marco institucional formal para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas, los mecanismos para ponerlo en práctica son frágiles. Esta se caracteriza por una alta rotación del capital humano y un tipo de gestión que suele carecer de recursos y capacidades para el cumplimiento de sus funciones. A pesar de estos desafíos, el MINAM y el SERNANP han mostrado un interés sostenido en incorporar el enfoque de género en sus acciones que deben ser fortalecidas y visibilizadas. En el caso del MIDAGRI, se han realizado algunos esfuerzos para promover la equidad de género. De hecho, esta es una oportunidad para promover mejor la incorporación del enfoque de género en las acciones del MIDAGRI.

Otras organizaciones socias

PROFONANPE cuenta con los instrumentos y capacidades para transversalizar la perspectiva de género en sus actividades. En general, el proyecto Puna Resiliente tiene el potencial de contribuir a la transversalización de la perspectiva de género tanto en los instrumentos de gestión y planificación como a través de una mayor participación de las mujeres en los procesos de capacitación, diálogo y toma de decisiones.

Capítulo 5: Sensibilidad de género y experiencia en el proyecto / entre el personal del proyecto en el país

5.1 Igualdad de oportunidades en el equipo

Los miembros del equipo aún no han sido designados, pero todos ellos serán capacitados en enfoques de equidad de género e interculturalidad. Sin embargo, es importante mencionar que el proyecto también contará con un punto focal para salvaguardas y género. Se recomienda que esta persona tenga experiencia en el campo de la gestión de los recursos naturales, el cambio climático y una experiencia en género, con conocimientos claros sobre la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de proyectos desde una perspectiva transversal.

Además, el proyecto formará parte de la GIZ Cono Sur (*Cono Sur*), a la que pertenecen las oficinas de la GIZ en Perú. La GIZ Cono Sur cuenta con un Grupo Intercultural y de Género (GIG). Este grupo sigue los lineamientos establecidos por la Estrategia, así como por el Plan

de Acción de Género del BMZ (2014; 2016) y la Estrategia de Género de la GIZ (2019). Adicionalmente, la GIZ Cono Sur en Perú cuenta con una Política y Protocolo contra el acoso sexual y la discriminación de género en el lugar de trabajo de acuerdo con la Ley N° 27942, modificada por el Decreto Legislativo N°1410, y su reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP). En 2020, el personal recibió una formación especializada sobre instancias institucionales de asesoramiento y/o escucha y acción contra el acoso sexual, como el Comité de Intervención contra el Acoso Sexual (IHS). Participaron 25 personas, 18 mujeres y 7 hombres de diversos programas y proyectos de la GIZ en Perú. Asimismo, en 2020 se llevó a cabo un proceso de sensibilización de seis talleres para el personal de la GIZ en Perú, con la participación de 25 colaboradores en promedio, en cada una de estas sesiones. Un análisis de la plantilla muestra que, de 152 empleados, el 56% son mujeres (GIZ Perú, 2020). No existen diferencias en la remuneración entre el personal masculino y femenino (GIZ Perú, 2019). Actualmente, hay cinco compañeros con contratos nacionales en el equipo directivo, tres de los cuales son gestores de proyectos.

5.2 Experiencia en género de los miembros del equipo

Todo el personal de la GIZ Cono Sur en Perú recibe una capacitación en temas de género durante su proceso de inducción. Por lo tanto, el personal de nuevo ingreso será consciente de la existencia de una política interna de tolerancia cero a la discriminación y la violencia de género. La GIZ Cono Sur en Perú cuenta con un punto focal de género, apoyado por el grupo de trabajo de Género e Interculturalidad (GIG), que permite el intercambio de experiencias entre colegas de diferentes proyectos y sectores, así como el asesoramiento colegiado relacionado con el diseño de proyectos con perspectiva de género.

Conclusión 4 para el proyecto

Se recomienda que el equipo, una vez constituido, cuente con el apoyo necesario para fortalecer sus conocimientos y aptitudes en materia de incorporación de la perspectiva de género, a fin de garantizar que la ejecución de los proyectos tenga en cuenta las cuestiones de género y tenga cuidado de no generar efectos negativos. La transversalización de la perspectiva de género con interseccionalidad debe ser considerada en todas las actividades a realizar en el marco del proyecto.

6. Referencias

Flora Tristán/ IEP. 2021. Encuesta sobre los impactos de la pandemia en las mujeres. Available at: <https://suplementos.larepublica.pe/19760-un-motivo-para-reflexionar>
Última revisión: 30/11/2022

Guevara, S. 2017. Informe final. Servicio de consultoría para la evaluación del periodo 2012 al 2015 del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017.
Disponible en: https://www.mimp.gob.pe/omep/evaluacion/resumen%20evaluacion/Evaluacion_PLA-NIG.pdf

INEI. 2021a. Perú: Femicidio y Violencia contra la Mujer, 2015 – 2019. Lima: INEI.

INEI. 2021b. Pobreza monetaria alcanzó al 30,1% de la población del país durante el año 2020.
Disponible en: Instituto Nacional de Estadística e informática (inei.gob.pe)
Última revisión: 23/11/2023

INEI. 2020a. Perú: Brechas de género al 2020. Avance hacia la igualdad de mujeres y hombres.
Lima: INEI.

INEI. 2020b. Estado de la población peruana 2020. Lima: INEI.

INEI. 2020c. Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO. Lima: INEI.

INEI, 2019. ¹ Encuesta Nacional de Relaciones Sociales – ENARES 2019. Lima: INEI.
Disponible en: Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES) – Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. observatorioviolencia.pe
Última revisión: 30/11/2022

INEI. 2018. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES. Lima: INEI.

INEI. 2017. Censo Nacional de Población y Vivienda. Lima: INEI.

INEI. 2016. Encuesta Nacional de Hogares. Lima: INEI.

Jurado Nacional de Elecciones (2021). Observa igualdad: Plataforma para la participación política en democracia.

Disponible en: <https://observaigualdad.jne.gob.pe/mujeres.html>
Última revisión: 30/11/2022

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. 2020a. Encuesta sobre percepciones y actitudes de mujeres y hombres frente al aislamiento social obligatorio a consecuencia del covid-19.
Disponible en: https://www.mimp.gob.pe/files/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf
Última revisión; 23/11/2022

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. 2020b. Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género – PEMIG. MIMP: Lima.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. MIMP. 2016. Plan de Acción de Género y Cambio Climático – PAGCC. MIMP: Lima.

Ministerio de Cultura. 2022. Base de datos de Pueblos Indígenas.
Disponible en: <https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas>
Última revisión: 30/11/2022

UNDP. 2022. Human development Index for Peru.
Disponible en: Specific country data | Human Development Reports (undp.org)
Última revisión: 30/11/2022

UNFPA.2018. Desafíos y prioridades: política de adolescentes y jóvenes en el Perú. Lima: Naciones Unidas.