




# CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS

**Versión: 01**


**Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del  
SENAMHI (GTIGI)**

<b>Elaborado por:</b>  Carla María Minaya Medina En representación del GTIGI  Presidenta del GTIGI	<b>Firma:</b>
<b>Revisado por:</b>  Sonia Huamán Lozano Directora  Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad	<b>Firma:</b>
<b>Aprobado por:</b>  Patricio Alonso Valderrama Murillo Presidente Ejecutivo  Presidencia Ejecutiva	<b>Firma:</b>

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	2 de 19

## Contenido

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD .....	3
3.1 Normas Nacionales: .....	3
3.2 Normas e instrumentos internacionales: .....	5
4. MARCO CONCEPTUAL .....	7
5. HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LOS PROYECTOS Y/O CONVENIOS DEL SENAMHI.....	9
5.1 HERRAMIENTA N°1 .....	9
¿Cómo saber si mi proyecto o servicio tiene perspectiva de género? .....	9
5.2 HERRAMIENTA N° 2 .....	12
Guía de prácticas para el intercambio de ideas en grupos focales .....	12
5.3 HERRAMIENTA N° 3 .....	15
Diagnóstico sociocultural.....	15
5.4 HERRAMIENTA N° 4 .....	16
Pautas para un diálogo intercultural .....	16
5.5 HERRAMIENTA N° 5 .....	17
6. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS.....	18
7. BIBLIOGRAFÍA .....	19

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	3 de 19

## 1. OBJETIVO

Poner a disposición herramientas técnicas con lineamientos conceptuales, jurídicos y especializados para la implementación del enfoque de género e interculturalidad y mejorar la provisión de los servicios climáticos que brinda el SENAMHI en el marco de los proyectos y/o convenios que se implementen


## 2. ALCANCE

Están sujetos al cumplimiento del presente documento, los Órganos del SENAMHI que participan en la provisión de servicios climáticos con perspectiva de género e interculturalidad.


## 3. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD

### 3.1 Normas Nacionales:

- a) **Constitución Política del Perú (1993):** Establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (artículo 2 inciso 2). Asimismo, la norma suprema contiene disposiciones sobre otros derechos fundamentales directamente vinculadas al derecho a la igualdad y no discriminación, como la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral (artículo 26); y establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género en los Concejos Regionales y Municipales (artículo 191); ello, a partir de la reforma constitucional del año 2002 (Ley N° 27680).
- b) **Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres,** de fecha 16 de marzo del 2007, establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. En su artículo 4º numeral 3, señala que es obligación de la administración pública “incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno”.

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	4 de 19


- c) **Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual;** tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; y su Reglamento (DS N° 010-2003-MINDES).
- d) **Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento administrativo y de sanción del hostigamiento sexual,** de fecha 12 de setiembre del 2018 tiene por objetivo Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida; asimismo Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.
- e) **Decreto Supremo N° 003-2015-MC, aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.** En su artículo 2° indica, la política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural tiene como objeto orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente<sup>3</sup> de los pueblos indígenas y la población afroperuana, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, opera con pertinencia cultural y contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación.
- f) **Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, el objeto del mecanismo es de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional,** a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	5 de 19

### 3.2 Normas e instrumentos internacionales:

El Estado Peruano, se ha comprometido a consagrar el principio de la igualdad sin ningún tipo de discriminación hacia la mujer, a fin de garantizar el ejercicio de los Derechos Humanos y libertades fundamentales. Las principales normas e instrumentos son las siguientes:


- a) **Declaración Universal de Derechos Humanos (1948):** Establece en su artículo 2°.- Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o local, posición de economía, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción depende una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
- b) **Convenio N° 100 (1958) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),** referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- c) **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952).** El propósito de la Convención es codificar un estándar básico internacional para los derechos políticos de las mujeres.
- d) **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).** Es uno de los principales tratados internacionales en materia de derechos humanos y en el cual se define la expresión "discriminación racial" como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.
- e) **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).** En ella se establece que acciones deben tomarse para acabar con la discriminación a la mujer
- f) **Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1969).** Es una de las bases del sistema interamericano de promoción y protección de los

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	6 de 19

derechos humanos, en el cual se establece la obligación, para los Estados partes, del desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, como medios de protección de los derechos y libertades, establece dos órganos para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de la Convención: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

- g) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).** Es un instrumento jurídico internacional, aprobado por los Estados y que los compromete con una serie de obligaciones para con las mujeres regida por 3 principios básicos: igualdad de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal.
- h) Convenio N ° 169 (1989) de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales.** El convenio hace hincapié en los derechos de trabajo de los pueblos indígenas y tribales y su derecho a la tierra y al territorio, a la salud y a la educación.
- i) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) (1994).** Convención de Belém do Pará es reflejo de una creciente preocupación sobre la seriedad y gravedad de la discriminación histórica y la violencia contra las mujeres, de donde se deriva la imperiosa necesidad de adoptar estrategias públicas y comprensivas para su prevención, sanción y erradicación.<sup>1</sup>
- j) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995).** Es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad reafirmando el principio fundamental de que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales
- k) Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).** Enfatiza en el derecho de los pueblos originarios a mantener y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones, y a perseguir libremente su desarrollo de acuerdo con sus propias necesidades y aspiraciones; prohíbe la discriminación contra los indígenas y promueve su plena y efectiva participación en todos los asuntos que les conciernen y su

<sup>1</sup> CIDH (2009) Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: la igualdad en la familia, el trabajo y la política. OEA/Ser. L/V/II.134, Doc. 63

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	7 de 19

derecho a mantener su diversidad y a propender por su propia visión económica y social.


**l) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015):** Determina la agenda internacional de desarrollo y transformarán el rumbo del siglo XXI a través de la acción para acabar con la pobreza, la desigualdad y la violencia, particularmente en contra de las mujeres. Lograr la paridad de género y el liderazgo de las mujeres son condiciones previas indiscutibles para abordar estos retos globales. El objetivo número 5, de forma independiente, sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, fue concebido para centrar la atención sobre la paridad de género y acelerar los esfuerzos para lograrla junto con otros ODS para 2030.<sup>2</sup>

**m) Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016).** Tiene por objeto guiar la implementación de la Agenda Regional de Género y asegurar que se emplee como hoja de ruta con vistas a alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

- a) **Enfoque de Derechos:** Promover la comprensión, el respeto, la igualdad entre los sexos, y la amistad entre todas las naciones, los pueblos indígenas y los grupos nacionales, étnicos, religiosos y lingüísticos. Facilitar la participación efectiva de todas las personas en una sociedad libre y democrática en la que impere el Estado de Derecho.
- b) **Enfoque de Igualdad de Género:** Contribuir a la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género en los diversos espacios que se desarrollan los aprendizajes y las relaciones sociales. Así mismo el reconocimiento y promoción política de hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGTBI en igualdad de oportunidades.
- c) **Institucionalizar el enfoque de género:** Es lograr que las instituciones se comprometan a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Creando normas directivas y procedimientos, de esta manera la institución siempre deberá desarrollar acciones a favor de la igualdad debidamente planificada y con presupuestos.


<sup>2</sup> Christel Rose - Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR)(2017). Cómo reducir los riesgos de desastre a través de la paridad de género y el liderazgo de las mujeres.

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	8 de 19

- d) **Transversalizar el enfoque de género:** Es lograr que el enfoque de género esté presente en todos los niveles de gestión y en la cultura organizacional de las todas las instituciones públicas. Debe estar presente desde la planificación hasta la evaluación de las políticas y programas. La idea es que el enfoque de género no se quede encerrado en una oficina sino que se expanda a todo el quehacer institucional.
- e) **La interculturalidad con enfoque de género:** surge de reconocer que la interculturalidad no es un bien en sí mismo sino que transversaliza en su seno otra desigualdad recurrente, la que ocurre entre hombres y mujeres, la desigualdad de género. De este modo, una perspectiva intercultural con enfoque de género gestionará la diversidad cultural en clave de igualdad, sin olvidar otras diversidades en su interior que también viven marcadas por la desigualdad.
- f) **El enfoque de interculturalidad:** Este enfoque promueve el diálogo entre los diferentes grupos culturales que vivimos en el Perú, un diálogo en condiciones de igualdad, equidad, democracia y beneficio mutuo. Reconoce y valora la diversidad cultural de nuestro país, basándose en el respeto y la tolerancia frente a lo diferente.
- g) **Interculturalidad:** Señala la interacción o encuentro entre dos o más grupos culturales de un modo horizontal y sinérgico, rompiendo con la idea de superioridad de una cultura sobre otra. Pone el énfasis en el dialogo, la interacción y la construcción de relaciones interculturales basadas en el respeto a la diversidad cultural, con el objetivo de favorecer la integración y convivencia armónica entre todas las personas. En este sentido, los conflictos que puedan generarse serán resueltos a través del respeto, el dialogo y la concertación. Se trata por tanto de una herramienta y un proyecto para la transformación del Estado y de la Sociedad.
- h) **Brechas de género:** Diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> MIMP (2013). Guía para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planificación regional. Lima: MIMP, pp. 25



	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	9 de 19

Por tanto, cuando hablamos de brechas de género hacemos referencia a las diversas formas de desigualdades que existen entre mujeres y hombre en el ejercicio de sus derechos

- i) **Desigualdad, racismo y brechas étnico socioeconómicas:** En el Perú, persiste una desigualdad que excluye a las personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios especialmente en la Amazonia y las comunidades de los andes donde los niveles de pobreza y desatención estatal son mayores. Esta desigualdad les impide ejercer plenamente sus derechos colocándolos en situación de empobrecimiento, exclusión y vulnerabilidad.
- j) **Pueblos indígenas u originarios:** son aquellos que tienen su origen en tiempos anteriores al Estado, cuyo origen tiene lugar en este país o región, que conservan todas o parte de sus instituciones distintivas y que, además, poseen una identidad colectiva originaria. Son a su vez grupos étnicos que comparten una cultura, tradiciones e idioma, un territorio, niveles de organización comunitaria y una forma de ver el mundo que los identifican y distinguen de los demás.

## 5. HERRAMIENTAS TÉCNICAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LOS PROYECTOS Y/O CONVENIOS DEL SENAMHI

### 5.1 HERRAMIENTA N°1

#### ¿Cómo saber si mi proyecto o servicio tiene perspectiva de género?<sup>4, 5</sup>


Para determinar si los proyectos o servicios cuentan con una perspectiva de género, así como para identificar las acciones que podrían implementarse para garantizar la transversalización de la igualdad de género, se propone una serie de preguntas a realizarse en el marco del proyecto o servicio.

Asimismo, lo primero que debemos tener en cuenta es que un servicio o proyecto que involucra la participación de mujeres no asegura que tenga perspectiva de género.

Por otro lado, antes de iniciar la aplicación de las preguntas a nuestro proyecto o servicio debemos tener en cuenta **¿Qué no es un servicio o proyecto con perspectiva de Género?**

<sup>4</sup> Guía Metodológica para la Transversalización de la Perspectiva de Género en los Servicios y Proyectos del SENAMHI, documento de trabajo elaborado en el marco del Proyecto Climandes, año 2019


<sup>5</sup> Caja de herramientas para la transversalización del enfoque de género en actividades del programa EUROCLIMA+ , Borrador final componente Gestión de Riesgo y Desastres, 27 de agosto de 2019  
Ana Victoria Rojas Consultora Senior en Género y Desarrollo Sostenible pg. 29-30

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	10 de 19


1. Que no atiende a las diferencias y desigualdades de género.
2. Que no considera las aspiraciones de las mujeres.
3. Un conjunto de acciones que no considere o reconozca roles de hombres y mujeres.
4. Que acentúe las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, información, oportunidades y toma de decisiones.

## Preguntas

<b>Durante la identificación del proyecto</b>	<p style="text-align: center;"><b>Para el Diseño del proyecto</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se incluye un diagnóstico que tome en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres del grupo meta (contexto)? <i>(ejemplo, se ha identificado alguna brecha que se tenga que atender o se identifica si las mujeres se ven afectadas más directamente por los problemas identificados que los hombres, respecto a los objetivos del proyecto o servicio).</i></li> <li>2. ¿Se garantiza la participación real y efectiva de las mujeres y sus organizaciones en las actividades previstas en la intervención del proyecto/servicio? <i>(ejemplo, solicitar siempre una participación representativa de hombres y mujeres; dependiendo de la magnitud del servicio si se ha incorporado una acción previa para identificar estrategias para la participación de hombres y mujeres de manera igualitaria).</i></li> <li>3. ¿La población beneficiaria se describe a través de datos desagregados por sexo?</li> <li>4. ¿Se describe el marco legislativo nacional existente y los compromisos políticos internacionales suscritos por el país con relación a la igualdad de género? <i>(como parte del diseño del proyecto se ha tomado en consideración normativa nacional y/o internacional para la igualdad de género).</i></li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Para los objetivos e indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Los objetivos de la intervención incorporan o dan solución a las diferentes problemáticas experimentadas por mujeres y hombres?</li> <li>2. ¿Existen indicadores asociados al proyecto que permitan evaluar el impacto sobre mujeres y hombres? ¿Se desagregan estos indicadores por sexo?</li> </ol>
---	--

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	11 de 19

<b>Durante la ejecución de los proyectos y servicios</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Hemos creado las condiciones para la participación de las mujeres (u otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) en las actividades y servicios ofrecidos por el proyecto? <i>(por ejemplo la realización de actividades para los hijos de las participantes).</i></li> <li>2. ¿Se tienen en cuenta los roles de género al planificar las actividades? ¿Se contemplan acciones específicas dirigidas a modificar dichos roles y favorecer la participación de las mujeres? <i>(va depender del rol del actor en el servicio y se debe tener en cuenta el ámbito de intervención).</i></li> <li>3. ¿Se tiene en cuenta la disponibilidad de las mujeres para participar en las diversas actividades planteadas en el proyecto? <i>(horarios, lugares accesibles y seguros, etc.)</i></li> </ol>
<b>Durante el seguimiento y evaluación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En mi equipo de seguimiento y monitoreo, ¿existe alguna persona especialista en temáticas de género? <i>(también podría considerarse si ha recibido capacitaciones en la temática)</i></li> <li>2. En caso de que la participación de mujeres en las actividades sea baja o casi nula, ¿se investiga/visita/consulta los motivos que generan su baja participación?</li> <li>3. ¿Se verifica si se van generando cambios progresivos actitudinales y participativos tanto de hombres como de mujeres en el marco de la igualdad? <i>(se realiza un seguimiento y este es diferenciado entre hombres y mujeres).</i></li> <li>4. ¿Los comentarios de las mujeres (u otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) fueron registrados y analizados para que sirvan de base de las medidas de mejora?</li> <li>5. ¿Se incluye un análisis de los posibles impactos positivos/negativos del proyecto, y su repercusión sobre mujeres y hombres?</li> </ol>
<b>Durante el presupuesto y/o Plan de financiación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se han presupuestado acciones específicas para favorecer la participación de las mujeres y su acceso equitativo a los beneficios del proyecto?</li> <li>2. ¿Se ha presupuestado la realización de actividades de sensibilización y formación en temas de igualdad de género?</li> </ol>
<b>Estrategia de comunicación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Se toman en cuenta las preferencias y niveles de alfabetización de las mujeres y los hombres de los grupos meta en el diseño de productos de comunicación?</li> </ol>

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	12 de 19

	3. ¿Se utiliza lenguaje no sexista y que no revictimice a las mujeres?
--	--


## 5.2 HERRAMIENTA N° 2

### Guía de prácticas para el intercambio de ideas en grupos focales<sup>6</sup>


A continuación, se presenta algunas sugerencias a tener en consideración para establecer un ambiente abierto para los grupos focales con enfoque de género e intercultural.

<b>1. Obtenga el consentimiento</b>	Desde un punto de vista práctico y ético, es esencial obtener el consentimiento de los participantes del grupo focal así como de los líderes de la comunidad. Esto implica escribir una carta, enviar invitaciones, convocar o realizar una reunión miembros de la comunidad y sus líderes. En algunos casos, es posible que las mujeres necesiten el permiso de alguien para participar en las actividades de investigación, lo cual hace que el consentimiento sea una parte esencial para garantizar su participación.
<b>2. Establezca las reglas básicas</b>	Es importante que los participantes establezcan sus propias reglas básicas para sentirse seguros durante las sesiones. Asegúrese de que hombres y mujeres puedan expresar sus expectativas para llegar a un consenso en cuanto a las reglas básicas. Se puede hacer referencia a estas reglas durante las sesiones para que los miembros del grupo asuman sus responsabilidades. Las reglas básicas deben plantearse en términos afirmativos y no negativos; evite que las reglas empiecen por “no se debe” o “no”.
<b>3. Aclare los objetivos y maneje las expectativas</b>	Al iniciar la sesión, informe de las metas u objetivos del día. Esto ayuda a los participantes a enfocar sus ideas y motivar a todos a trabajar por el logro del mismo objetivo. Cuando se trabaja con comunidades que no han trabajado antes con organizaciones de desarrollo o investigación, es esencial ser transparente en cuanto a lo que aportará o no aportará la investigación.  Dedicarse a un trabajo de investigación con base en expectativas exageradas puede ocasionar tensión y la ruptura de la confianza que se ha logrado con la comunidad.
<b>4. Preste atención al tiempo, espacio y ciclo</b>	Cuando se trabaja con mujeres o grupos sociales que ya de por sí tienen múltiples responsabilidades en el hogar, y la comunidad, hay que asegurarse de respetar el tiempo de estos grupos. Se debe escoger una hora y un lugar para reunirse que


<sup>6</sup> Caja de herramientas para género e inclusión Investigación participativa en cambio climático y agricultura, pag 33- 34 Diez mejores prácticas para el intercambio de ideas en grupos focales

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	13 de 19

<b>productivo</b>	<p>sean convenientes para el grupo. Algunas veces, esto significa seleccionar un espacio público para no generar desconfianza, y a una hora en que los participantes estén menos ocupados. También se debe estar consciente acerca de las limitaciones de tiempo en diversos momentos del año. Es probable que los agricultores estén más ocupados al principio y al final del ciclo de cultivos que después de la cosecha.</p>
<b>5. Tenga en cuenta las relaciones de poder</b>	<p>Cuando se coordina un grupo focal hay que estar consciente de las dinámicas de poder que se transmiten, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién facilita se coloca delante de los miembros del grupo, como en un salón de clase?</li> <li>• ¿Quién facilita está de pie, por encima de los participantes?</li> </ul> <p>En la mayoría de casos, es mejor organizar los asientos en un círculo para que la conversación pueda fluir en varias direcciones; hay que evitar a toda costa las exposiciones largas por parte de quien facilita. En algunos lugares, a las personas externas a la comunidad se les da un asiento o un trato preferencial. (Debe tratar de evitarlo y sentarse siempre al mismo nivel de los participantes, sin permitir que la tecnología u otros objetos que indican un estatus superior sean motivo de distracción o intimidación).</p> <p>Asegúrese de vestir en forma socialmente adecuada.</p> <p>Con la debida anticipación, infórmese de la conformación del grupo focal para evitar participantes inconvenientes. Por ejemplo, si un anciano de la comunidad va formar parte del grupo, es probable que los demás participantes estén menos dispuestos a hablar sobre temas relacionados con la política de la comunidad. Se puede optar por entrevistar a las figuras de autoridad por separado, pues pueden ser informantes claves muy valiosos.</p> <p>También es crucial prestar especial atención a las relaciones de poder local entre hombres y mujeres, o entre los diferentes grupos étnicos antes de llegar al espacio de investigación. De esta manera, se puede ajustar el trabajo de facilitación en la mayor medida posible para incluir las voces marginadas.</p>
<b>6. Utilice un lenguaje verbal y corporal abierto</b>	<p>Los equipos de investigación deben estar conscientes de su lenguaje verbal y corporal durante las sesiones. Los facilitadores deben darle prioridad a captar la atención de los participantes y hacer contacto visual con ellos.</p> <p>De ser posible, varias personas debieran encargarse de tomar</p>

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	14 de 19

	<p>apuntes para no interrumpir el flujo de la conversación.</p> <p>Asegúrese de no emplear jerga ni terminología científica. Si trabajan más personas en el rol de facilitación, es conveniente hacerse recordar estas sugerencias durante la sesión de trabajo</p>
<b>7. Disfrute el silencio</b>	<p>Para muchos investigadores, el silencio durante las sesiones puede parecer aterrador. En la mayoría de casos, un momento de silencio puede dar a los participantes tiempo y espacio para asimilar y formular ideas. Compensar el silencio hablando mucho, puede tener el efecto opuesto en los participantes – pierden interés por hablar y reaccionan únicamente a la interpelación directa–.</p>
<b>8. Maneje el conflicto en forma creativa</b>	<p>Existen muchas maneras de manejar los conflictos en los grupos focales sin aumentar la tensión. Por ejemplo, si una persona es muy activa o, por el contrario, muy pasiva, en vez de interrumpir la sesión para manejar ese comportamiento perturbador, el co-facilitador puede llevar a este participante aparte mientras la sesión principal continúa.</p>
<b>9. Estimule la participación de las mujeres y las voces marginadas</b>	<p>El equipo de facilitación debe ser capaz de hacerse a un lado para permitir que los participantes lideren la conversación. Esto puede significar dar apoyo a los participantes más tímidos (en especial, las mujeres o los miembros marginados de una comunidad), o pedir a los participantes más activos que den a los demás la oportunidad de expresarse.</p> <p>Si se trabaja en una dinámica participativa se debe permitir que los participantes solucionen los detalles por su propia cuenta. El equipo de facilitación debe además aprender a mantener la conversación bien encarrilada, estimular la reflexión y rescatar la información no esperada.</p>
<b>10. Concluya adecuadamente</b>	<p>Es importante finalizar las reuniones de los grupos focales de una manera lógica y sin tropiezos. Asegúrese de explicar los pasos a seguir, programar las visitas posteriores y agradecerle al grupo por su participación. Siempre se debe permitir que se hagan más preguntas después de terminar una sesión.</p> <p>Se debe contemplar la posibilidad de dejar copias u originales de los productos del grupo focal (mapas, gráficos o imágenes) como una manera adecuada de concluir.</p> <p>También es importante que al finalizar los talleres con grupos focales se dediquen unos minutos a evaluar las metodologías y herramientas utilizadas, lo cual permitirá al grupo de investigadores potencializar el uso de ciertas herramientas sobre otras que no fueron consideradas como relevantes por los participantes.</p>

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	15 de 19

### 5.3 HERRAMIENTA N° 3


#### Diagnóstico sociocultural<sup>7</sup>

La herramienta tiene por finalidad recoger y analizar información que permita conocer la realidad sociocultural de la población con la cual se interviene para ello se debe trabajar con la población y especialmente con los grupos culturales diversos con presencia en la localidad (pueblos indígenas u originarios, afroperuanos, migrantes, entre otros).

Es importante mostrar una actitud abierta de aceptación a prácticas y expresiones culturales distintas a la propia. En caso de poblaciones que hablan lenguas diferentes al castellano, es indispensable que la persona que recoja información hable dicha lengua o participe un/a interprete o traductor/a de confianza para la población.

<b>Características</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son las características étnicas de la población de la localidad o zona?</li> <li>2. ¿Cuáles son las características culturales de la población de la localidad o zona?</li> <li>3. ¿Cuántos pueblos indígenas o grupos étnicos existen y donde están ubicados?</li> <li>4. ¿Cuántos pueblos afroperuanos existen y dónde están ubicados?</li> </ol>
<b>Organización</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la organización representativa de los pueblos indígenas u originarios en la localidad?</li> <li>2. ¿Cuál es la organización representativa del pueblo afroperuano?</li> <li>3. ¿Qué autoridades locales o comunales se identifican?</li> </ol>
<b>Lenguas</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué lengua predomina en la zona?</li> <li>2. ¿Cuántas lenguas se hablan?</li> <li>3. ¿Cuántos entienden y hablan el castellano?</li> <li>4. ¿Cuántos son bilingües?</li> </ol>
<b>Necesidades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué modelos, sistemas culturales y recursos tienen para atender sus necesidades (de salud, educación, justicia, producción, comunicación, seguridad, entre otros)?</li> <li>2. ¿Cuáles son las necesidades que el servicio debe atender?</li> </ol>

<sup>7</sup> Escuela Nacional de gestión Pública – ENAP, curso virtual tipo MOOC, gestión pública con enfoque intercultural

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	16 de 19

#### 5.4 HERRAMIENTA N° 4


##### Pautas para un diálogo intercultural<sup>8</sup>

En las zonas donde funciona o se piensa intervenir con un servicio, programa o proyecto es fundamental que la entidad haya identificado a los diferentes pueblos indígenas u originarios o pueblo afroperuano que están presentes y con los cuáles deberá coordinar previamente, dialogar y trabajar con sus comunidades u organizaciones indígenas representativas.

<b>Mapeo de grupos étnico-culturales</b>	Se identifica en la zona de intervención la ubicación de los grupos étnicos presentes en ella. <i>(Puede para ello recurrirse a diversas fuentes del Estado).</i>
<b>Conocimiento del contexto (diagnóstico sociocultural)</b>	<p>Conocer cómo son las relaciones sociales en una localidad: sus concepciones de bienestar, el desarrollo de la economía del lugar, sus instituciones tradicionales, la historia de la población y de la localidad o ámbito geográfico, las dinámicas y estructuras socioculturales locales, sus formas de expresión y lengua predominante.</p> <p>También es importante conocer las experiencias previas del pueblo o la comunidad con el sector o con el Estado en general y los medios de información más usados.</p>
<b>Consideraciones durante el diálogo intercultural</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debe presentarse ante las autoridades de la comunidad</li> <li>2. Sea protocolar y respetuoso en el saludo a los ciudadanos de la comunidad</li> <li>3. Comuníquese de manera asertiva</li> <li>4. Tenga un trato respetuoso</li> <li>5. Explique de dónde es y por qué visita su comunidad</li> </ol>
<b>Consideraciones al finalizar el diálogo intercultural</b>	<p>Valide con la comunidad u organización representativa las conclusiones y acuerdos de la intervención.</p> <p>No basta con tener reuniones puntuales, si no desarrollar consecuentemente una serie de actividades y acciones como resultado del diálogo intercultural. Se debe asumir la responsabilidad de los resultados del diálogo</p>

<sup>8</sup> Idem



	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	17 de 19


## 5.5 HERRAMIENTA N° 5

### Pautas para los reportes de progreso para resaltar las actividades con enfoque de género y/o intercultural<sup>9</sup>

La siguiente matriz presenta recomendaciones sobre la manera en la cual incluir información de género relevante en los reportes de actividades

Temas reportados	Elementos a tomar en cuenta en los reportes
<b>Aspectos institucionales y metodológicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción de las capacidades institucionales (recursos humanos, políticas u objetivos institucionales de igualdad de género, alianzas con personas u organizaciones especializadas en temas de inclusión social e igualdad de género) con las que se cuenta para transversalizar el enfoque de género en el proyecto.</li> <li>• Descripción de la metodología de trabajo y las estrategias incluidas para alcanzar inclusión social, por ejemplo: asegurar la participación activa de las mujeres; involucrar y generar beneficios para mujeres y hombres jóvenes; incluir a mujeres y hombres de pueblos indígenas o diferentes grupos étnicos, utilizar y recolectar datos segregados para los análisis, etc.</li> <li>• Descripción de la forma en la cual se tratan los temas transversales, como la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en las comunidades en las cuales se llevan a cabo estas actividades.</li> </ul>
<b>Operación del proyecto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir información de hitos del proyecto aquella información o avances sociales que se hayan generado durante el proyecto; por ejemplo: aumento en la participación política de las mujeres, aumento en el conocimiento de los derechos a la propiedad por parte de mujeres y hombres de grupos indígenas, reconocimiento económico de las labores de cuidado de la biodiversidad por parte de mujeres y hombres de la comunidad, participación de mujeres y hombres en monitoreo comunitario de riesgos, etc.</li> <li>• Descripción de las principales actividades realizadas durante el periodo de reporte, y destaque aquellas diseñadas para incrementar la inclusión social del proyecto, por ejemplo: actividades diseñadas para atender las necesidades específicas de las mujeres,</li> </ul>


<sup>9</sup> EUROCLIMA+, Borrador final, op.cit. pg. 18-19

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	18 de 19

	<p>personas con discapacidades, grupos indígenas o de minorías étnicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las barreras que ha tenido durante la implementación del proyecto y las medidas que ha tomado para resolverlas. Recuerde tomar en cuenta barreras sociales que puedan influir en la participación de los grupo meta (mujeres, jóvenes, etc.)</li> </ul>																											
<b>Monitoreo de beneficiarios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desagregar la información sobre beneficiarios directos e indirectos para identificar si se incluyen grupos de mujeres o que trabajen por la igualdad de género, pueblos indígenas, etc.</li> <li>• Como mínimo, desagregar la información por sexo del grupo de personas beneficiarias directas e indirectas. La información también puede ser desagregada por otras variantes como edad, discapacidad física o mental, nivel educativo, ingreso económico y grupo étnico. Por ejemplo:</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tipo de beneficiario</th> <th colspan="2">Indígenas</th> <th colspan="2">Afrodescendientes</th> <th colspan="2">No indígenas</th> </tr> <tr> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Directo (participación en capacitaciones o cadenas de producción)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Indirectos (personas receptoras de mensajes o información sobre el proyecto)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>• También es posible desagregar la información por edad de las personas beneficiarias, para ver si estas son menores de edad, jóvenes, adultos o personas adultas mayores. Si bien no hay una definición estricta de lo que se considera una persona joven, sería importante que su proyecto defina los parámetros.</li> </ul>	Tipo de beneficiario	Indígenas		Afrodescendientes		No indígenas		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Directo (participación en capacitaciones o cadenas de producción)							Indirectos (personas receptoras de mensajes o información sobre el proyecto)						
Tipo de beneficiario	Indígenas		Afrodescendientes		No indígenas																							
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer																						
Directo (participación en capacitaciones o cadenas de producción)																												
Indirectos (personas receptoras de mensajes o información sobre el proyecto)																												

## 6. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Detalle de cambios
01	--	Versión inicial

	<b>CAJA DE HERRAMIENTAS</b>	<b>Versión</b>	01
	<b>IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA PROVISIÓN DE SERVICIOS DEL SENAMHI EN EL MARCO DE PROYECTOS Y/O CONVENIOS</b>	<b>Página</b>	19 de 19

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- 2013 Guía para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planificación regional. Lima: MIMP.
- 2015 Caja de herramientas para género e inclusión Investigación participativa en cambio climático y agricultura, Programa de Investigación sobre Cambio Climático, Agricultura y Seguridad Alimentaria (CAAFS) del CGIAR.
- 2017 Cómo reducir los riesgos de desastre a través de la paridad de género y el liderazgo de las mujeres. Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR).
- 2019 Caja de herramientas para la transversalización del enfoque de género en actividades del programa EUROCLIMA+, Borrador final componente Gestión de Riesgo y Desastres.
- 2019 Guía Metodológica para la Transversalización de la Perspectiva de Género en los Servicios y Proyectos del SENAMHI, documento de trabajo elaborado en el marco del Proyecto Climandes.