

**REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE AMBIENTE**



DECRETO EJECUTIVO No. 11
De 16 de Junio de 2022

Que adopta el Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá y dicta otras disposiciones

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 118 de la Constitución Política de la República establece que es deber fundamental del Estado, garantizar que la población viva en un ambiente sano y libre de contaminación, en donde el aire, el agua y los alimentos satisfagan los requerimientos del desarrollo adecuado de la vida humana;

Que, asimismo, el artículo 119 de nuestra Carta Magna dispone que el Estado y todos los habitantes del territorio nacional tienen el deber de propiciar un desarrollo social y económico que prevenga la contaminación del ambiente, mantenga el equilibrio ecológico y evite la destrucción de los ecosistemas;

Que el artículo 1 del Texto Único de la Ley 41 de 1 de julio de 1998, General de Ambiente de la República de Panamá, dispone que la administración del ambiente es una obligación del Estado; por tanto, establece los principios y normas básicas para la protección, conservación y recuperación del ambiente, promoviendo el uso sostenible de los recursos naturales; y además, ordena la gestión ambiental y la integra a los objetivos sociales y económicos, a fin de lograr el desarrollo humano sostenible del país;

Que la Ley 8 de 25 de marzo de 2015, dispone en su artículo 1 que, el Ministerio de Ambiente es la entidad rectora del Estado en materia de protección, conservación, preservación y restauración del ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales para asegurar el cumplimiento y aplicación de las leyes, los reglamentos y la Política Nacional de Ambiente;

Que mediante la Ley 10 de 12 de abril de 1995, la República de Panamá aprobó la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, hecha en Nueva York el 9 de mayo de 1992, la cual establece en los literales b, e, y f del artículo 4, respectivamente, que todas las partes, de acuerdo con sus responsabilidades comunes pero diferenciadas y el carácter específico de sus prioridades nacionales y regionales de desarrollo, de sus objetivos y de sus circunstancias, deberán formular, aplicar, publicar y actualizar regularmente programas nacionales y, según proceda, regionales, que contengan medidas orientadas a mitigar el cambio climático, cooperando en los preparativos para la adaptación a los impactos del cambio climático y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las consideraciones relativas al cambio climático en sus políticas y medidas sociales, económicas y ambientales pertinentes;

Que la República de Panamá mediante la Ley 40 de 12 de septiembre de 2016, aprobó el Acuerdo de París, hecho en París el 12 de diciembre de 2015, el cual establece en el numeral 1 del artículo 2 que, al mejorar la aplicación de la Convención, incluido el logro de su objetivo, teniendo por objeto reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, en el contexto del desarrollo sostenible y de los esfuerzos por erradicar la pobreza;

Que conforme a los literales 2, 3, 4 y 9 del artículo 4 del Acuerdo de París, la República de Panamá deberá cada cinco años, preparar, comunicar y mantener las sucesivas contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN), la cual representará una progresión

con respecto a la contribución que esté vigente y reflejará la mayor ambición nacional posible, teniendo en cuenta las capacidades respectivas, a la luz de las diferentes circunstancias nacionales;

Que en atención al Decreto Ejecutivo No. 393 de 14 de septiembre de 2015, se adoptan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impactando las esferas económicas, sociales y ambientales y, bajo su Objetivo 5 “Lograr la igualdad de género y empoderamiento de la mujer”, traza la meta 5.c “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”. A su vez, bajo su Objetivo 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países”, establece las metas 10.3 y 10.4 “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto” y “Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad”, respectivamente,

DECRETA:

Artículo 1. Adoptar el Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá, adjuntado como Anexo al presente Decreto Ejecutivo, como instrumento de planificación que permitirá impulsar procesos priorizados de transformación social y ambiental dirigidos a promover un desarrollo sostenible, inclusivo, bajo en emisiones y resiliente al cambio climático con la incorporación de las consideraciones de género, que permitan visibilizar los esfuerzos de hombres y mujeres en la gestión ambiental y de acción climática, a fin de reducir las desigualdades existentes y promover oportunidades de empoderamiento efectivo para las mujeres, jóvenes y pueblos indígenas.

Artículo 2. El Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá se deberá estructurar más no limitar en los siguientes objetivos específicos:

1. El levantamiento de un diagnóstico para línea de base.
2. La integración del enfoque de género en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático para los compromisos climáticos a nivel nacional y garantizar la implementación género responsiva.
3. Promover la igualdad en el acceso de mujeres y hombres a los espacios de consulta, capacitación y toma de decisiones en cada uno de los sectores priorizados para la reconstrucción económica sostenible, baja en emisiones del país.
4. La incorporación de acciones diferenciadas enfocadas a mujeres y hombres para contribuir en la reducción de emisiones a nivel nacional.
5. Establecer la generación, el acceso y el uso de información diferenciada sobre los impactos del cambio climático en mujeres y hombres; y sus contribuciones para aumentar la eficacia de las estrategias nacionales, para que el país mantenga su estatus de carbono negativo al 2050.
6. El desarrollo de herramientas para la implementación del Plan de Género y Cambio Climático y, específicamente para las Contribuciones Determinadas a Nivel Nacional.

Artículo 3. Para cada sector priorizado establecido dentro de la Contribución Determinada a Nivel Nacional (CDN) y sus futuras actualizaciones, se diseñarán estrategias de género efectivas para alcanzar los compromisos país entorno a la Contribución Determinada a Nivel Nacional, trabajando de forma coordinada entre todos los sectores y de manera interinstitucional. Estableciendo mecanismos de integración y transversalización de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución del mismo.



Artículo 4. Se establecerá en alineación con los compromisos internacionales adquiridos por Panamá, un proceso de construcción participativo y de permanente consulta para incorporar el enfoque de derechos e igualdad de género en cada una de las etapas de construcción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, a nivel nacional y regional para alcanzar los objetivos climáticos de Panamá como parte de su marco de gobernanza climática, alineándonos a vez con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda climática nacional.

Artículo 5. El Ministerio de Ambiente desde la Dirección de Cambio Climático, será el encargado de actualizar e implementar el Plan Nacional de Género y Cambio Climático cada cinco años y en articulación con los compromisos internacionales adquiridos bajo la Convención Marco de las Naciones Unidas de Cambio Climático (CMNUCC) y asegurando la participación interinstitucional y multi-sectores.

Artículo 6. Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República; Ley 10 de 12 de abril de 1995, Texto Único de la Ley 41 de 1 de julio de 1998, Ley 88 de 30 de noviembre de 1998, Ley 8 de 25 de marzo de 2015, Ley 38 de 3 de junio de 2015, y Ley 40 de 12 de septiembre de 2016.

Dada en la Ciudad de Panamá, a los 16 días del mes de Junio de dos mil veintidós (2022).


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República


MILCIADES CONCEPCIÓN
Ministro de Ambiente





MINISTERIO DE
AMBIENTE



**Plan Nacional de Género
y Cambio Climático**
de Panamá

septiembre de 2021

Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá

COLABORACIONES Y AGRADECIMIENTO

Ministerio de Ambiente

Milciades Concepción, Ministro de Ambiente

Diana Laguna, Vice Ministra de Ambiente

Ligia Castro de Doens, Directora Nacional de Cambio Climático

Personal Técnico de Apoyo:

Vilma Nora Alfú De la Espriella, Punto focal, Jefa de Acción Climática

Ednadeliz Flores, Analista de Cambio Climático

Carol Simon, Analista de Cambio Climático

María Marta Ayala, Especialista en Género de la Oficina de Recursos Humanos

Oficina de Relaciones Públicas (Revisión y Estilo)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

María del Carmen Sacasa, Representante Residente

Aleida Ferreyra, Representante Residente a.i.

Jessica Young, Gerente de Ambiente Cambio Climático y Desarrollo Sostenible

René López Argüelles, Coordinador Proyectos

Alicia Díaz, Asociada de Género

Larissa De León Gutiérrez, Asociada de Medios y Comunicación

Andrea Zúñiga Cascante, Diseñadora Gráfica

Descriptivo: [El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a poner fin a la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Trabajamos con nuestra extensa red de expertos y aliados en 170 países para ayudar a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta

Para obtener más información escribir al Ministerio de Ambiente a Vilma Nora Alfú De la Espriella valfu@miambiente.gob.pa y/o a Larissa De León Gutiérrez larissa.deleon@undp.org

Aviso legal: Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe/documento no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD o de las sociedades nacionales que la conforman

Fecha de producción: Enero, 2022

Comunicación, Diseño e Ilustración: PNUD Panamá - Ministerio de Ambiente

Copyright: ©Ministerio de Ambiente y @PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – Panamá.

Todos los derechos reservados. ISBN: http://www.binal.ac.pa/isbn/alc_isbn.html

Entidades Públicas

Ministerio de Ambiente
SENACYT
Universidad De Panamá
AMUPA
MEDUCA
Ministerio de Obras Públicas
MIDA
ACP
Secretaria Nacional de Energía
Ministerio de Economía y Finanzas
MINSA
Banco de Desarrollo Agropecuario
MIRE
IDAAN
MIVIOT
ARAP
Asamblea nacional, comisión de Ambiente
Universidad Tecnológica de Panamá
INADEH

Participaron:

- Erika Gómez
- Anarela Sánchez
- Adela Nicolau
- Dalys Tenorio
- Mari Castillo
- José De Gracia
- Angelica del Carmen Sánchez
- Luis Vega
- Fátim Urriola
- Jaisseth González
- Ana Moreno
- Priscila Riquelme
- Carmen Vargas
- Thelma Quintero
- Chislen Hage
- Alys Martínez
- Blanca Liakopulos
- Ana Carolina Martínez
- Luzzby Mezua
- María Troncoso
- Carlos Iglesias
- Jacob Mendoza
- Belén Guevara
- María Ayala
- Gina Buendía
- Omayra Edith Pardo Olaciregui
- Ligia Rodríguez
- María Carrizo
- Jackeline Calderón
- Lourdes Lore
- Amy Pimentel

- Ana Antonio
- Jorge Solís
- Leida Pérez
- Karina Ramírez
- Vianca Benítez
- Luz Graciela Cruz

Sector Privado

Idom
Nestlé Centro América
Morgan & Morgan
Freelance
Fundación Panameña de Turismo Sostenible
APM Terminals
ITACA
ALC Global
Sumarse Pacto Global Panamá
Tranquilo Bay Eco Adventure Lodge
Sindicato de Industriales de Panamá
SEPROSA
Naturgy
APEDE
ETESA
Sindicato de Industriales de Panamá
AG Proyectos y Servicios S.A.
Transporte Masivo de Panamá (MiBus)
CONEP
ARGOS
ENSA

Participaron:

- Zuelclady Araujo
- Claudia Alvarado
- Marina Pérez
- Karla Mola
- Paola Jaén
- Maribelys Núñez
- Bhernadett Villanueva
- Cindy Camargo
- Jenny Deans
- Marisel de Yau
- Annie Young
- Dalys Saavedra
- Maria Herrera
- Laura Canevari
- Amelia Landau
- Elizabeth Solís
- Renee Kimball
- Nelly Rangel
- René Quintero

Sociedad Civil/ONG

Jóvenes y Cambio Climático
Periodismo Independiente
Organización Ambientalista. Pablo Arturo Barrios Ve-
lasco
MarViva
Sociedad Audubon de Panamá
FUNDACION YAGUARA PANAMA

Participaron:

- Mirtha Elena Vivar
- María Herrera
- Sandra Vásquez
- Ana Moreno
- Juan Osorio
- Cricel García
- Yenifer Díaz
- Beatriz Reyes
- Maritza Sánchez
- Jean Carlos Chang Morón
- Tania Arosemena
- Alibel Pizarro
- Priscila Riquelme
- Ricardo Wong
- Mirtha Elena Vivar
- Ricardo Montenegro
- Alida Spadafora
- Alexander Fragueiro

Pueblos Indígenas

Comarca Ngäbe-Buglé
Comarca Guna Yala
Comarca Emberá Wounaan

Participaron:

- Randy González
- Donalds Negria
- Naelibelis Morris
- Luis Garrido
- Griselio Hayans
- Jocabed Solano
- Anaís Garzón
- Onel Masardule
- Vielka Méndez Palacios
- Ilenia Pérez
- Mary Acosta Pinilla
- Bigdidil López
- Iniquilipi Chiari
- Jorge Andreve
- Florina López
- Betty Lida Archibold
- Yanel Venado Jiménez



El Plan Nacional de Género y Cambio Climático, para alcanzar los compromisos de Panamá y combatir el cambio climático para adaptarse a sus efectos según lo establece la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC) para reforzar la respuesta mundial a las afectaciones e impactos generados por el cambio climático y en cumplimiento de los acuerdos de París, buscando lograr los objetivos de las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN1) de Panamá, El Ministerio de Ambiente a través de la asistencia técnica del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se crea el Plan Nacional de Género y Cambio Climático, como resultado de un largo proceso participativo con actores claves en diferentes sectores de la sociedad, considerando la participación activa del sector público, privado, sociedad civil y grupos indígenas. El mismo contó con una fase diagnóstica de percepción y análisis compartido permitiéndonos el diseño de un plan de acción consensuado para transversalizar el enfoque de igualdad de género en las políticas, estrategias y programas sobre el cambio climático a nivel nacional y en los com-promisos de Panamá a través de las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN).

La participación efectiva de las mujeres en cada uno de los sectores analizados en las discusiones grupales evidenció que el liderazgo y participación en la toma de decisiones a todos los niveles están determinadas por los roles históricos que se atribuyen a la mujer como responsable del hogar y cuidadora; y al

hombre como el proveedor y responsable de decidir sobre los aspectos importantes que afectan la cotidianidad familiar y la representación a nivel local. Un punto de convergencia importante entre las opiniones y aportes del proceso de diálogo con cada grupo de actores es la educación, incluyendo además la epistemología desde los saberes indígenas y que las capacitaciones se realicen desde la vía multidireccional - caminar hacia la interculturalidad, que no solo incluya a las mujeres sino también a la comunidad en general.

Se requiere trabajar en el fortalecimiento de las capacidades en todos los espacios, desde las entidades rectoras, el sector privado y las comunidades sobre los temas relacionados con la igualdad de género y las masculinidades positivas. Además, en temas de cómo las consideraciones diferenciadas inciden en la forma en que los hombres y las mujeres perciben y pueden enfrentar los efectos del cambio climático; de esta manera, será posible diseñar estrategias efectivas para alcanzar los compromisos de país y las metas de las CDN. Igualmente asumir este compromiso como propio, trabajando de forma coordinada entre todos los sectores y de manera interinstitucional.

Para cada uno de los sectores priorizados se propusieron estrategias de acción, capaces de dinamizar un proceso integral de transversalización del enfoque de género en la agenda climática, estas estrategias incluyen para el:

Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá



1. Sector Energía

El diseño y puesta en marcha de políticas y normativas energéticas con enfoque de género que promueva un mayor involucramiento de las mujeres en el sector, con capacidades, habilidades y oportunidades en todas las esferas, además de crear los mecanismos que permitan generar datos para el sector energía que incluya las variables de género y cambio climático (generación, consumo, entre otros) para el seguimiento de las estrategias, planes, programas y proyectos a nivel nacional.



2. Sector Bosques

Las estrategias propuestas están relacionadas con el desarrollo de políticas y programas que incluyen la puesta en marcha de iniciativas de desarrollo del sector y, asegurar la incorporación de las consideraciones de género en la estrategia nacional REDD+, fortalecimiento de las capacidades técnicas y conocimiento a hombres y mujeres de forma igualitaria, tomando en cuenta la interculturalidad y particularidades de los territorios colectivos (comarcales) para incentivar el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo y gestión de recursos.



3. Sector Cuencas hidrográficas

Es necesario promover la gestión eficiente del sistema, con una visible, justa y efectiva participación de mujeres y hombres, además de incentivar el empoderamiento de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, sobre el uso, manejo y control de los recursos, y que existan oportunidades igualitarias para hombres y mujeres, en relación con la promoción de sus intereses, necesidades y expectativas. Se resalta la participación de la mujer en la provisión de agua y cuidado de los recursos naturales, y que existe un aumento en la participación de las mujeres en el trabajo relacionado con la conservación y protección de las cuencas hidrográficas, sin embargo, si se habla de participación igualitaria en los espacios de toma de decisiones, principalmente en función a la administración de los comités de agua comunitarios, en cambio, la directiva está conformada mayormente por hombres, lo cual invisibiliza los aportes que ofrecen las mujeres en el tema de conservación y protección de los recursos naturales.



4. Sector Marino-Costero

Se proponen acciones dirigidas a incentivar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector, con el fortalecimiento de sus capacidades y visibilizar su rol y niveles de participación efectiva en toda la cadena de valor, generando datos que incluyan los niveles de participación de mujeres y hombres vs. el acceso a recursos económicos, de capacitación y su involucramiento en acciones de adaptación y mitigación al cambio climático dirigidas a la conservación y uso sostenible de los recursos.



5. Sector Biodiversidad

Las acciones propuestas en el Plan, están orientadas a operativizar y poner en marcha recursos ya disponibles como el Plan Nacional de Género y Biodiversidad del Ministerio de Ambiente y promover su implementación principalmente por las redes de mujeres líderes que participaron en su construcción, por otro lado, generar mayores oportunidades de capacitación para incorporar las consideraciones de género en las iniciativas de conservación y protección de la biodiversidad a nivel nacional y promover incentivos para los grupos de mujeres y hombres en la conservación y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad.



6. Sector agricultura, ganadería y acuicultura

Las principales líneas de acción se relacionan con promover un mayor acceso de las mujeres rurales e indígenas a los recursos técnicos, financieros e incluso, incentivos para iniciativas productivas de forma organizada, como grupo de mujeres o de forma individual, como multiplicadoras de iniciativas de producción amigable con el ambiente y compatible con el cambio climático, ampliando las posibilidades de desarrollo de las mujeres en los procesos de toma de decisiones que impulsen un proceso de transformación hacia la igualdad plena para las mujeres y hombres.



7. Sector asentamientos humanos resilientes

Se propone crear instrumentos de planificación urbanísticos que integren el enfoque de género en su desarrollo, guías y normas que regulen su establecimiento, planes de respuesta ante los riesgos de vulnerabilidad al cambio climático con enfoque de género y empoderamiento de las mujeres para actuar como parte de los planes familiares y comunitarios de emergencias, liderando algunas de las brigadas de respuesta con capacidad de tomar decisiones.



8. Sector de salud pública

Las líneas de acción que se proponen, van dirigidas al diseño de una estrategia para el sector salud que incluya componentes de adaptación y mitigación al cambio climático con enfoque de género, profundizar en las herramientas o técnicas para derribar las barreras relacionadas con el género en el sector, desde una perspectiva integral que además considere los riesgos adicionales que generan las variaciones del clima y sus afectaciones diferenciadas para hombres y mujeres.



9. Sector de infraestructura sostenible

Se hace énfasis en la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales con enfoque de género para el diseño de proyectos de inversión en infraestructura sostenible, y la creación equitativa de oportunidades y acceso a servicios de infraestructura con igualdad de género, además de contribuir a incentivar la participación de las mujeres en construcción de infraestructura sostenible y resiliente frente a los efectos del cambio climático.



10. Sector de economía circular

Las acciones propuestas están dirigidas a poner en marcha un modelo para la toma de decisiones que garanticen el desarrollo sostenible del país a través del accionar en el marco legal normativo y habilitante existente, que además permita procesos de transformación para que los residuos sólidos se gestionen con igualdad de beneficios y oportunidades para mujeres y hombres de forma integral e inclusiva en consonancia con los retos relacionados con el cambio climático y la reducción de emisiones como un compromisos de todos.



ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	6-9
I. Introducción	12-14
II. Consideraciones claves para la construcción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático	14-16
III. Sectores Priorizados con base en las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN)	17
IV. Metodología	18-19
V. Objetivos del Plan Nacional de Género y Cambio Climático	20
V. Contexto Nacional	21
Geografía y vulnerabilidades	
Biodiversidad	22
Población	23
Marco Legal	24
Género y Cambio Climático en Panamá	
VI. Plan de Acción de Género y Cambio Climático	25-66
VI.1. Sector Energía	
Matriz de Resultados para el Sector Energía	25-29
VI.2. Sector Bosques (UTCUTS)	
Matriz de Resultados para el Sector Bosques (UTCUTS)	30-34
VI.3. Sector Gestión integrada de cuencas hidrográficas	
Matriz de Resultados para el Sector Gestión integrada de cuencas hidrográficas	35-38

VI.4. Sector Sistemas Marino-Costeros Matriz de Resultados para el Sector Sistemas Marino-Costeros	39-43
VI.5. Sector Biodiversidad Matriz de Resultados para el Sector Biodiversidad	44-46
VI.6. Sector Agricultura, Ganadería y Acuicultura Sostenible Matriz de Resultados para el Sector Agricultura, Ganadería y Acuicultura Sostenible	47-50
VI.7. Sector Asentamientos Humanos Resilientes Matriz de Resultados para el Sector Asentamientos Humanos Resilientes	51-54
VI.8. Sector Salud Pública Matriz de Resultados para el Sector Salud Pública	55-57
VI.9. Sector Infraestructura Sostenible Matriz de Resultados para el Sector Infraestructura Sostenible	58-61
VI.10. Sector Economía Circular Matriz de Resultados para el Sector Economía Circular	62-66
VII.10. Estrategia para la implementación del Plan Nacional de Género y Cambio Climático	67-68
VIII.11. Instrumentos de monitoreo y evaluación	69
IX. Acrónimos	70-72
X. Glosario	73-74
XI. Referencias Bibliográficas	75-76

INTRODUCCIÓN

La República de Panamá ratificó su compromiso con la CMNUCC en el año 1995 que reconoce dentro de su accionar, la Declaración Universal de Derechos Humanos ante la CMNUCC que reitera las obligaciones y responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, asumidas por los Estados y otros sujetos obligados en relación con el cambio climático, ha venido participando de las Conferencias de las Partes (COP), por tanto, en el desarrollo del Plan de Género y Cambio Climático; además de formar parte de los esfuerzos relacionados con la Declaración de Río que en su Principio 20 resalta que, “Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible”. Y luego de la ratificación del Acuerdo de París a través de las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional (CDN) ha transversalizado el enfoque de género en los compromisos climáticos.

Aunado a esto, con respecto a la Declaración Universal de Derechos Humanos, Panamá asume el compromiso de garantizar los derechos humanos e incorporar la igualdad de género como eje transversal para promover el desarrollo de estrategias de acción que alineadas con los acuerdos multilaterales en ambiente y cambio climático, promueve agendas de desarrollo climáticamente sostenibles, que permitan impulsar procesos de transformación social y ambiental dirigidos a promover una sociedad con bajas emisiones en carbono y fortalecida con la incorporación de las consideraciones de género que permitan visibilizar los esfuerzos de hombres y mujeres en la gestión ambiental y de acción climática, sus usuarios, a fin de reducir las desigualdades existentes y promover oportunidades de empoderamiento efectivo para las mujeres, jóvenes y pueblos originarios.

La elaboración del Plan Nacional de Género y Cambio Climático se fundamenta en:

- **La Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), en la cual se aprobó el Programa de Trabajo de Lima sobre Género y los lineamientos incluidos en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se adoptaron en el año 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas;**
- **La Estrategia de Montevideo; la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; el llamado a la acción del Panel de Alto Nivel sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres de la secretaría general de las Naciones Unidas,**
- **La Declaración Especial sobre la Promoción de la Igualdad y Equidad de Género y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC) (25 de enero de 2017).**

Por otro lado, como parte del compromiso nacional, el Ministerio de Ambiente a través del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, propone la creación de capacidades, herramientas y acciones concretas que generen soluciones integrales y multisectoriales, con la inclusión de la perspectiva de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las estrategias y políticas que faciliten el logro de una gestión ambiental eficiente y acción climática sostenible e inclusiva, que evidencie las relaciones entre hombres y mujeres para garantizar la incorporación de todos los aportes relacionados en la reducción de emisiones y desarrollo sostenible.

Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá

Se ha considerado el enfoque de derechos humanos y la equidad de género en cada una de las etapas de construcción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, para alcanzar los objetivos país ante el cambio climático; incorporando estas consideraciones en todo el proceso de diseño de las estrategias y acciones multisectoriales propuestas para su implementación y reforzando la transversalización del enfoque de género en las CDN.

Es reconocido que los fenómenos del cambio climático afectan a cada género según su condición y edad, entre otras características como los aspectos culturales, socioeconómicos y los territorios donde se ubiquen. Por lo anterior, se hace necesario considerar estas diferencias para garantizar que el desarrollo sea compatible con el ambiente, las variaciones del clima y proponer estrategias y acciones de adaptación y resiliencia tanto para hombres como para mujeres.

El cambio climático tiene consecuencias particulares para las mujeres y niñas, que ven limitadas sus opciones de medios de vida y acceso a recursos, lo cual las hace más vulnerables a la pobreza, en particular en aquellas áreas donde son las principales agricultoras y administradoras de la leña y el agua. Las diferencias de los roles y responsabilidades entre hombres y mujeres influyen de forma considerable en su capacidad de tomar decisiones y medidas para enfrentar las variaciones del clima e implementar acciones de mitigación y adaptación, y de reducción de riesgo de desastres.

Por lo anterior, es necesario incluir las consideraciones de género en programas, planes, estrategias y acciones concretas compatibles con el clima, protección de la biodiversidad y los recursos naturales para su conservación y uso responsable en la gestión ambiental integral y de la acción climática; poder asegurar el empoderamiento y participación de las mujeres como negociadoras en las

conversaciones para el diseño de las herramientas de gestión de los asuntos relacionados con el clima, la reducción de emisiones y resiliencia a nivel nacional.

A nivel nacional, existen documentos rectores como:

- **La Ley General de Ambiente (Ley No. 41 del 1 de julio de 1998), que definen y establecen los principios y lineamientos de la Política Nacional del Ambiente, así como los mecanismos institucionales para la gestión ambiental;**
- **La Unidad de Cambio Climático y Desertificación, creada mediante el Decreto Ejecutivo No. 163 del 22 de agosto de 2006;**
- **El Comité Nacional de Cambio Climático de Panamá (CONACCP), que cuenta con 27 instituciones y se aprueba a través del Decreto No. 1 del 9 de enero de 2009;**
- **La Estrategia Nacional de Cambio Climático 2050;**
- **Las Comunicaciones Nacionales entregadas a la CMNUCC, así como los Reportes Bienales.**
- **El Plan Nacional de Gobierno 2020-2024 y;**
- **El Plan de Acción de Género y Biodiversidad, en los cuales se promueven las acciones vinculadas al desarrollo de estrategias que articulen las políticas públicas vinculadas a la gestión de las afectaciones por el cambio climático, considerando como factor clave, la igualdad de género para promover las medidas necesarias para la mitigación y adaptación, la resiliencia y la reducción de las emisiones.**



La Construcción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, se desarrolló de forma participativa en el marco de las consideraciones expuestas con anterioridad y en consonancia con:

- El Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2016-2019) elaborado por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), en el cual se establecen las principales acciones estratégicas que demandan las mujeres como titulares de derechos para avanzar en forma sostenida hacia la igualdad plena para las mujeres en todas las esferas de su vida; específicamente en el Eje 9: Ambiente y territorio: Lineamiento estratégico 1: Fomentar la participación activa de la mujer en la cultura de conservación, protección medioambiental, uso y acceso de los recursos naturales, y de los beneficios que se genere para el desarrollo sostenible, a fin de mejorar la calidad de vida de la población desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.
- Acercamiento y alianzas con la Secretaría Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia (SENNIAF); Ministerio de Desarrollo Social (mides); UNICEF, ONG´s de objetivo en igualdad de género; Fundación Iguales; Coalición internacional de mujeres y familias (CIMUF), entre otros.



II. CONSIDERACIONES CLAVES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO.

Para el fortalecimiento de las estrategias sectoriales propuestas en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático, para cumplir con los compromisos de país y promover las dimensiones de género en el desarrollo de políticas, estrategias y planes de acción, para enfrentar los efectos adversos del cambio climático; y la consecuente necesidad de incluir acciones de mitigación y adaptación, basadas en un enfoque de derechos y equidad para reducir las desigualdades existentes. En este sentido, existen elementos fundamentales que se tomaron en cuenta para armonizar los mandatos de género y cambio climático a nivel internacional y nacional, de forma integrada y en consonancia con la realidad nacional.

Entre estos elementos prioritarios se destacan:

•**La igualdad de género como eje transversal de políticas, planes y programas nacionales, locales y sectoriales:** Asegurar el desarrollo de estrategias y acciones que se fundamenten en los principios de inclusión, respeto por los derechos humanos, garantizando en todo momento el respeto y la promoción de la igualdad de género, así como el empoderamiento de las mujeres como parte del marco normativo relevante.

•**Participación plena, genuina e igualitaria de la mujer y liderazgo en los procesos de toma de decisiones:** Asegurar que en todo el proceso de formulación del Plan de género y acción climática, consultas, grupos focales de discusión a todos los niveles (organizaciones de base, sociedad civil, grupos ambientalistas, ONG, entidades estatales multisectoriales, academia), exista la participación igualitaria de hombres y mujeres para evidenciar sus aportes en la identificación de estrategias y acciones que faciliten la comprensión de los impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres; y el papel de las mujeres como agentes de cambio.

•**Fortalecer las capacidades institucionales en materia de género y cambio climático:** Incluir dentro de las estrategias y acciones, iniciativas para la creación de capacidad en liderazgo, negociación y facilitación de la negociación para mujeres delegadas, incluso a través de seminarios web y capacitación durante las sesiones para mejorar la participación de las mujeres.

•**Fortalecer las capacidades de las mujeres y los hombres para asegurar una participación en proyectos y programas ambientales de Cambio Climático:** Integración de las consideraciones de género en políticas, planes, estrategias y acciones climáticas, según corresponda; incluidas las buenas prácticas para facilitar el acceso a las organizaciones de mujeres de base, los pueblos indígenas y las comunidades locales.

•**Sensibilización y fortalecimiento de todos los actores claves (pueblos originarios, comunidades afrodescendientes, pueblos campesinos, mujeres embarazadas, infantes y ancianos) en temas de Cambio Climático y género:** Promover la integración de propuestas de estrategias y acciones concretas que permitan la implementación de soluciones tecnológicas sensibles al género para abordar el cambio climático; incluido el fortalecimiento de las buenas prácticas existentes a nivel local para la protección ambiental y preservación de los conocimientos de los pueblos indígenas; además de los saberes tradicionales en diferentes sectores para mejorar la resiliencia climática, fomentando la participación plena de mujeres y niñas con liderazgo en ciencia, tecnología, investigación y desarrollo.

•**Reconocer la vulnerabilidad ante el cambio climático y las contribuciones a la reducción de emisiones, así como al incremento de la resiliencia de manera diferenciada por género:** Identificando de forma permanente y como punto de partida los roles, acceso y contribuciones diferenciadas de hombres y mujeres para la propuesta de acciones directas a la mitigación y adaptación al cambio climático de forma sectorial.

•**Reconocer las necesidades diferenciadas por género y cómo las acciones sectoriales pueden contribuir al empoderamiento económico, posición social y liderazgo de los hombres y las mujeres:** Identificar de forma participativa las acciones sectoriales con sensibilidad de género dentro de las estrategias y acciones concretas que permitan visibilizar el liderazgo diferenciado de hombres y mujeres en la agenda climática.

•Reconocer el acceso a la tecnología y nuevos empleos verdes a través de acciones específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: Durante el desarrollo de las estrategias y acciones, asegurar los principios de inclusión, respeto por los derechos humanos, equidad social e intergeneracional, para considerar el empoderamiento de las mujeres e igualdad de género como uno de sus ejes transversales dentro de las acciones concretas que permitan el acceso tecnológico e identificación de empleos verdes, con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a nivel nacional.

•Generación, registro y documentación de datos diferenciados por sexo que permitan evidenciar las vulnerabilidades e impactos: Durante la identificación de las estrategias, metas y acciones que se incorporen a las propuestas sectoriales, se promoverá la colecta y registro de datos desagregados por sexo, que describan las circunstancias sociales nacionales, incluyendo datos sobre desigualdades de género relevantes para las acciones de adaptación y mitigación, que además consideren la información sobre roles y contribuciones diferenciados por género en los sectores o áreas de intervención.

•Integrar la igualdad de género en los instrumentos y procesos de planificación, planes y estrategias de cambio climático: En cada etapa de desarrollo del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, se garantizó los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, reconociendo las vulnerabilidades y necesidades frente al cambio climático y las contribuciones diferenciadas por sexo; para incrementar las acciones que promuevan la resiliencia climática, abordando las propuestas estratégicas y acciones sectoriales para contribuir de manera diferenciada al empoderamiento económico, posición social y liderazgo de los hombres y las mujeres, considerando además, el acceso a la tecnología y nuevos empleos verdes a través de acciones específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

•Diseño de herramientas que permitan incorporar Indicadores diferenciados por sexo y por sector para las medidas sugeridas en el contexto de mitigación y adaptación: Durante las sesiones de trabajo por mesas sectoriales, se identificaron las metas e indicadores de género responsivos, relacionados con las acciones de adaptación y mitigación al cambio climático, que, además, aseguren el reconocimiento de las contribuciones diferenciadas de los hombres y las mujeres a la reducción de emisiones y a la resiliencia, de forma que se visibilicen y potencien. De igual manera, se incorporarán aquellas metas e indicadores que ayuden a reducir las desigualdades de género y permitan incrementar el empoderamiento de las mujeres con indicadores que midan este cambio en el tiempo.

•Integración del enfoque de género en las medidas de recuperación ante la COVID-19 y las acciones climáticas: Durante los procesos de discusión y análisis compartido para el desarrollo de estrategias y acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, y las contribuciones determinadas a nivel nacional, se consideró de forma prioritaria el análisis diferenciado por sexo ante el impacto de la COVID-19 sobre la vulnerabilidad y capacidad de resiliencia climática. Esto, de forma inclusiva y multisectorial, para garantizar las consideraciones de género en cada una de las acciones de mitigación y adaptación propuestas, garantizando la participación activa y propositiva de las mujeres.

•Identificar y gestionar mecanismos de financiación de acciones climáticas (mitigación y adaptación) sensibles al género a través de fondos nacionales e internacionales: Una vez identificadas las estrategias, resultados esperados y actividades concretas, se considerarán las opciones internas (presupuesto institucional MiAMBIENTE, Presupuestos de entidades rectoras por sector), alternativas de financiación climática con fondos interinstitucionales o internacionales con orientación sensible al género que permitan impulsar, promover y desarrollar fondos de desarrollo dirigidos a empresas y organizaciones de mujeres para generar el desarrollo sostenible de las iniciativas a nivel nacional.

III. SECTORES PRIORIZADOS



Para cada uno los diez (10) sectores priorizados, se establecieron objetivos alineados a los compromisos de país para las CDN, resultados y actividades concretas, de la mano con Indicadores diferenciados para la medición adecuada del cambio generado al asegurar la participación igualitaria de hombres y mujeres en las acciones de mitigación y adaptación, y su consecuente impacto en la reducción de las emisiones. Considerando los lineamientos establecidos en las políticas públicas y normativa sectorial; principios orientadores y enfoques metodológicos a CDNI1; contribuciones específicas a las que se compromete el país, al 2025, y las consideraciones incluidas en la “Plataforma para el Rediseño 2020” para diseñar e implementar medidas de recuperación de la pandemia del coronavirus, abordando al mismo tiempo las medidas relativas al cambio climático.

Adaptado de elementos claves para incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas climáticas y las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC) 1 (PNUD) y de las consideraciones claves para incorporar temas de género en políticas de CC establecidas por el programa de Lima).



IV. METODOLOGÍA

El Ministerio de Ambiente con asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), diseñó el camino a seguir para asegurar un proceso de construcción participativo y de permanente consulta para incorporar el enfoque de derechos e igualdad de género en cada una de las etapas de construcción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático para alcanzar los objetivos climáticos de Panamá y las metas de la CDN como parte de su marco de gobernanza climática. Este proceso permitió asegurar que las acciones de mitigación y adaptación frente a los efectos del cambio climático, faciliten la participación en igualdad de género, sus acciones, procesos de implementación y desarrollo de las estrategias dirigidas a la reducción de las emisiones a nivel nacional, integrando las metodologías propuestas por la CMNUCC dentro del Plan Nacional de Género y Cambio Climático.

Para iniciar este proceso de construcción colectiva, se elaboró una hoja de ruta que definió cada paso, desde el análisis de contexto, las prioridades nacionales para las CDN y las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, incluyendo la igualdad de género como eje transversal dentro de la agenda de acción climática. Por otro lado, se revisaron los marcos normativos internacionales y nacionales en materia de género y cambio climático para definir la estructura de las estrategias para el desarrollo del Plan.

Se realizaron tres talleres de escucha activa en los cuales se analizaron las relaciones de género y las brechas existentes en los niveles de participación efectiva de las mujeres en cada uno de los sectores priorizados para las CDN y las necesidades y contribuciones, diferencias para hombres y mujeres en el contexto de cambio climático. Como producto de este esfuerzo, se identificaron las principales líneas de acción sobre las cuales orientar las acciones en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático.

Posteriormente, se realizaron mesas de trabajo sectoriales con actores clave para cada sector, en las cuales, se construyó el marco de resultados del Plan Nacional de Género y Cambio Climático con sus objetivos generales y alineados a los compromisos de las CDN para cada sector, resultados, actividades, indicadores género responsivos y responsables de su implementación.



En este sentido, se desarrollaron las siguientes acciones definidas en la hoja de ruta:

- Establecimiento de un equipo interdisciplinario responsable de dinamizar la construcción del Plan Nacional de Acción Climática y de Género:** Este equipo multidisciplinario fue el garante de la construcción e implementación del Plan Nacional de Género y Cambio Climático.
- Identificación de los actores clave y socios estratégicos (sector público y privado, organizaciones no gubernamentales, incluyendo grupos de mujeres ambientalistas y usuarias, así como pueblos indígenas) para discutir y analizar las estrategias de intervención a considerar en cada sector para la propuesta de estrategias y acciones género responsivas.:** Esta base de datos permitió la incorporación de personas clave en cada proceso participativo y de consultas, necesario para la elaboración del Plan, incorporando sus aportes y sugerencias.
- Establecimiento de tres espacios de escucha activa, para la incorporación de las consideraciones de género dentro de la construcción y puesta en marcha del Plan, con participación de grupos focales del sector público, privado y organizaciones no gubernamentales.:** Estos espacios fueron el punto de partida para la construcción del Plan, considerando las necesidades y expectativas de los grupos de interés, además de las estrategias sugeridas para ser consideradas en las mesas de trabajo intersectoriales.
- Análisis de brechas de género, obstáculos, vulnerabilidades y oportunidades de acción.:** Esta información fue el referente para el diseño de las estrategias y acciones concretas incluidas en el Plan para su implementación eficiente y dirigida a reducir las diferencias existentes y brindar un rol más protagónico a las mujeres.
- Desarrollo de instrumentos metodológicos para dirigir el proceso de Transversalización del enfoque de género de forma sencilla dentro del Plan Nacional de Género y Cambio Climático:** Estas herramientas metodológicas, facilitaron los procesos de diagnóstico, análisis de diferencias e inequidades en relación a las necesidades, aportes diferenciados, derechos, accesos a recursos, y otros factores durante las sesiones de escucha activa y mesas sectoriales para asegurar la incorporación del enfoque de género de forma integral

y significativa.

- Tres (3) sesiones de escucha activa con los principales actores de los sectores de la sociedad civil, sector público y privado, relacionados con cada una de las áreas temáticas para la identificación de las principales líneas de acción para cada sector priorizado en las CDN como punto de partida para el diseño del marco de acción del Plan Nacional de Género y Cambio Climático;** para estos espacios se implementaron las herramientas de análisis compartida necesarias para facilitar las discusiones y sistematizar la información.
- Dos (2) Talleres sectoriales, con cinco mesas de trabajo cada uno (cinco sectores priorizados en las CDN por cada Taller) con los principales actores de los sectores de la sociedad civil, sector público y privado;** quienes trabajaron sobre las principales líneas de acción y marco de resultados producto de las escuchas activas.
- De forma participativa se elaboró una matriz de resultados para cada sector priorizado en las CDN que incluye la incorporación de la igualdad de género en cada estrategia sectorial:** Objetivos (alineados a los compromisos de país); resultados; acciones; guía para la acción; indicadores diferenciados; medios de verificación y responsables.
- La Matriz de Resultados será el instrumento de referencia para el control de las actividades que contribuirá a definir etapas, procesos y tiempo de realización para el alcance de los resultados;** además se definirán los mecanismos necesarios para la revisión del Plan. Dicho instrumento será utilizado para el monitoreo eficiente de las estrategias y acciones multisectoriales para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Género y Cambio Climático.
- En relación con los recursos presupuestarios, se realizarán reuniones con los enlaces de cada sector para revisar los planes operativos, programas y proyectos institucionales para identificar posibles recursos que puedan fortalecer e impulsar las actividades propuestas en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático.
- Validación y formalización del Plan Nacional de Acción Climática y Género para su socialización.

V. OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades nacionales para transversalizar el enfoque de género en los procesos, políticas, estrategias, programas y herramientas de gestión ambiental y acción por el clima, dirigidos a mantener el estatus de carbono negativo al 2050 según los resultados presentados en el 2do informe bienal de actualización presentado a la convención en marzo del 2021, asegurando que los compromisos nacionales se implementen de forma género responsiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnostico para Línea de base. (Diagnóstico de percepción con actores claves metodologia de Escucha Activa)
2. Integrar el Enfoque de género en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático para los compromisos climáticos a nivel nacional y garantizar la implementación género responsiva.
3. Promover la igualdad en el acceso de mujeres y hombres a los espacios de consulta, capacitación y toma de decisiones en cada uno de los sectores priorizados para la reconstrucción económica sostenible, baja en emisiones del país.
4. Incorporar acciones diferenciadas enfocadas a mujeres y hombres para contribuir en la reducción de emisiones a nivel nacional.
5. Establecer la generación, el acceso y el uso de información diferenciada sobre los impactos del cambio climático en mujeres y hombres; y sus contribuciones para aumentar la eficacia de las estrategias nacionales para que el país mantenga su estatus de carbono negativo al 2050.
6. Desarrollo de herramientas para la implementación del Plan de Género y Cambio Climático y, específicamente para las CDN (Matriz de resultados por sector).



V. CONTEXTO NACIONAL

GEOGRAFÍA Y VULNERABILIDADES

La República de Panamá tiene una extensión de 75,417 km², de los cuales 36.8% del total, están bajo alguna categoría de área protegida, donde la mayor parte, esta categorizada como Parques Nacionales y Reservas Forestales, en el medio marino se registra un 30% de zona marina protegida y alrededor del 25% corresponde a territorios indígenas y 3,000 Km de costas; en el Pacífico 1.700.6 Km y en el Mar Caribe 1.287.7 Km.

Panamá no escapa de los efectos adversos ocasionados por las variaciones del clima relacionados principalmente con los cambios en los patrones de precipitación y aumento de la temperatura, que traen como consecuencia, lluvias intensas que provocan inundaciones o periodos de sequía prolongados, que ponen en riesgo la producción de alimentos y seguridad alimentaria de las familias. Por otro lado, el ascenso del nivel del mar ha generado la progresiva desaparición de parte de la geografía en el territorio del Atlántico y Pacífico nacional, además de aspectos relacionados con la salinización de acuíferos y pérdida de biodiversidad. El crecimiento urbano acelerado y el establecimiento de asentamientos y estructuras en zonas de riesgo, cambio del uso de la tierra de forma intensiva y la creciente degradación ambiental de las cuencas hidrográficas, exponen más al territorio a los riesgos a desastres por efectos del cambio climático.

De acuerdo con información del BID (2018), Panamá se encuentra en el lugar N°14 entre los países más expuestos a múltiples peligros según la superficie terrestre. El país tiene el 15 % de su área total, expuesta y el 12.5 % de su población total, es vulnerable a dos o más peligros asociados al clima.

Según el Segundo Informe de Actualización Bienal de Panamá ante la CMNUNN (2021), se concluye que los bosques panameños capturan más carbono que el total de las emisiones de gases causantes de la crisis climática generados en el país, y que Panamá es un país carbono negativo o sumidero de carbono porque sus bosques absorben más gases nocivos

de dióxido de carbono, que los gases emitidos a la atmósfera por todas las actividades humanas que se realizan en el país.

El informe evidencia que el sector Energía es el de mayor impacto aportando un 50.6 % de las emisiones debido al aumento en el consumo de combustible líquido en el transporte terrestre, ligado al crecimiento del parque vehicular en el país; mientras que el sector Uso de la Tierra, Cambio de Uso de la Tierra y Silvicultura (UTCUTS) representa el 19.6% debido a la conversión de tierras forestales a otros usos, y el sector Agricultura con 15.6%. y el sector Residuos marcó un aporte de 8.6% cuyo incremento se atribuye al aumento de la población y finalmente, un 5.7 % es atribuido al sector Procesos Industriales y Uso de Productos, asociado a la producción de cemento para infraestructuras y megaproyectos. (Mi AMBIENTE, 2021).



BIODIVERSIDAD

Panamá es considerado vigésimo octavo país en el mundo con mayor diversidad biológica, sin embargo, en proporción a su pequeño territorio, se le otorga el décimo lugar en dicha categoría a nivel mundial. El país posee el mayor número de animales vertebrados que cualquier otro país de Centro América o el Caribe; mayor número de especies de aves que los Estados Unidos y Canadá juntos; además, posee el 3.5% de las plantas con flores y 7.3% de las especies de helechos y afines del mundo. (MIAMBIENTE, cuarto informe nacional de Panamá ante el convenio sobre la diversidad biológica 2010).

Panamá cuenta con un total de 67,137.9 km2 de áreas protegidas registradas a nivel nacional (MIAMBIENTE, 2016).

POBLACIÓN

De acuerdo con el último Censo de Población y Vivienda del año 2010, el país cuenta con una población de **3,405,813 habitantes**; de los cuales, el **50.4% son hombres y el 49.6% son mujeres**. Para el año 2018, se realizó la estimación poblacional que refleja que Panamá cuenta con un total de 4,158,783 de habitantes, de los cuales, 2,085,950 son hombres, representando un 50.2% y 2,072,833 son mujeres, representando un 49.8% (MINSALUD, 2019).

El grupo de edad poblacional predominante se encuentra entre las edades de 15 a 29, quienes constituyen un activo importante para el desarrollo del país, donde el 51% son hombres y el 49% son mujeres (INEC, 2010).

Según los datos del Informe de Desarrollo Humano 2020, que mide diferentes parámetros del desarrollo en las dimensiones de educación, salud, pobreza, desigualdad y brechas de género, indica que para el año 2019 el Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Panamá fue de 0.815, lo que sitúa al país en la categoría de desarrollo humano muy alto y en el lugar N° 57 de 189 países y territorios, sin embargo, de acuerdo a Índice de Desarrollo Humano ajustado por las presiones planetarias (PHDI, por sus siglas en ingles) que permite agregar a los parámetros establecidos para considerar las emisiones de dióxido de carbono y la huella material de los países para medir el desarrollo del bienestar de las personas y del planeta, Panamá sube a la posición 27 en relación a los países analizados.

Entre los años 1990 y 2019, el IDH de Panamá aumentó de 0.675 a 0.815, un incremento del **20.7%**. El IDH de Panamá en 2019 (0.815) es inferior al promedio de los países del grupo de desarrollo humano muy alto (0.898) y es superior al de los países de Latinoamérica y el Caribe (0.766).

Panamá, con su nivel de ingresos medio a alto, tiene ciertas características en común con otros países de la región, en la que la desigualdad es uno de los mayores

desafíos para su sociedad; el IDH ajustado para la desigualdad (IDH-I) le da a Panamá un puntaje de a 0.643 y baja su clasificación global al puesto N°94.

Según información obtenida del Índice de pobreza Multidimensional (IPM), que considera de modo integral las múltiples privaciones y carencias que experimentan simultáneamente las personas y los hogares en múltiples dimensiones del bienestar, distintas al ingreso, tales como: salud, educación, trabajo, medio ambiente y nivel de vida, entre otros; de los 631 corregimientos del país según la división político-administrativa del año 2010, noventa y ocho (98) de ellos presentan altos porcentajes de pobreza multidimensional con más del 90% del total de su población en esa condición; de estos, cincuenta y cinco (55) pertenecen a la Comarca Ngäbe Buglé, de esos 55, en diecinueve (19) de ellos la población que habita casi en su totalidad, vive en condición de pobreza; por otro lado, los corregimientos en el distrito de Chamán, provincia de Panamá, existen niveles de pobreza multidimensional similares a las de las comarcas indígenas.

En relación con el IPM y su impacto en las mujeres, se puede inferir que existe una tendencia clara con relación a los niveles de pobreza multidimensional, y las desigualdades de género críticas en todas las dimensiones analizadas. **Para las mujeres en los años 2017 y 2018, fue de 18.5% y 18.6% respectivamente, mientras que, para los hombres, se redujo en dos décimos porcentuales de 19.7% en 2017 a 19.5%, en 2018.**

Aproximadamente una de cada cinco personas en Panamá, se encuentra en situación de pobreza multidimensional, sin embargo, esta es más marcada para las poblaciones indígenas, siendo un 93.7% para las mujeres Gunas, el 89.8% para las mujeres Ngäbe Buglé y el 70.9% para las mujeres Emberá (ONU Mujeres).

MARCO LEGAL

En el año 2015 mediante la Ley 8 del 25 de marzo, la Autoridad Nacional del Ambiente (ANAM) es elevada a Ministerio de Ambiente (MiAMBIENTE), donde se le reconoce como la entidad rectora del Estado en materia de protección, conservación, preservación y restauración del ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales para asegurar el cumplimiento y aplicación de las leyes, los reglamentos y la Política Nacional de Ambiente.

Mediante la Ley 10 de 12 de abril de 1995, la República de Panamá ratificó su compromiso con la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), que tiene por objetivo lograr la estabilización de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera a un nivel que impida interferencias antropogénicas peligrosas en el sistema climático. La Convención establece un marco general para los esfuerzos intergubernamentales para hacer frente a los desafíos provocados por el cambio climático.

Debido a que la Ley que crea el Ministerio de Ambiente, contiene entre su estructura normativa la Adaptación y Mitigación a los efectos al cambio climático, determina que será el MiAMBIENTE la entidad rectora que en colaboración con otras instituciones que conforman el Estado panameño, los garantes de asegurar una estrategia nacional e iniciativas para incrementar la resiliencia del país a los efectos adversos del cambio climático y promover la transición nacional hacia un desarrollo económico bajo en carbono.

Panamá asume adicionalmente los compromisos en la XXI COP en el año 2015, en la cual se aprobó el Programa de Trabajo de Lima sobre Género y los lineamientos incluidos en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se adoptaron en el año 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas.

En el ámbito nacional, existen diversos avances en cuanto al marco legislativo para asegurar igualdad y empoderamiento de la mujer en todos los espacios de interacción política, económica y social: tales como:

- Ley 4 de 1999, Igualdad de Oportunidades para la Mujer en Panamá:**

Esta ley fue aprobada el 29 de enero de 1999, y recoge los compromisos internacionales asumidos hasta la fecha en Panamá en materia de igualdad de género, estableciendo no discriminación de género, garantizando los derechos de la mujer, e igualdad de trato y oportunidades para el desarrollo social, condenando todas las formas de violencia contra la mujer, garantizando los derechos humanos y los derechos fundamentales de las niñas y los niños, la igualdad, la justicia y el respeto a la vida humana.
- Ley 71 de 2008, Instituto Nacional de la Mujer:**

Esta ley crea el Instituto Nacional de la Mujer, donde sus principales objetivos son la coordinación de programas y proyectos para eliminar las causas de la desigualdad de género y el establecimiento de las estructuras que promuevan acciones e información sobre la participación de las mujeres y el desarrollo, y el crecimiento de la mujer en el país; promover la igualdad en el acceso y control de los recursos para el desarrollo; incrementar la efectividad del enfoque de la desigualdad de género en las políticas sectoriales; desarrollando acciones hacia la igualdad y equidad de género; promover la participación social de actores clave en la igualdad de género; y coordinar la implementación de análisis sociales y procesos contables en términos de logro de la igualdad de género en el país.
- Ley 82 de 2013, Clasificatoria de Femicidio y Violencia contra la Mujer:**

Esta ley adopta medidas de prevención de la violencia contra la mujer y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los actos de violencia contra las mujeres para proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en un contexto de desigualdad de condiciones para prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra la mujer, de acuerdo con las obligaciones asumidas por el estado.

Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM):

PPIOM se dirige a todos los ámbitos públicos y privados, visibilizar a las mujeres, su riqueza en derechos humanos y el acceso a los beneficios sociales, políticos, económicos y desarrollo cultural sin discriminación y con igualdad, a través de la creación de 17 temas clave (Medio ambiente: métodos de comunicación social; igualdad jurídica; derechos humanos de la mujer; educación; cultura y deportes; mujeres y familia: migración, trato, refugiados y privados de libertad; ciudadanía; participación y política; salud; economía, pobreza y trabajo; la violencia contra las mujeres; alojamiento; presupuestos sensible al género; estadísticas y censos; mujeres indígenas, rurales, afrodescendientes y discapacitadas y tecnologías de la información y la comunicación para la igualdad de género).

Género y Cambio Climático en Panamá

Los efectos y repercusiones producto de las variaciones del clima impactan de forma diferenciada a hombres y mujeres, principalmente debido a los roles históricos socioculturales y económicos que se vinculan con sus obligaciones reproductivas y productivas; en ese sentido, son las mujeres y las niñas principalmente de las zonas rurales quienes se encuentran en una situación de mayor desventaja debido a que, son quienes asumen la responsabilidad de asegurar el suministro de agua, obtención de alimentos y uso de la leña. Por otro lado, es necesario reconocer que las mujeres en zonas urbanas y peri urbanas también enfrentan retos en relación con las afectaciones vinculadas con las variaciones del clima, su condición socioeconómica y sus roles tradicionales ya que, en estas áreas ocurren importantes inundaciones y deslizamientos de tierra que ponen en riesgo su seguridad y la de sus familias principalmente por el rol de cuidadoras; por otro lado, estas afectaciones y vulnerabilidades se reflejan en mayores niveles de exposición a enfermedades infecciosas y transmitidas por vectores, por la falta de saneamiento adecuado.

Para entender las dimensiones de las consideraciones de género y el cambio climático, se hace necesario evaluar las condiciones que acentúan las diferencias históricas entre hombres y mujeres como los son, los aspectos culturales, sociales, económicos y políticos que ejercen su influencia. Los riesgos a los

desastres naturales y con ello, la pérdida de medios de vida y recursos naturales que afectan a todas las personas, sin embargo, las inequidades existentes en acceso a recursos, oportunidades y capacidades de desarrollo colocan a las mujeres y a las niñas en situación de mayor vulnerabilidad al cambio climático y sus repercusiones.

El Índice de Desigualdad de Género de Panamá en 2019 fue de 0.407 lo que sitúa al país en el lugar N°94 de un total de 162 países. En Panamá, el 21.1% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres, y el 74.8% de las mujeres adultas ha alcanzado al menos un año de educación secundaria, frente al 68.6% de los hombres adultos. Por cada 100,000 nacidos vivos mueren 52 mujeres por causas relacionadas con el embarazo, y la tasa de fecundidad entre las adolescentes es de 81.8 nacimientos por cada 1,000 mujeres de 15 a 19 años. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es del 53.4%, en comparación con el 79.9% de los hombres.

Los altos niveles de desigualdad afectan de forma significativa el desarrollo inclusivo y son una poderosa barrera para la erradicación de la pobreza que cada vez aumenta más las brechas existentes entre hombres y mujeres, que limitan que éstas puedan acceder a una participación plena y efectiva, la ampliación de la ciudadanía y el ejercicio de los derechos, así como para la gobernabilidad democrática, además de ejercer mayor presión sobre el acceso a la tierra y gestión efectiva de los recursos naturales.

Reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres, es un compromiso que permitirá generar estrategias de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático, dirigidas al desarrollo de acciones concretas que reconozcan la importancia del empoderamiento de las mujeres y su liderazgo para contribuir de manera significativa a las soluciones para enfrentar el cambio climático.

El país con el liderazgo de MiAMBIENTE está comprometido con la inclusión de la perspectiva de género y cambio climático en el desarrollo de procesos y políticas, programas y proyectos a nivel nacional, con fundamento en las metas trazadas por la Estrategia Nacional de Cambio Climático al 2050, que considera el cumplimiento de los ODS y el logro de la igualdad de género (ODS 5), como eje transversal de la agenda ambiental.

Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá





**Sector
Energía**

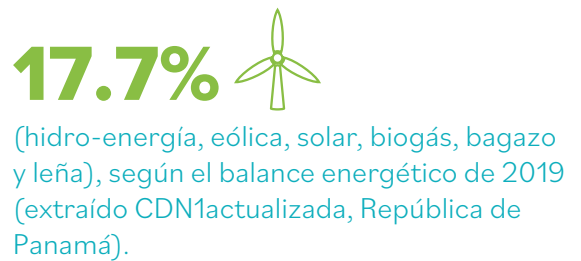
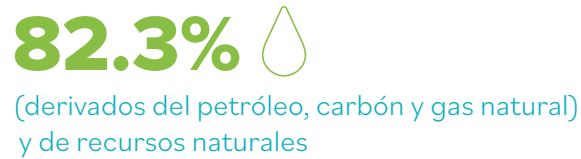
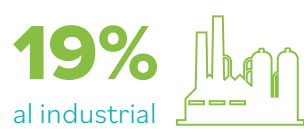
Panamá cuenta con un Plan Energético Nacional (PEN 2015-2050) el cual contiene las directrices y estrategias energéticas nacionales y actualiza las políticas propuestas por la Secretaría Nacional de Energía (SNE).

Mediante la Resolución de Gabinete 93 del 24 de noviembre de 2020, se determinan los lineamientos estratégicos de la Agenda de Transición Energética para cumplir con los compromisos establecidos en el marco de los ODS y el Objetivo 7 en particular, así como lo establecido en el Acuerdo de París en la lucha contra los efectos del cambio climático.

El panorama energético panameño ha cambiado en los últimos años con el incremento de la inversión privada en ampliar la capacidad de generación del país, especialmente con fuentes renovables, como la hidroeléctrica, la energía del viento y la solar; por otro lado, se ha considerado de forma importante la incorporación de la descarbonización de la matriz energética como pilar esencial del PEN, en esta línea de prioridades, el país se encamina hacia el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Acuerdo de París y la lucha contra el cambio climático.

La Secretaría Nacional de Energía (SNE) y el Ministerio de Ambiente (MiAMBIENTE) están impulsando la Estrategia de Movilidad Eléctrica, la cual es una iniciativa para impulsar el transporte bajo en emisiones y contribuir al cumplimiento de los compromisos climáticos de Panamá en el Acuerdo de París, en la cual se proponen medidas en cuatro áreas fundamentales que son gobernanza, normativa, sectores estratégicos y educación, así como la creación de un marco legal que desincentive el uso de los vehículos de combustión fósil y estimule la introducción en el mercado de los vehículos eléctricos para el transporte privado y público (selectivo o masivo). (MiAMBIENTE, 2019).

Para el año 2019, el consumo energético nacional por sector estaba distribuido de la siguiente manera:



La Secretaria Nacional de Energía está trabajando en la inclusión de la perspectiva de género en las estrategias energéticas, con énfasis en los esfuerzos relacionados con el acceso a energía renovable y promoviendo el empoderamiento de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el sector.

Recientemente, se está desarrollando el Programa Nexo: Mujer y Energía de la Secretaria de Energía, fundamentado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y en la Agenda 2030, el cual articula programas inclusivos para el desarrollo económico del país, destacando el rol protagónico de las mujeres en la transición energética como agentes de transformación socioeconómica en sus comunidades. Con esta iniciativa Panamá se convierte en el segundo país latinoamericano en desarrollar una hoja en ruta con base en el 'Nexo Mujer Energía, con el objetivo de crear y acelerar un proceso inclusivo y justo para darle voz a la mujer en la agenda de transición energética 2020-2030, que se ejecutará en el país.

En relación con la paridad a nivel laboral dentro del sector energía, la fuerza laboral conformada por mujeres es una minoría y siguen subrepresentadas en posiciones de liderazgo, tanto en el área pública como privada, distribuida su participación de la siguiente manera:

40%

de las mujeres ocupan puestos de nivel junior hacia abajo y sólo el

22%

están en puestos gerenciales y en los niveles directivos o de los consejos de las empresas o gobiernos sólo

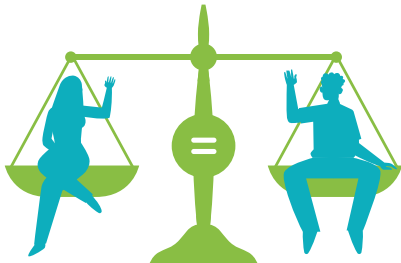
6%

son mujeres (BID, 2019).

Existen barreras que impiden un rol más protagónico y efectivo de las mujeres, por factores de fuerza de trabajo y la inserción laboral en un área que tradicionalmente está relacionada a los hombres y es menos llamativa para las mujeres, por la falta de empoderamiento, la doble o triple jornada que impiden su participación en los espacios de poder y toma de decisión.

En el sector energía, casi que, por exclusividad, la dirección de las actividades relacionadas con generación, distribución y regulación, están dirigidas por hombres; mientras que en regulación se da mayor presencia de mujeres (profesionales y técnicas). Sin embargo, en la Secretaría de Energía siete (7) de los altos cargos son desempeñados por mujeres a excepción del secretario General.

El Plan Nacional de Género y Cambio Climático, propone entre sus líneas de acción, trabajar en el fortalecimiento de capacidades a través de la formación, capacitación y empoderamiento de las mujeres en conocimientos, prácticas y habilidades que permitan su mayor participación en las actividades relacionadas al trabajo que realizan los hombres, en su mayoría, con exclusividad y modificar la estructura social algunas veces estereotipada.



OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Diseño de políticas y normativas energéticas con enfoque de género.	R1.1. Entidades rectoras con capacidades fortalecidas para incorporar el enfoque de género en las políticas, normativas, estrategias, programas e instrumentos de gestión sobre energías renovables y eficiencia energética con plena y efectiva participación de las mujeres a todos los niveles (gerenciales, técnicos y usuarias).	A1.1. Incorporar a mujeres expertas en género para la creación y/o revisión de políticas y normativas energéticas y tecnologías limpias. A1.1.2. Incluir mujeres profesionales en el sector en puestos de decisión y mandos medios en las entidades públicas, privadas y empresas mixtas responsables del tema energético. A1.1.3. Crear políticas de recursos humanos que incentiven la contratación de mujeres profesionales en el sector en igualdad de oportunidades según capacidad. A1.1.4. Desarrollar un programa de generación de energía renovable que incentive la participación de las mujeres rurales.	I1.1. Número de políticas y normativas energéticas con enfoque de género. I1.1.2. Número de mujeres en puestos de toma de decisiones al menos un 30% (ley 56 de 2017). A1.1.3. Política de recursos humanos con enfoque de género. A1.1.4. Porcentaje de mujeres empleadas de acuerdo con competencias vs. hombres. I1.1.4. Número de mujeres/grupos que desarrollan iniciativas de energía renovable. I1.1.5. Número de programas/actividades/re cursos sobre fuentes de energía y tecnologías limpias que trabajan con mujeres.	Secretaría Nacional de Energía, MiAMBIENTE; con el apoyo de PNUD, Sector privado Pueblos indígenas.
	R1.2. Mujeres profesionales del sector energía participan y aportan en espacios de capacitación, sensibilización y acciones de supervisión para la reducción de emisiones.	A2.1.1 Incorporar el enfoque de género y acciones de mitigación y adaptación frente al cambio climático en las estrategias energéticas. A2.1.2. Crear un programa de capacitación comunitaria para facilitar la implementación de acciones que promuevan la igualdad de género y acciones de mitigación y adaptación (manejo de sistemas, eficiencia, suministro, manejo de energía, si está relacionado con hidrocarburos, o, darle seguimiento a temas ya en ejecución como el mantenimiento de paneles solares).	A1. 2. Número de mujeres con rol de supervisión y registro de información.	

Periodo 2021-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2. Elaborar una estrategia nacional que integre los componentes de Género y Cambio Climático para el sector energía.	R2.1. Elaborada e implementada una estrategia nacional de energía que incluye acciones de adaptación y mitigación frente al cambio climático que contribuye a la reducción de emisiones incorporando el enfoque de género.	A2.1.1 Incorporar el enfoque de género y acciones de mitigación y adaptación frente al cambio climático en las estrategias energéticas. A2.1.2. Crear un programa de capacitación comunitaria para facilitar la implementación de acciones que promuevan la igualdad de género y acciones de mitigación y adaptación (manejo de sistemas, eficiencia, suministro, manejo de energía, si está relacionado con hidrocarburos, o, darle seguimiento a temas ya en ejecución como el mantenimiento de paneles solares).	I2.1.1. Número de planes, programas y proyectos del sector energía con enfoque de género y cambio climático. I2.1.2. Porcentaje de hombres y mujeres que participan en la elaboración de los planes. I2.1.2. Número de sesiones de capacitación previa a colaboradores de la SNE desarrolladas por área temática con al menos 30% de participación de mujeres. I2.2.2 Número de hombres y mujeres capacitados en las comunidades receptoras. I2.2.3. Porcentaje de mujeres y hombres colaboradores de la SNE que supervisan el proceso de capacitaciones a nivel comunitario.	Secretaría Nacional de Energía, MiAMBIENTE; con el apoyo de PNUD, Sector privado Pueblos indígenas.
	R2.2. Se cuenta con información diferenciada sobre la participación de hombres y mujeres en relación con la generación, acceso e incorporación de alternativas energéticas que incluyen acciones de mitigación y adaptación al cambio climático.	A2.2. Generar datos para el sector energía que incluya las variables de género y cambio climático (generación, consumo, entre otros) para el seguimiento de las estrategias, planes, programas y proyectos a nivel nacional.	I2.2. Número de hombres y mujeres empleados en el sector energía (mercado eléctrico, generación, transmisión y distribución) por área de injerencia (Junta Directiva, administración, producción, operaciones). I2.3.2. Número de hombres y mujeres que desarrollan iniciativas de energía limpia (paneles solares).	

Periodo 2025-2030



**Sector
Bosques
(UTCUTS)**

Este sector además de la información relacionada con la cobertura boscosa incluye las actividades sobre uso de la tierra, cambio del uso de la tierra y silvicultura, conocidas por sus siglas UTCUTS. Este sector es referente importante en relación con la emisión de gases de efecto invernadero (GEI), por lo cual, toma relevancia en las gestiones eficientes de mitigación y adaptación en el contexto de acciones que se toman como país para enfrentar el cambio climático. Panamá cuenta con 4,925,789.72 hectáreas de bosques, las cuales, representan el 65.40% del territorio nacional, por lo cual, Panamá pertenece al grupo de países con mayor porcentaje de cobertura boscosa del mundo, según lo indica la Estrategia Nacional Forestal 2018-2050.



El Ministerio de Ambiente, ha desarrollado un Programa Nacional de Restauración Forestal (PNRF), con el objetivo de incrementar la cobertura boscosa en cuencas hidrográficas y zonas degradadas o deforestadas del país, además, propone un sistema de seguimiento, mantenimiento y monitoreo de las acciones en campo para asegurar el éxito y la calidad de las reforestaciones y fortalecer las estadísticas forestales que inciden en los indicadores establecidos a nivel nacional e internacional considerando actividades de reforestación y restauración de bosques y riberas, además de la regeneración natural asistida.(MiAMBIENTE, 2020).

La gestión adecuada de los bosques y sus ecosistemas depende principalmente de la colaboración de hombres y mujeres que ejercen funciones diferenciadas de este recurso; existen diferentes responsabilidades que son específicas de acuerdo con los patrones particulares de uso y conocimiento de los bosques.

Las desigualdades socioeconómicas y culturales son agravantes a las brechas existentes entre las oportunidades de acción y de percibir beneficios de forma igualitaria para hombres y mujeres.

Actualmente Panamá cuenta con una Estrategia Nacional para la Reducción de Emisiones por la Deforestación y Degradación (ENREDD+) que se encuentra en proceso de validación y actualización, el cual fue desarrollado por el Ministerio de Ambiente con la asistencia técnica del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y que ha sentado las bases para transversalizar la perspectiva de género en todas las iniciativas de manejo sostenible de los bosques.

Es importante contar con estrategias y acciones concretas que dinamicen la incorporación de hombres y mujeres en el control de los recursos naturales y su aprovechamiento responsable y asegurar un proceso de toma de decisiones en condiciones igualitarias que permitan obtener un equilibrio entre acceso, beneficios y responsabilidades para la sostenibilidad de los medios de vida relacionado con este sector, y promover el empoderamiento y la participación efectiva de las mujeres.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1.Desarrollar un programa nacional de restauración forestal con enfoque de género que contribuya a la absorción de carbono.	R1.1. El Ministerio de Ambiente incorpora el enfoque de género en programas y proyectos a nivel nacional sobre el acceso, manejo y aprovechamiento de los recursos forestales que contribuyen a la absorción de carbono.	A1.1. Incluir especialistas en género y cambio climático en la formulación de programas y proyectos forestales que incluya los conocimientos y saberes tradicionales de los pueblos indígenas a nivel nacional. A1.1.2. Programa de capacitación y sensibilización sobre el sector forestal, pueblos indígenas, cambio climático, iniciativa REDD+ e igualdad de género que incluya el consentimiento libre, previo e informado (ley 37 del 2016). A1.2.2 Incentivar la participación de la mujer en proyectos de reforestación y enriquecimiento de zonas boscosas con incentivos tangibles.	I1.1I1.1. Número de estrategias, programas y proyectos forestales que abordan el problema del cambio climático con enfoque de género. I1.1.2.1. Número de hombres y mujeres colaboradores de entidades rectoras capacitados y sensibilizados para la transferencia de conocimientos a las comunidades receptoras con enfoque de interculturalidad y prácticas ancestrales de manejo del recurso bosques.	MiAMBIENTE , con el apoyo de PNUD, Sector privado Pueblos indígenas.
			I1.1.2.2. Número de mujeres participantes en las conversaciones del sector forestal sobre cambio climático, género e iniciativa REDD+. I1.1.2.3. Número de hombres y mujeres de las comunidades, capacitados en cambio climático, género e iniciativa REDD+. I1.2.4. Número de hombres y mujeres de las comunidades que aplican acciones de mitigación y adaptación en el sector forestal e iniciativa REDD+. A1. 2. Número de mujeres con rol de supervisión y registro de información.	

Periodo 2021-2025

Periodo 2025-2050

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2. Implementar la Estrategia Nacional REDD+ con enfoque de género.	R2.1. Desarrollada la Estrategia Nacional REDD+ que incluye los saberes y prácticas ancestrales que contribuyen a la mitigación y adaptación al cambio climático con enfoque de género en su implementación y seguimiento.	A2.1. Asegurar la incorporación del enfoque de género en la estrategia nacional REDD+ que incluya el consentimiento libre, previo e informado (ley 37 de 2016).	I2.1.1. Número de metodologías e instrumentos normativos que incorporan en la estrategia REDD+ con enfoque de género para su implementación y considerando la ley 37 de 2016. I2.1.2. Número de programas y proyectos del sector forestal que operativiza la estrategia nacional REDD+ con enfoque de género y cambio climático.	MiAMBIENTE, con el apoyo de PNUD, Sector privado Pueblos indígenas.
	R2.2. Fortalecidas las capacidades de los grupos organizados en el sector en la gestión de bosques, cambio climático y género con espacios efectivos para su participación y aportes diferenciados. R2.3. Se cuenta con experiencias de éxito y buenas prácticas de gestión e implementación de la REDD+ que involucran el enfoque de género y participación efectiva de las mujeres documentadas y difundidas.	A2.2. Capacitación a los equipos técnicos (hombres y mujeres) sobre la implementación y operatividad de la estrategia REDD+ con enfoque de género considerando la ley 37 de 2016. A2.3. Incentivar la participación igualitaria de mujeres y hombres en las organizaciones del sector forestal (mesas de diálogos de bosques, asociaciones de productores forestales, cooperativas de mujeres indígenas etc.). A2.3. Sistematizar experiencias de género y REDD+.	I2.1.3. Porcentaje de hombres y mujeres colaboradores que participan en el diseño metodológico de los programas y proyectos REDD+ con enfoque de género y cambio climático. I2.2.1. Número de hombres y mujeres colaboradores capacitados y transfiriendo conocimientos a nivel de las comunidades. I2.2.2. Número de hombres y mujeres de las comunidades capacitados en la estrategia REDD+ con enfoque de género. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I2.2.3. Número de programas, proyectos y actividades relacionadas con la estrategia REDD+ con enfoque de género y cambio climático que cuentan con la participación plena y efectiva de mujeres a nivel nacional. I2.3.1. Número de organizaciones del sector forestal que cuentan con mujeres en su directiva (porcentaje de mujeres vs hombres) I2.3.2. Al menos 30% de representatividad de mujeres en las mesas de diálogo del sector bosques, REDD+. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I2.3.1 Número de experiencias en género y REDD+ documentadas/publicadas. I2.3.2. Porcentaje de iniciativas locales lideradas por mujeres con financiamiento verde. Datos desagregados por edad y etnia.	

Periodo 2021-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
3. Desarrollo de una Guía Técnica Nacional de Cambio Climático para el sector UTCUTS (Bosques), con enfoque en adaptación y mitigación; incluidas el enfoque de género.	R3.1. Difundidas e implementadas acciones eficientes de gestión para el sector UTCUTS (Bosques), con actividades y buenas prácticas de mitigación y adaptación al cambio climático que incluyen el enfoque de género y participación efectiva de las mujeres.	A3.1. Incluir especialistas en género para la formulación de la guía técnica para el sector UTCUTS (Bosques), con enfoque en adaptación y mitigación; incluidas el enfoque de género y conocimientos sobre pueblos indígenas a nivel nacional (incluye incentivos y regulación de las concesiones forestales).	II3.1. La Guía Técnica Nacional de Cambio Climático para el sector UTCUTS (Bosques), detalla los roles y responsabilidades en contextos de vulnerabilidad climática, mitigación y adaptación con enfoque de género para su implementación.	MiAMBIENTE, con el apoyo de PNUD, Sector privado Pueblos indígenas.
		A3.2. Asegurar capacitaciones al equipo técnico y operativo sobre género, pueblos indígenas, bosques y cambio climático para la implementación y seguimiento.	II3.2.1. Número de hombres y mujeres colaboradores capacitados y desarrollando acciones de acompañamiento comunitario.	
		A3.3. Desarrollar un programa de formación entre pares a nivel comunitario con enfoque intercultural e igualdad de género.	II3.2.2. Número de sesiones de asesoría sobre género dirigidas al personal involucrado en la elaboración de informes de avance.	
			II3.3.1. Número de hombres y mujeres que desarrollan capacitaciones entre pares sobre la temática del sector. Datos desagregados por sexo, edad y etnia.	
			II3.3.2. Número de capacitaciones realizadas a nivel de las comunidades.	

Periodo 2022-2050



**Sector Gestión
integrada
de cuencas
hidrográficas**

El territorio panameño está dividido en

52 cuencas hidrográficas:

18 pertenecen a la vertiente del Atlántico y

34 a la vertiente del Pacífico, referenciadas de acuerdo con el sistema numérico establecido por el Proyecto Hidrometeorológico Centroamericano (1967-1972) (ANAM, 2013).

Las variaciones del clima causadas por el incremento de las lluvias, principalmente en zonas vulnerables ha ocasionado daños importantes en los últimos años, afectando a los ecosistemas e impactando además a los pobladores que se encuentran en las zonas aledañas a las cuencas prioritarias del país, colocándoles en una situación de mayor vulnerabilidad que se agrava con el deterioro de las cuencas hidrográficas y la susceptibilidad a desastres naturales como inundaciones y deslizamientos de tierra.

Para contribuir a la disminución de estos riesgos ambientales y sociales, se hace necesario buscar soluciones con la participación efectiva de las mujeres y todas las personas que conviven en la cuenca y que aprovechan sus recursos.

Panamá cuenta con el Plan Nacional de Seguridad Hídrica (PNSH) 2015-2050: Agua para todos (PNSH), liderado por el Consejo Nacional del Agua (CONAGUA), el cual ha incluido entre sus líneas de acción lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas, y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

Para ello, el gobierno facilitará la participación de hombres, mujeres, niños y grupos vulnerables en la gestión del uso sostenible de los recursos hídricos en todos los niveles y en la distribución de beneficios, y se integrará una perspectiva de género en el diseño e implementación de programas de gestión de recursos hídrico (CDN1 actualizada, 2020)

Para una gestión eficiente, es necesario que exista de forma visible y justa la participación efectiva y el empoderamiento de las mujeres en los procesos de toma de decisiones sobre el uso, manejo y control de los recursos, y que existan oportunidades igualitarias para hombres y mujeres, en relación con la promoción de sus intereses, necesidades y expectativas.

Durante los procesos participativos (escucha activa y mesas sectoriales), se resalta la participación de la mujer en la provisión de agua y cuidado de los recursos naturales, y que existe un aumento en la participación de las mujeres en el trabajo relacionado con la conservación y protección de las cuencas hidrográficas, sin embargo, si se habla de participación igualitaria en los espacios de toma de decisiones, principalmente en función a la administración de los comités de agua comunitarios, la directiva está conformada mayormente por hombres, lo cual invisibiliza los aportes que ofrecen las mujeres en el tema de conservación y protección de los recursos naturales.

Debido a las reflexiones anteriores, las principales líneas de acción que se incluyen para este sector reflejan la necesidad de empoderar a las mujeres con el fortalecimiento de sus capacidades y el acceso a oportunidades de desarrollo local mediante la gestión integrada de las cuencas hidrográficas; por otro lado, se hace fundamental incentivar que los espacios directivos en los comités de agua locales estén integrados por hombres y mujeres con igual oportunidad de toma de decisiones.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2021-2025	R1.1. Implementada a nivel nacional la Estrategia de Gestión Integrada de Cuencas Hidrográficas que incorpora el enfoque de género en sus normativas e instrumentos de gestión y desarrollo en un contexto de cambio climático.	A1. Elaborar un diagnóstico nacional diferenciado, sobre las barreras que limitan la participación de hombres y mujeres en la GIRH. A1.2. Incluir el enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres en la gestión integrada de las cuencas hidrográficas A1.3. Incentivar que los espacios directivos en los comités de agua locales y sistemas que integran la GIRH estén conformados por hombres y mujeres con igual oportunidad en la toma de decisiones. A1.4. Formación a hombres y mujeres para que desarrollen su liderazgo en la gestión de los recursos hídricos (conservación de cuencas hidrográficas) y fortalecer su conocimiento en operación y mantenimiento de sistemas de acueductos rurales.	I1. Un diagnóstico nacional que considere barreras sociales, políticas, legales, económicas, educativas y culturales de hombres y mujeres en la GIRH. I1.2.1. Número de planes locales y estrategias de Cambio Climático para la Gestión Integrada de Cuencas Hidrográficas con enfoque de género. I1.2.2. Al menos 40% de representación de mujeres en los Comités de Cuencas Hidrográficas normado en estatutos. I1.3.1. Número de mujeres y hombres en la directiva de juntas locales de administración del agua. I1.3.2. Porcentaje de mujeres y hombres en los Comités de Cuencas locales. I1.4.1. Número de hombres y mujeres en acciones de restauración y protección de cuencas. I1.4.2. Al menos un 30% de mujeres capacitadas y desarrollando acciones de mantenimiento de sistemas de acueductos rurales. A1. 2. Número de mujeres con rol de supervisión y registro de información.	MiAMBIENTE, CONAGUA, MINSA, Comités de Cuencas Hidrográficas, con el apoyo de PNUD Sector privado, Pueblos indígenas.

Periodo 2021-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
	R1.2. Fortalecidas las capacidades de los Comités de cuenca, Juntas administradoras de agua y organizaciones de base comunitaria a nivel nacional para la adecuada GIRH frente al cambio climático con enfoque de género y participación efectiva de las mujeres en las estructuras de gobernanza, administración y a nivel comunitario.	A1.2.1 Capacitación a organizaciones de base comunitaria, Juntas Administradoras de Acueductos Rurales y otros grupos comunitarios sobre operación y mantenimiento de acueductos rurales, con enfoque de género y metodología: Formación de Formadores A1.2.2 Desarrollar acciones de protección, adecuación y resiliencia en obras de agua y saneamiento, ante la escasez y demanda excesiva del agua, o, ante el exceso de agua con el fin de proteger la inocuidad y seguridad hídrica con perspectiva de género.	I1.2.1. Número de programas de capacitación elaborados e implementados, que incorporen el enfoque de género en la GIRH, con enfoque en cambio climático. I1.2.2. Número de hombres y mujeres capacitados. I1.2.2. Número de hombres y mujeres con roles y responsabilidades establecidas, para la protección, adecuación y resiliencia de sus recursos hídricos.	MIAMBIENTE, CONAGUA, MINSA, Comités de Cuencas Hidrográficas, con el apoyo de PNUD Sector privado, Pueblos indígenas.
	R1.3. Implementadas acciones de comunicación (diferentes medios de difusión) y sensibilización a nivel estatal y comunitario sobre las normativas e instrumentos de GIRH que integran el enfoque de género en un contexto de cambio climático.	A1.3.1. Desarrollar estrategias efectivas de comunicación y difusión, que promuevan la participación de hombres y mujeres en la GIRH. A1.3.2. Desarrollar un programa de sensibilización y fortalecimiento de capacidades, dirigido a funcionarios y especialistas a nivel nacional, para incorporar el enfoque de género en la GIRH, en un contexto de cambio climático. A1.3.3. Capacitaciones para jóvenes (hombres y mujeres) en temas de liderazgo en GIRH y cambio climático.	I1.3.1 Número de hombres y mujeres que participan en los programas de capacitación y fortalecimiento de capacidades. I1.3.1. Número de capacitaciones realizadas. I1.3.2. Número de personas capacitadas, desagregados por sexo y edad. I1.3.1 Número de hombres y mujeres jóvenes capacitados. I1.3.2. Número de Jóvenes Líderes (hombres y mujeres) en acciones de GIRH en su cuenca, datos desagregados por sexo y edad.	

Periodo 2021-2025



**Sector
Sistemas
Marino-
Costeros**

Panamá posee una gran riqueza natural en sus regiones costeras y oceánicas, producto de su extensión litoral con más de 2,900 kilómetros de longitud en ambas vertientes; por otro lado cuenta con:



Esta diversidad y riqueza natural hace que en el país se desarrollen diversas actividades económicas alrededor de este sector, tales como la pesca, sector logístico, la navegación marítima y ecoturismo, que brindan importantes fuentes de empleo para los habitantes, ya sea de forma directa o como parte de las cadenas de valor derivadas de estas actividades económicas.

En el año 2016, mediante **Resolución de gabinete 175** del 20 de diciembre, se adopta el Plan Nacional de Acción para la Pesca Sostenible que incluye entre sus ejes de acción, desarrollar los sectores de la pesca y acuicultura, promoviendo una cultura de uso responsable que permita el aprovechamiento y permanencia equitativa para futuras generaciones.

En el año 2018 mediante el **Decreto 431**, se crea la comisión para el monitoreo de la Política Nacional de Océanos dirigida a la protección, conservación y aprovechamiento de los recursos marinos y costeros de manera sostenible de forma inclusiva y participativa.

Se aprobó la Política Nacional de Humedales a través del **Decreto 127** de 2018 para aplicar medidas de restauración, incluyendo entre la generación de oportunidades y fortalecer las capacidades de las organizaciones de base comunitaria para aprovechar las oportunidades y alternativas económicas sostenibles de los humedales con equidad de género.

Según información suministrada por la FAO (2016), en su evaluación sobre la situación mundial de la pesca y la acuicultura, se estima que las mujeres representan más del **19% de todas las personas directamente involucradas en el sector primario de la pesca y la acuicultura**.

Aunque esta es una actividad que tradicionalmente se vincula más a los hombres, se reconoce que las mujeres están ejerciendo un rol cada vez más activo en la pesca artesanal (captura de recursos propiamente dicho), administradora, apoyo logístico, producción de subproductos derivados, socia de centros de acopio, dueñas de embarcaciones, venta de productos y en algunos casos, apoyan en la reparación de las artes de la pesca.

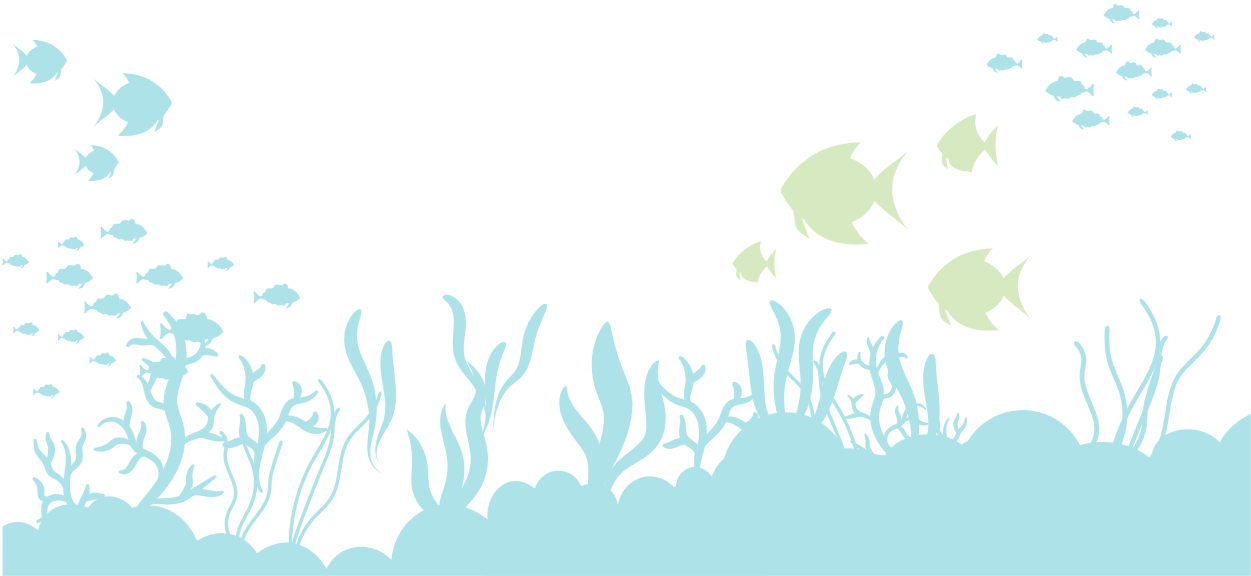
A pesar de esta realidad, el sistema de registro estadístico que describe en cifras el nivel de participación de las mujeres en el sector con frecuencia no documenta el porcentaje de mujeres que participan de las actividades económicas vinculadas ya sea directamente como pescadora o dentro de las cadenas de valor y sus importantes contribuciones a los medios de subsistencia. Por otro lado, las relaciones de poder en las organizaciones y asociaciones de pescadores muchas veces no reflejan una relación de igualdad de oportunidades para acceder a capacitaciones, asistencia técnica y créditos en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

De acuerdo con los compromisos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,



(Meta 5: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas), la integración de una perspectiva de género en la gestión, desarrollo y uso sostenible de los recursos marino-costeros contribuyen de forma significativa a la erradicación de la pobreza y seguridad alimentaria de las familias; además las iniciativas de mitigación y adaptación al cambio climático que se desarrollen con perspectiva de género ayudará a lograr procesos de transformación en el sector apoyando en las normativas y regulaciones existentes.

Entre las principales líneas de acción propuestas, está, incentivar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector marino-costero, con el fortalecimiento de sus capacidades y visibilizar su rol en el sector, generando datos que incluyan los niveles de participación de mujeres y hombres vs. acceso a recursos económicos, de capacitación y su involucramiento en acciones de adaptación y mitigación al cambio climático dirigidas a la conservación y uso sostenible de los recursos.



OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Desarrollar una Guía Técnica de cambio climático para el sector Sistemas marino - costeros incorporando el enfoque de género.	R1. Implementada una Guía Técnica de cambio climático para el sector Sistemas marino -costeros con orientaciones concretas, asegurando que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de adaptarse al cambio climático y acceder a medios de vida sostenibles.	A1.1. Asegurar el enfoque de género en la Guía Técnica de cambio climático para el sector Sistemas marino -costeros. A1.2. Mesas técnicas para el diseño de las acciones de mitigación y adaptación al cambio climático en los sistemas marino -costeros con enfoque de género, con participación equilibrada de hombres y mujeres de los sectores público, privado y sociedad civil, y organizaciones indígenas. A1.3. Capacitación a los equipos técnicos (hombres y mujeres) de entidades rectoras para la implementación de la Guía Técnica de Género y Cambio Climático para el sector Sistemas marinos -costeros. A1.4. Capacitación comunitaria para la implementación de Técnicas de mitigación y adaptación al cambio climático para el sector Sistemas marino -costeros incorporando el enfoque de género. A1.5. Asegurar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en el sector marino -costero y la recepción de propuestas desde las mujeres de comunidades indígenas. A1.6. Visibilizar el rol de las mujeres en el sector, generar datos que incluya los niveles de participación de mujeres y hombres vs. el acceso a recursos económicos y de capacitación.	I1.1. Número de metodologías e instrumentos normativos que incorporan acciones de mitigación y adaptación para los sistemas marino -costeros con enfoque de género para su implementación. I1.2. Porcentaje de hombres y mujeres colaboradores que participan en el diseño metodológico e instrumentos para incorporar acciones de mitigación y adaptación para los sistemas marino -costeros con enfoque de género. I1.2. Al menos un 30% de representatividad de mujeres en las mesas técnicas. I1.3.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I1.3.2. Número de programas/proyectos/actividades que trabajan con mujeres con base en la guía desarrollada. I1.4.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I1.4.2. Al menos un 30% de mujeres desarrollan acciones de mitigación/adaptación en sistemas marino -costero. I1.4.3. Porcentaje de hombres y mujeres que acceden a programas/proyectos/acciones e incentivos relacionados con mitigación y adaptación en sistemas marino -costeros (al menos 50% de los/las capacitados). I1.5. Porcentaje de mujeres vs. hombres en las directivas de organizaciones locales en el sector marino -costero. I1.6.1. Porcentaje de mujeres vs. hombres en actividades de pesca (recolección de mariscos) y sus cadenas de valor. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I1.6.2. Porcentaje de mujeres vs. hombres que dependen exclusivamente de ingresos generados por el sector marino -costero. Datos desagregados por edad y etnia. I1.6.3. Porcentaje de mujeres vs. hombres que acceden a capacitaciones y/o recursos de desarrollo en el sector marino -costero. Datos desagregados por sexo, edad y etnia.	Mi Ambiente, Gobiernos locales, entidades del sector público con relación al tema y el apoyo de PNUD, Sector privado, Pueblos indígenas.

Periodo 2021-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2.Elaborar inventarios nacionales de gases de efecto invernadero integrando el carbono azul, con énfasis en humedales costeros.	R2.1. Se cuenta con información y evidencia científica relacionada con el inventario nacional de gases de efecto invernadero y carbono azul con enfoque de género y participación efectiva de las mujeres en levantamiento y procesamiento de la información a nivel nacional, además del registro y documentación de las implicaciones relacionadas con los roles, necesidades y contribuciones diferenciadas para hombres y mujeres.	A2.1. Asegurar el enfoque de género en el diseño metodológico del inventario nacional de gases de efecto invernadero integrando el carbono azul, con énfasis en humedales costeros. A2.1.2. Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en el levantamiento y procesamiento de la información.	II2.1. Base de datos que considera las implicaciones relacionadas con los roles, necesidades y contribuciones diferenciadas para hombres y mujeres. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I2.1.2. Número de hombres y mujeres que participan en el inventario y registro de información. Datos desagregados por sexo, edad y etnia.	Mi Ambiente, Gobiernos locales, entidades del sector público con relación al tema y el apoyo de PNUD, Sector privado, Pueblos indígenas.
3. Incorporar al Manual de Técnicas de Restauración para Áreas Degradadas de Manglar, enfoque de género.	R3. Implementado el Manual de Técnicas de Restauración para Áreas Degradadas de Manglar que incorpora medidas sensibles al género para reducir la vulnerabilidad y hacer frente a los principales riesgos e impactos del cambio climático.	A3.1. Elaborar un Anexo, o lista de verificación de elementos claves que reflejen el enfoque de género en el documento.	I3.1. Enfoque de género incorporadas de forma explícita en el documento (normas, protocolos de implementación). I3.2.1. Número de hombres y mujeres capacitados. Datos desagregados por sexo, edad y etnia.	
4. Elaborar planes para la adaptación al CC en el sector costero incluyendo el enfoque de género.	R4. Programas y proyectos a nivel nacional implementando acciones de adaptación y resiliencia al cambio climático liderados principalmente por mujeres, son competitivos y contribuyen a la conservación y uso sostenible de los recursos marino-costeros.	A3.2. Capacitaciones para fomentar la participación tanto de hombres como de mujeres en los diferentes programas y proyectos que se desarrollen, empoderar mayormente el trabajo de las mujeres de forma grupal. A3.3. Promover e incluir programas de incentivos para fortalecer a las mujeres (rurales e indígenas) que se dedican a cuidar los manglares y otros recursos vinculados al sector considerando su cultura y saberes específicos. A4. Promover actividades de adaptación y resiliencia en los sectores de costas afectados por marejadas, erosión costera y subida del nivel del mar con enfoque de género.	I3.2.2. Número de programas y proyectos que cuentan con participación de mujeres (rurales e indígenas) como beneficiarias directas. I3.2.3. Al menos un 30 % de participación efectiva de grupos que incluyen mujeres en su estructura y/o en su directiva accediendo a proyectos/programas/actividades de Restauración para Áreas Degradadas de Manglar. I3.2.4. Porcentaje de mujeres vs. hombres que dependen de la economía derivada del uso sostenible del manglar. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I3.1.1. Número de mujeres que implementan acciones de restauración de manglares. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I3.1.2. Porcentaje de mujeres con iniciativas sostenibles de uso responsable de los recursos del manglar. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I4. Porcentaje de mujeres que han fortalecido su capacidad de adaptación ante los impactos del cambio climático en las zonas costeras. I5. Número de acciones de adaptación y resiliencia en sectores de costas afectados por marejadas, erosión costera y subida del nivel del mar implementados con enfoque de género y pertinencia cultural.	

Periodo 2022

Periodo 2022-2030



**Sector
Biodiversidad**

Panamá es el hogar de aproximadamente

3,4% de las especies de anfibios del mundo,



2,3% de sus especies de reptiles



9% de las especies de aves conocidas



4,8% de las especies de mamíferos



Se han identificado un total de 220 especies de peces de agua dulce y 1,157 especies de peces marinos y se encuentra entre los **primeros 25 países del mundo en términos de diversidad de especies de plantas con flores.**

En el territorio se conocen 10,444 especies de plantas

3,3% de la diversidad mundial

Las especies endémicas de Panamá ascienden a

1,300, de las cuales,

1,176 son plantas,

49 son anfibios,



33 son reptiles,



8 son aves,



16 son mamíferos y



64 son peces de agua dulce.



(MiAMBIENTE, 2020).

En Panamá, existe un marco estratégico y normativo que define las políticas para la gestión efectiva e inclusiva de la biodiversidad en cumplimiento con los compromisos adquiridos con la Convención sobre la Diversidad Biológica (CBD) y el Plan Estratégico para la Diversidad Biológica 2011-2020 (conocido como las Metas de Aichi); entre los principales instrumentos se destacan:

- **Plan Estratégico del Sistema Nacional de Áreas Protegidas de Panamá (SINAP) - 2017.**
- **Estrategia y Plan Nacional de Biodiversidad 2018-2050, oficializada mediante Decreto Ejecutivo 128 de 2018.**
- **Estrategia Turismo-Conservación-Investigación (TCI) oficializada mediante el Decreto Ejecutivo 598 de 2020 y alineada con el Plan Maestro de Turismo Sostenible 2020-2025 (PMTS).**

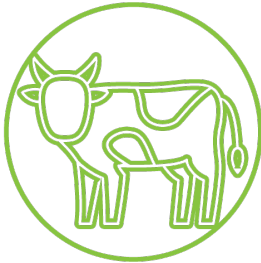
Como parte de la **Estrategia y Plan Nacional de Biodiversidad 2018-2050**, el **Ministerio de Ambiente** con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), elaboró el **Plan de Género y Biodiversidad para lograr la participación y empoderamiento de las mujeres panameñas en los objetivos de gestión y conservación de los recursos naturales del país, el cual fue concluido en el año 2019.** Esta iniciativa busca garantizar la participación de las mujeres en los planes y políticas sobre biodiversidad, considerando las necesidades y contribuciones diferenciadas entre hombres y mujeres para asegurar la implementación de acciones efectivas de conservación y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad.

Las acciones propuestas para este sector están dirigidas a incentivar acciones comunitarias, apoyando iniciativas desde las mujeres para promover su empoderamiento. Es importante sensibilizar sobre el tema de masculinidad, lo cual podría fortalecer la igualdad a todos los niveles, generando mayores espacios de incidencia en este sector.

Un tema relevante es la necesidad de operativizar el Plan Nacional de Género y Biodiversidad del Ministerio de Ambiente y promover su implementación principalmente por las redes de mujeres líderes que participaron en su construcción. Otro factor clave, es la importancia de generar mayores oportunidades de capacitación para incorporar el enfoque de género en las iniciativas de conservación y protección de la biodiversidad y promover incentivos para los grupos de mujeres en la conservación y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
	R1. Implementadas a nivel nacional las acciones propuestas en el Plan de género y biodiversidad con documentación y evidencias de los procesos transformadores impulsados que reflejan los aportes diferenciados de hombres y mujeres según sus necesidades y roles.	A1.1. Implementar el Plan de género y biodiversidad 2019. A1.2. Capacitación a los equipos técnicos y operativos para incorporar el enfoque de género en las iniciativas de conservación y protección de la biodiversidad. A1.3. Capacitación a los grupos comunitarios en las zonas rurales, comarcas indígenas, territorios colectivos, estructuras tradicionales, juntas de agua, comisiones consultivas, juntas comunales, líderes comunitarios, entre otros, para incorporar el enfoque de género en las iniciativas de conservación y protección de la biodiversidad.	I1. Plan de género y biodiversidad puesto en marcha con cronograma y fondos definidos. I1.2.1 Número de hombres y mujeres colaboradores capacitados y transfiriendo conocimientos a nivel de las comunidades (al menos un 45% de los/las colaboradores/as brindando asistencia técnica/ca-pacitaciones). I2.2.3. Número de programas, proyectos y actividades que cuentan con la participación plena y efectiva de mujeres a nivel nacional. I1.3.1. Número de hombres y mujeres que participan en acciones de conservación y protección de la biodiversidad. I1.3.2. Porcentaje de mujeres en organizaciones locales que acceden a programas/proyectos y /o recursos para acciones de conservación de la biodiversidad. Datos por edad y etnia.	MiAMBIENTE, Gobiernos locales, con el apoyo de PNUD, Sector privado, Pueblos indígenas.
	R1.2. Mujeres y jóvenes con capacidades fortalecidas para adaptarse al cambio climático, al acceder en igualdad de condiciones a espacios para el desarrollo de conocimiento científico para la conservación de la biodiversidad liderando acciones establecidas en el Plan de Género y Biodiversidad.	A1.2. Involucrar a mujeres jóvenes rurales e indígenas que estudien carreras relacionadas a la agroecología, agronomía, botánica, horticultura, entre otras, para el desarrollo de acciones incluidas en el Plan de Género y Biodiversidad; para desarrollar el conocimiento científico para la conservación de la biodiversidad. A1.3. Sistematizar y Visibilizar las investigaciones realizadas por mujeres.	I1.2.1. Número de mujeres jóvenes implementando acciones de conservación de la biodiversidad. I1.2.2. Porcentaje de mujeres vs. hombres trabajando en temas de agroecología, botánica, etc. Datos desagregados por edad y etnia I1.2.3. Número de mujeres jóvenes que acceden a incentivos para promover su inclusión en áreas o carreras relacionadas al sector. I1.3.1. Número de publicaciones realizadas por mujeres en temas de biodiversidad, cambio climático, conocimientos tradicionales, de carácter científico y documental 1.3.2 Porcentaje de mujeres indígenas que desarrollan documentos con sistematización de experiencias tradicionales.	
	R1.3. Mujeres rurales e indígenas lideran proyectos de conservación y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad mediante acceso a financiamiento verde potenciando sus medios de vida y desarrollo local.	A1.3. Promover incentivos de financiamiento verde para los grupos de mujeres rurales e indígenas en la conservación y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad.	I1.3. Número de mujeres y/o grupos de mujeres que acceden a programas/proyectos e incentivos para el desarrollo de acciones de conservación, protección y uso sostenible de los recursos derivados de la biodiversidad.	

Periodo 2022-2025



**Sector
Agricultura,
Ganadería y
Acuicultura
Sostenible**

Según información del Banco Mundial 2018, Panamá ha tenido uno de los niveles de crecimiento más altos del mundo en el transcurso de la última década y cuenta con una economía basada principalmente en servicios, donde el aporte del sector agropecuario representa apenas el 3% del Producto Interno Bruto (PIB). Este sector, a diferencia del comportamiento global de la economía, se ha caracterizado por tener un bajo nivel de competitividad debido a la baja productividad, al reducido acceso a mercados, a la poca tecnificación y al alto nivel de fragmentación de la tierra, entre otros factores asociados.

Dado que el 50% de la población rural vive en condiciones de pobreza y que el sector emplea al 17% de la fuerza laboral panameña, el desarrollo agrícola es fundamental para mejorar la calidad de vida de la población rural panameña.

El Ministerio de Desarrollo Agropecuario (MIDA) es el ente rector del estado panameño en el sector y quien lidera las políticas, estrategias que regulan las acciones de desarrollo a nivel nacional; en este sentido, tiene el encargo de dirigir la planificación de la adaptación y mitigación del cambio climático en el sector, en línea con los marcos institucionales de acción climática del país. En este sentido, se desarrolla el Plan Nacional de Cambio Climático para el Sector Agropecuario (PNCCSA), el cual es un instrumento basado en la articulación de estrategias, leyes y políticas que establece las medidas prioritarias de acción en adaptación y mitigación mediante los programas de gobierno y comprende cinco (5) ejes estratégicos fundamentados en la contribución a la acción climática y la maximización de co-beneficios entre eficiencia productiva, adaptación, mitigación y consecución de la seguridad alimentaria y nutricional de la población. Este Plan incluye dentro de su Objetivo Estratégico 4 “Desarrollar estrategias de capacitación continua, dirigida a todos los actores, así como el fortalecimiento de la extensión; para el fomento de capacidades que aseguren un sector agropecuario sostenible frente a escenarios de cambio climático”, un objetivo específico que hace referencia a “L.A. 4.1.6 Desarrollo de capacidades a comunidades en asociatividad con enfoque de género”. Actualmente, este documento se encuentra en un proceso de actualización para asegurar la inclusión de los nuevos retos climáticos que enfrenta el país para el desarrollo sostenible e inclusivo de las acciones vinculadas al sector.

Cada vez son más las mujeres que dependen exclusivamente de este sector; sin embargo, el enfoque de género no es visibilizado y las brechas existentes en relación con la tenencia de la tierra, acceso a crédito, capacitaciones y desarrollo de medios de vida sostenibles favorece más a los hombres.

Por otro lado, existe una marcada influencia a nivel cultural, que contribuye a reducir las oportunidades de las mujeres a participar en procesos de toma de decisiones que impulsen un proceso de transformación hacia la igualdad plena para las mujeres y hombres. En forma general, se atribuye a las mujeres el rol de mano de obra no tecnificada y no se valoriza este trabajo como corresponde, ni tampoco se evidencia un nivel de involucramiento y acceso a oportunidades de crecimiento a nivel de capacitaciones, acceso a recursos financieros e incluso incentivos para iniciativas productivas de forma organizada, como grupo de mujeres.



OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Actualizar e implementar el Plan Nacional de Cambio Climático para el Sector Agropecuario (PNCCSA) con enfoque de género.	R1.1 Se fortalece la producción sostenible para la seguridad alimentaria que incorpora los saberes y prácticas ancestrales, y locales de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en espacios de diálogo, capacitación y toma de decisiones en acciones de mitigación y adaptación al cambio climático. R1.1. Se cuenta con información disponible y actualizada sobre el impacto del cambio climático en la producción agropecuaria y acuícola, y prácticas sostenibles desarrolladas por para mujeres y hombres. R1.2. Mujeres productoras (rurales e indígenas) con capacidades fortalecidas realizan iniciativas productivas sostenibles con eficientes cadenas de valor trabajando en redes para mejorar su calidad de vida. R1.1.3. Se ejecutan programas de capacitación entre pares para fortalecimiento de las capacidades en técnicas de producción sostenible que incorporan, vinculan y evidencian las competencias de las mujeres (rurales e indígenas) sobre buenas prácticas para mitigar y adaptarse a los efectos del cambio climático.	A1.1 Integrar el enfoque de género en el Plan Nacional de Cambio Climático para el Sector Agropecuario (PNCCSA). Con una estructura inclusiva de monitoreo y toma de decisiones para su implementación incluyendo líderes de organizaciones rurales de mujeres, jóvenes e indígenas. A1.2. Desarrollo de estrategias de comunicación y formación con pertinencia intercultural (el idioma para enviar el mensaje) dirigidas a jóvenes en temas de género, cambio climático y producción sostenible. A1.1 Generar evidencias de los impactos del cambio climático en el sector agrícola en las mujeres y una estrategia efectiva de difusión de esta información. A1.2.1 Reforzar las organizaciones de mujeres productoras (capacitaciones en tecnologías de producción sostenible, economía solidaria, organización comunitaria etc.) para desarrollar redes de apoyo y también mejorar la cadena de valor de los productos agropecuarios. A1.2.2 Incrementar la participación de organizaciones de mujeres en iniciativas productivas, de reactivación económica relacionadas al sector agropecuario A1.1.3 Implementar programas de formación técnica para las mujeres rurales e indígenas como multiplicadoras de iniciativas de producción amigables y compatibles con el cambio climático.	I1.1. El Plan Nacional de Cambio climático para el sector agropecuario, integra objetivos y acciones concretas para impulsar la participación igualitaria (compromisos y beneficios) de hombres y mujeres en atención a la problemática climática. I1.2.1 Número de jóvenes capacitados. Datos desagregados por sexo, edad y etnia. I1.2.2 Número de jóvenes (hombres y mujeres) que participan en acciones para enfrentar el cambio climático e impulsar la producción sostenible. Datos por sexo, etnia y edad. I1.2.3. Porcentaje de población empleada en el sector agricultura desagregado por sexo, edad y etnia. I1.1.1 Datos desagregados por edad, etnia y ruralidad. I1.1.2 Número de estudios y documentos difundidos sobre la situación de las mujeres en este sector. I1.2.1. Número de organizaciones de mujeres productoras en acciones de restauración y/o formando redes. I1.2.2. Porcentaje de mujeres que incrementan sus recursos mediante la gestión en redes de la cadena de valor de su injerencia (producción agrícola y pesca). I1.2.2. Número de mujeres que incrementan sus ingresos a partir de las iniciativas económicas agropecuarias. I1.1.3. Número de mujeres replicando conocimientos técnicos mediante educación entre pares (al menos un 45% de las que accedan a las capacitaciones).	MIDA, BDA, INEC Instituciones del sector Agropecuario, con apoyo de la sociedad civil, organizaciones de mujeres, la academia y organismos internacionales, como FAO, CATIE, PNUD. Sector privado Pueblos indígenas, Jóvenes

Periodo 2022-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2. Establecer un sistema de información agroclimática para el Sector Agropecuario, a partir de las estaciones hidrometeorológicas, un centro de datos climática y la puesta en marcha de las mesas técnicas participativas, bajo un enfoque de género.	R2. Se cuenta con información agroclimática para el Sector Agropecuario generada en condiciones de igualdad de participación de mujeres y hombres en espacios de discusión y procesos de toma de decisiones	A2.1. Incluir el enfoque de género en el diseño técnico y metodológico del sistema de información agroclimática, registro de información y análisis que permita identificar las oportunidades para reducir las brechas de género existentes. A2.2. Mesas técnicas participativas con igualdad de hombres y mujeres tomando en cuenta la representación de pueblos indígenas a nivel nacional realizando aportes y tomando decisiones.	I2.1. Número de mujeres y hombres profesionales involucrados, desde el diseño, establecimiento y ejecución del sistema. I2.2.1. Número de hombres y mujeres participando activamente en las mesas técnicas, datos desagregados por sexo, edad y etnia (al menos 40% de mujeres con participación efectiva). I2.2.2. Al menos un 30% de representatividad de mujeres en las mesas técnicas.	MIDA, BDA, INEC Instituciones del sector Agropecuario con apoyo de la academia y organismos internacionales, como FAO, PNUD y CATIE.
3. Restaurar tierras degradadas bajo las modalidades de agroforestería y sistemas silvopastoriles, entre otros, en la medida del apoyo internacional recibido, con enfoque de género.	R3.1. Programas y proyectos de restauración de tierras degradadas (agroforestería y sistemas silvopastoriles, entre otros) implementados como medida de adaptación a los efectos del cambio climático con igual acceso y participación para hombres y mujeres, además de planes territoriales que reflejan la situación, acceso y participación en relación con sus roles y necesidades diferenciadas. R3.2. Proyectos de aprovechamiento de sistemas productivos sostenibles liderados por mujeres (rurales e indígenas) con el apoyo de alternativas de financiamiento y sistemas de economía solidaria.	A3.1. Incorporar el enfoque de género en el diseño de programas y proyectos de restauración de tierras degradadas con diversas modalidades productivas y el desarrollo de planes territoriales. A3.2. Capacitaciones para los equipos técnicos de las entidades rectoras del sector agropecuario sobre técnicas amigables de restauración de suelos, producción limpia, acciones de adaptación al cambio climático y metodologías de transferencia de conocimientos con equidad de género en su desarrollo. A3.3. Capacitaciones comunitarias sobre técnicas amigables de restauración de suelos, producción limpia, acciones comunitarias de adaptación al cambio climático con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. A3.4. Promover incentivos para el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas, de forma individual o grupal para el aprovechamiento de sistemas productivos sostenibles. A3.5. Brindar facilidades de crédito a las mujeres rurales e indígenas (considerando opciones para las normativas de territorios colectivos) dueñas de finca o arrendatarias y carteras agropecuarias con enfoque de género.	I3.1.1 Número de Programas y proyectos que incorporan la perspectiva de género. I3.1.2. Número de Planes territoriales que incorporan información relativa a las condiciones de hombres y mujeres (datos por sexo, edad y etnia). I3.1.3. Porcentaje de hectáreas restauradas. I3.2. Porcentaje de hombres y mujeres colaboradores de instituciones del sector, atendiendo a las comunidades en transferencia de tecnologías limpias y sostenibles con equidad de género. I3.3.1. Número de hombres y mujeres que aplican técnicas de adaptación al cambio climático. Datos desagregados por edad, sexo y etnia. I3.3.2. Porcentaje de mujeres que incrementan sus ingresos mediante iniciativas de producción sostenible. Datos desagregados por edad, sexo y etnia. I3.4. Porcentaje de mujeres que acceden a créditos/programas de financiamiento para iniciativas de producción sostenibles (al menos 35% de las que accedan a los programas). I3.5. Número de mujeres que acceden a créditos, incentivos y beneficios (al menos 35% de las que accedan a los programas).	

Periodo 2025-2050

Periodo 2022-2050



**Sector
Asentamientos
Humanos
Resilientes**

En Panamá, cerca del **65% de la población habita** en áreas urbanas y semi-urbanas,



lo que lo convierte en el segundo país en proporción de población urbana en la región, según datos del Banco Mundial 2016.

Panamá es signatario de los acuerdos y compromisos adquiridos en el Marco de Sendai que destaca el rol de la reducción del riesgo de desastres en el desarrollo sostenible y los efectos derivados de las variaciones del clima producto del cambio climático. Existen diversos factores que inciden en las vulnerabilidades al cambio climático en este sector, relacionadas principalmente por el crecimiento de las comunidades en forma no planificada debido a las condiciones socioeconómicas y migraciones desde las áreas rurales en busca de oportunidades de trabajo. Lo anterior, sumado a la crisis climática que ya impacta la infraestructura pública y privada, genera la necesidad de planificar el ordenamiento territorial considerando los riesgos climáticos y ambientales para contribuir al desarrollo sostenible del país.

Como parte de los compromisos con los ODS, específicamente el ODS11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, el país presentó en el año 2018 la Estrategia de Resiliencia en el contexto del Programa 100 Ciudades Resilientes, con el objetivo de trabajar en la planificación y gestión del ordenamiento ambiental territorial a nivel nacional y en todos los municipios basado en el Índice de Vulnerabilidad al Cambio Climático, gestionando los riesgos climáticos y ambientales de forma sostenible y resiliente.

En el ámbito rural, la vulnerabilidad climática se incrementa, ya que por las condiciones del relieve y cercanía con ríos y zonas costeras ponen en mayor riesgo a las poblaciones a desastres naturales producto de las variaciones del clima generando pérdidas de medios de vida.

La falta de planificación afecta de forma igualitaria a hombres y mujeres; no se consideran los factores relacionados con género de forma directa e igualmente no existen datos diferenciados que evidencien ninguna variación. Sin embargo, es importante la fase de preparación de los miembros de las comunidades para enfrentar los efectos adversos del cambio climático, es decir, se hace necesaria la concienciación y organización de las personas con programas de capacitación y preparación.

En este sector, se considera que el rol de las mujeres es pasivo, ya que en su mayoría quienes toman las decisiones para su establecimiento son los hombres. Se debe influir en el desarrollo de políticas que permitan mayor involucramiento de las mujeres y para ello, es importante incluir a los gremios y el sector privado en procesos de sensibilización sobre el enfoque de género en todos los procesos, desde la planificación, hasta la fase de organización local. Entre las líneas de acción que propone este plan para el sector, se incluye crear instrumentos de planificación urbanísticos que integren el enfoque de género en su desarrollo, guías y normas que regulen su establecimiento, además de generar planes de respuesta ante los riesgos de vulnerabilidad al cambio climático con enfoque de género y empoderamiento de las mujeres para actuar como parte de los planes familiares y comunitarios de emergencias, liderando algunas de las brigadas de respuesta con capacidad de tomar decisiones.



OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Elaboración de una Guía Técnica de Cambio Climático para Asentamientos Humanos con componentes de mitigación y adaptación con enfoque de género.	R1.1 Implementadas acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático considerando las vulnerabilidades e impactos diferenciados para hombres y mujeres que norma, orienta y regula el establecimiento de Asentamientos humanos resilientes.	A1.1. Incorporar el enfoque para la igualdad de género en la Guía Técnica de Cambio Climático para Asentamientos Humanos. A1.2. Incorporar en los instrumentos de planificación urbana y rural el enfoque de género en su desarrollo, planes, guías y normas que regulen su establecimiento.	I1.1. La Guía Técnica refleja el abordaje de equidad de género para cada componente (mitigación y adaptación). I1.2.1. Planes (nacionales, regionales, parciales, locales), guías y normas con enfoque de género para su aplicación.	MiAMBIENTE, MIVIOT, MIDES, Municipios, Secretaría Nacional de Descentralización, Ministerio de Desarrollo Agropecuario y Asociación de Municipios de Panamá.
	R1.2. Mujeres y hombres acceden en igualdad de condiciones a espacios de capacitación y desarrollo de competencias para la mitigación, adaptación y resiliencia frente a los efectos del cambio climático como parte de la gestión de asentamientos humanos, seguros, resilientes y sostenibles.	A1.2. Formación a los actores involucrados hombres y mujeres para lograr ciudades y asentamientos humanos seguros, resilientes y sostenibles.	I1.2.2. Número de hombres y mujeres que participen de los diferentes talleres de desarrollo de los instrumentos de planificación. I1.2.3. Porcentaje de hombres y mujeres que participan en la elaboración de los planes. I1.2.1. Número de mujeres y hombres capacitados. I1.2.1. Número de Planes de gestión de riesgos con enfoque de género.	
	R1.3. Mujeres y hombres con competencias para prepararse, responder y recuperarse ante un desastre incorporando medidas sensibles al género que evidencie el rol y liderazgo de las mujeres en brigadas y grupos comunitarios de primera respuesta para la resiliencia comunitaria.	A1.3. Generar planes de respuesta a desastres con enfoque de género y empoderamiento de las mujeres para actuar como parte de los planes familiares y comunitarios de emergencias, liderando algunas de las brigadas de respuesta con capacidad de tomar decisiones.	A1.3.1. Número de mujeres y hombres que integran comisiones de emergencia de desastres naturales. A1.3.2. Número de hombres y mujeres que participan en la elaboración de los planes familiares y comunitarios de emergencia. A1.3.3. Porcentaje de mujeres que lideran brigadas comunitarias de respuesta a desastres.	

Periodo 2022-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2. Impulsar el “Programa Reduce Tu Huella Municipal” con enfoque de género.	R2.1. Se reducen las emisiones de carbono mediante las acciones del Programa “Reduce tu Huella” con igualdad de participación de mujeres y hombres en el fortalecimiento de capacidades e iniciativas para la recuperación económica sostenible, baja en carbono y resiliente al cambio climático.	A2.1. Incorporar el enfoque para la igualdad de género en el diseño metodológico de políticas e instrumentos para la implementación (incluido el componente hídrico). A2.2. Capacitaciones para los procesos de reducción y compensación, así como los riesgos relacionados por la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero con igualdad de género.	I2.1.1. Número de diagnósticos/estimación de vulnerabilidad en mujeres y hombres/planes de género realizados para el desarrollo de metodologías e instrumentos para la implementación del programa. I2.1.2. Relación hombre/-mujer entre el personal técnico que desarrolla propuestas de equidad en los instrumentos de diseño, implementación y seguimiento del Programa. I2.1.3. Porcentaje de hombres y mujeres en comisiones consultivas ambientales para la reducción de emisiones. I2.2.1. Número de mujeres y hombres capacitados. I2.2.2. Número de autoridades locales mujeres, que participan en las capacitaciones (alcaldesas, representantes de corregimiento).	MiAMBIENTE/ Municipios locales

Periodo 2025-2050



**Sector
Salud
Pública**

Las variaciones del clima producto del calentamiento global afectan de forma significativa la salud de las personas, esto principalmente por las alteraciones en los ecosistemas que crean el desbalance natural y hacen emerger enfermedades causadas por los factores ambientales con el aumento de la incidencia y estacionalidad de algunas enfermedades infecciosas tales como la malaria y el dengue, sin embargo, la aparición de estas enfermedades está influenciada por condiciones ambientales locales, circunstancias socioeconómicas e infraestructura de la salud pública.

El sistema público está conformado por dos instituciones: el Ministerio de Salud (MINSa) y la Caja de Seguro Social (CSS). Ambas se dividen administrativamente en 14 regiones sanitarias, con presencia paralela y organizados por niveles de complejidad y ofertan a la población servicios de salud acorde con su capacidad resolutive, donde el 90% de la población tiene acceso a los servicios de salud de cualquiera de las dos instituciones públicas, independientemente de su afiliación o no a la seguridad social, ya que existen subsidios cruzados entre el MINSa y la CSS (se estima que la CSS cubre el 84%) (OMS, 2015).

En el sector de la salud pública es necesario profundizar en las herramientas o técnicas para derribar las barreras relacionadas con el género, todo esto para la adquisición de la protección universal en salud, desde una perspectiva integral, que, además, considere los riesgos adicionales que generan las variaciones del clima. Se hace necesario considerar los riesgos a los que se exponen de forma diferenciada los hombres y las mujeres, debido a sus hábitos y actividades particulares. De igual forma, el acceso a los servicios básicos de salud está determinado por factores socioculturales, etnia y edad.

Existen factores importantes que se deben considerar más allá de las estadísticas de acceso, es decir, se deben establecer en el sistema de salud, normas y funciones específicas que atiendan las tasas de exposición más frecuentes a las enfermedades que afectan a hombres y mujeres influidas por las vulnerabilidades biológicas y de edad, y de esta manera, prepararse adecuadamente para atender las necesidades de forma diferenciada haciendo más eficiente las respuestas en función del género.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Elaborar una estrategia para el Sector Salud, que incluya componentes de adaptación y mitigación al cambio climático con enfoque de género	R1.1. Las políticas públicas y Planes Nacionales de salud consideran la vulnerabilidad y los impactos diferenciados del cambio climático para mujeres y hombres, orientando la toma de decisiones y gestión sanitaria.	A1.1. Incorporar en las políticas públicas y planes nacionales de salud, la consideración de los factores de riesgo al cambio climático abordado desde el enfoque de género.	I1.1. Número de normas y Protocolos de atención a la salud que integran el problema del cambio climático abordado desde el enfoque de género.	MINSA, Caja del Seguro Social
	R1.2. Se cuenta con información actualizada y estadísticas diferenciadas por sexo que evidencian la situación de la salud a nivel nacional y las vulnerabilidades vinculadas a los efectos del cambio climático, incluyendo además medidas de prevención de riesgos para la salud de la población.	A1.21. Actualizar el Informe Nacional sobre la situación de la salud en Panamá con enfoque de género (incluir datos generados por la CSS).	I1.1.2. Porcentaje de hombres y mujeres que integran las instituciones del sector salud que participan en la elaboración de los planes nacionales de salud y factores de riesgo generados por el cambio climático con enfoque de género. I1.2.1. Informe de la situación de salud en Panamá con enfoque de género actualizado y difundido. I1.2.2. Datos desagregados por sector socioeconómico, etnia, edad y sexo.	
	R1.3. Población fortalecida para la prevención y atención frente a los impactos de las enfermedades emergentes producto del cambio climático, considerando las vulnerabilidades e impactos diferenciados para la salud de mujeres y hombres.	A1.3. Desarrollar un programa nacional de salud comunitario con enfoque de género, que incluya medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.	I1.3. Número de planes de contingencia que incorporan el enfoque de género.	
	R1.4. Fortalecidas las competencias locales de mujeres y hombres en las comunidades apartadas para aplicar las prácticas locales y saberes ancestrales para la atención de los problemas de salud, incluyendo acciones de conservación y aprovechamiento de los recursos ecosistémicos como parte de la adaptación a los efectos del cambio climático.	A1.4. Programas de capacitación a las partes/os en las comunidades. A1.5. Programas de capacitación sobre el uso de la medicina natural a hombres y mujeres en las comunidades apartadas.	I1.4.1. Número de parteras y parteros capacitados/os. I1.4.1.2. Porcentaje de hombres y mujeres “ayudantes de salud”. I1.5.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I1.5.2. Porcentaje de hombres y mujeres que implementan conocimientos adquiridos sobre medicina natural en las comunidades apartadas (datos por sexo, edad, etnia y localidad).	

Periodo 2022-2025



**Sector
Infraestructura
Sostenible**

La construcción es una de las actividades que más aporta a la economía del país, posicionado como la segunda actividad con mayor participación en la generación de valor agregado en el Producto Interno Bruto (PIB), alcanzando en el año 2020 el **15%, siendo así el tercer generador de empleos del país;** hasta el mes de agosto de 2019, representaba unas 172 mil 977 plazas de trabajo, según datos estadísticos de la Contraloría General de Nación.



Existen actualmente directrices que determinan normativas técnicas que consideran los riesgos frente a los efectos del cambio climático para la infraestructura pública, como los incluidos en la Agenda de Transición Energética y del marco legal vigente relativo a las edificaciones sostenibles que incluye: i) el reglamento de edificación sostenible para la República de Panamá, aprobado mediante la Resolución JTIA 035 del 26.06.19 de la Junta Técnica de Ingeniería y Arquitectura; ii) la Guía de construcción sostenible para el ahorro de energía en edificaciones y medidas para el uso racional y eficiente de energía para la construcción de nuevas edificaciones, adoptada mediante Resolución 3142 de 2016 de la Secretaría Nacional de Energía y adoptada como obligatoria en el Código de Construcción para la Aplicación en la Nueva Vivienda por la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos (SPIA) en Septiembre de 2019, contiene un paquete de eficiencias obligatorias de aplicación inmediata (extraído de CDN1. Actualizada 2020).

Dentro del sector de infraestructura existen mujeres involucradas en todos los procesos, a nivel técnico y de diseño, sin embargo, aún es necesario visibilizar el rol de las mujeres y facilitar mayor acceso en cuanto a toma de decisiones.

Se debe considerar el nivel de capacitación e involucramiento de las mujeres en los sectores operativos y de mantenimiento, que son mayormente cubiertos por hombres, sin embargo, cada vez más mujeres están incursionando en labores y oficios relacionados.

A nivel de planificación, es necesario incorporar el enfoque de género para crear diseños y planificación de infraestructuras que consideren los efectos y vulnerabilidades ante el cambio climático y, de esta forma, dar formación a hombres y mujeres para proteger los bienes y prepararse para atender situaciones de emergencia.

Es necesario promover que las mujeres y representantes de organizaciones vulnerables, se involucren y aporten desde sus necesidades, en los procesos de definición de prioridades en diseño, gestión y mantenimiento, en este sector y así favorecer el desarrollo sostenible.

Entre las principales líneas de acción del plan de género para este sector, se resalta el fortalecimiento de las capacidades institucionales con enfoque de género para el diseño de proyectos de inversión en infraestructura sostenible, y la creación equitativa de oportunidades y acceso a servicios de infraestructura con igualdad de género.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Elaboración de una estrategia para el Sector Infraestructura que incluya componentes de adaptación y mitigación frente al cambio climático con enfoque de género para el cumplimiento de los ODS.	R1. Se cuenta con políticas y normativas que incorporan las consideraciones de género en un contexto de cambio climático para el desarrollo de infraestructuras sostenibles y asegurar la igualdad de participación y acceso a oportunidades para hombres y mujeres.	A1.1. Incorporar, en las políticas y planes nacionales del sector infraestructura, estrategias, directrices y normas vinculadas con la mitigación y adaptación al cambio climático abordado desde el enfoque de género. A1.2. Formación a los equipos profesionales y técnicos de las entidades rectoras en la temática de género para incluirla como eje transversal en políticas y programas como parte de su mandato. A1.3. Establecer políticas de igualdad de oportunidades profesionales para hombres y mujeres, mediante procesos de determinación de capacidades y habilidades.	I1.1.1. Número de Planes (nacionales, regionales, parciales, locales), guías y normas para el sector infraestructura/infraestructura vial, considerando los riesgos a los efectos del cambio climático y enfoque de género para su aplicación. I1.1.2. Número de hombres y mujeres que participan de los diferentes talleres de desarrollo de los instrumentos de planificación. I1.1.3. Porcentaje de hombres y mujeres que participan en la elaboración de los planes y estrategias. I1.1.4. Normada la proporción hombres/ mujeres empleadas (nivel profesional, técnico, programático y año de obra) en los proyectos de construcción, rehabilitación y mantenimiento de las infraestructuras viales públicas. I1.2.1. Número de hombres y mujeres capacitados en la temática de género. I1.2.2. Número de sesiones de fortalecimiento de capacidades en género y cambio climático realizadas. I1.3.1. Número de hombres y mujeres que participan en el diseño de planes y programas. I1.3.2. Porcentaje de mujeres y hombres empleados en el sector. I1.3.3. Número de mujeres en puestos de toma de decisiones/liderando programas y proyectos.	MiAMBIENTE, MOP, MIDES, INAMU

Periodo 2022-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
2. Elaboración e implementación de una Guía Técnica de Cambio Climático con enfoque de género para Proyectos de Infraestructura de Inversión Pública.	R2. Los proyectos de inversión pública para el sector infraestructura sostenible incorporan en sus normativas e instrumentos de gestión el enfoque de género y acciones de mitigación y adaptación para hacer frente a los riesgos vinculados al cambio climático.	A2.1. Asegurar el enfoque de género en la Guía Técnica de cambio climático para Proyectos de Infraestructura de Inversión Pública. A2.2. Fortalecimiento de las capacidades institucionales en la temática de género y cambio climático para el diseño de proyectos de inversión en infraestructura sostenible.	I2.1. Una Guía técnica para abordar los riesgos frente al cambio climático con enfoque de género para el sector infraestructura de inversión pública elaborada y difundida. I2.2.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I2.2.2. Número de capacitaciones realizadas.	MiAMBIENTE, MOP, MIDES, INAMU
3. Actualizar la normativa de Evaluación de Estudios de Impacto Ambiental (EIA) incorporando la gestión de riesgo climático, medidas de adaptación y reducción de huella de carbono de los proyectos con enfoque de género.	R3.1. Se cuenta con normativas, protocolos e instrumentos de gestión que incorporan el enfoque de género y variables vinculadas a los efectos del cambio climático en Estudios de Impacto Ambiental (EIA), que identifique los posibles impactos ambientales (mitigación y adaptación) y sociales diferenciados para mujeres y hombres en los proyectos evaluados. R3.2. Se cuenta con información sobre el acceso y beneficios para mujeres y hombres según sus roles y necesidades diferenciadas en relación con la construcción, rehabilitación y mantenimiento de las infraestructuras viales públicas en un contexto de cambio climático.	A3.1.1. Diseñar normas, protocolos y herramientas que incluyan la dimensión de cambio climático y reducción de emisiones con perspectiva de género. A3.1.2. Capacitación a los equipos técnicos para el abordaje de género en el desarrollo de los EIA. A3.2. Levantar una base de datos con aspectos socioeconómicos en los Estudios de Impacto Ambiental (EIA), que incluyan la variable de género para cuantificar los hombres y mujeres que se benefician con la construcción, rehabilitación y mantenimiento de las infraestructuras viales públicas.	A3.1. Normativa de los Estudios de Impacto Ambiental (EIA) con el enfoque de género para abordar la relación cambio climático y reducción de emisiones. I3.1.2.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I3.1.2.2. Número de sesiones sobre la temática de género y cambio climático desarrollada. I3.1.2.3. Número de hombres y mujeres de las instituciones que elaboran EIA con perspectiva de género. I3.1. Número de hombres y mujeres que se benefician con la infraestructuras y soluciones viales.	MiAMBIENTE, MOP, DTTT, MIDES, DGCP
4. Establecer un Plan de intervención, respuesta y seguimiento social inmediato, que incluya una base de datos desagregada por sexo, para los desastres naturales e inundaciones, que reflejen las vulnerabilidades diferenciadas para hombres y mujeres	R4.1. Se cuenta con instrumentos, protocolos y metodologías para la gestión de riesgos a desastres frente a los efectos del cambio climático atendiendo a las vulnerabilidades existentes según los roles y exposiciones vinculados para mujeres y hombres.	A4.1. Diseñar normas, protocolos de intervención social y base de datos, para enfrentar los desastres naturales e inundaciones que incluya la variable de género y estrategias dirigidas para la acción de respuesta y recuperación.	I4.1.1. Base de datos de afectaciones diferenciadas para hombres y mujeres por desastres naturales desagregadas por sexo, edad y etnia. I4. 1.2. Un protocolo de atención social diferenciado considerando el tipo de riesgo y niveles de vulnerabilidad para hombres y mujeres difundido e implementado e incluido dentro de los compromisos para contrataciones estatales en cumplimiento de los ODS.	

Periodo 2022-2025

Periodo 2022



**Sector
Economía
Circular**

Las variaciones del clima producto de la economía circular ofrece un modelo que preserva la naturaleza y reduce las emisiones de gases de efecto invernadero (ONU, medioambiente 2021).

Los efectos adversos ocasionados por las variaciones climáticas y la presión sobre los recursos naturales, ocasionada por el incremento de la población a nivel mundial, hacen necesario el desarrollo de un modelo de economía que procure la sostenibilidad ambiental y el cumplimiento de los compromisos de la Agenda 2030.

Es necesario que los países inviertan, promuevan y gestionen, políticas públicas, estrategias y programas dirigidos a optimizar el uso eficiente de los recursos naturales, y desarrollar sistemas alternativos enfocados en reutilización, reciclaje y minimizar la producción de residuos sólidos.

Panamá ha iniciado acciones para que la economía circular forme parte del modelo para la toma de decisiones que garanticen el desarrollo sostenible del país, a través de un marco legal normativo y habilitante que se fundamenta en los siguientes instrumentos legales:

- **Ley 33 de 2018** establece la política de basura cero y su marco de acción para la gestión integral de los residuos y mandata a las entidades sectoriales a promover la importación, fabricación y comercialización de productos que favorezcan la gestión integral de residuos, así como regular la importación de materiales o productos cuya valorización o gestión integral sea limitada o inexistentes en el país;
- **Ley 1 de 2018** que prohíbe el uso de bolsas de un solo uso de polietileno en establecimientos de expendio, ampliando la restricción para almacenes y mayoristas;
- **Ley del 6 de febrero de 2018** que establece la gestión integrada de los residuos sólidos en las instituciones públicas.
- **Acuerdo Municipal 124 de 2015** del Consejo Municipal de Panamá mediante el cual se adopta la Política Municipal de Gestión Integral de Residuos Sólidos y Programa Basura Cero 2015- 2035 de la Ciudad de Panamá.
- **Acuerdo entre el MiAMBIENTE, el Sindicato**

de Industriales de Panamá (SIP) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) para la creación del Centro de Economía Circular de Panamá, firmado en el mes de octubre de 2019.

Existen muchas oportunidades en este sector para hombres y mujeres; sin embargo, las mujeres suelen estar más pendiente de los procesos de separación (residuos y desechos) desde la fuente en los hogares y el uso que se le puede dar a algunos materiales reutilizables. Por otro lado, la industria del reciclaje tiene cada vez más exigencias y esto limita las cantidades de materiales que representan rentabilidad para las familias que puedan dedicarse a esto. En otra perspectiva, muchas mujeres han encontrado en la reutilización creativa de materiales una forma ingeniosa de mejorar sus ingresos económicos.

Para este sector, se considera importante el proceso de capacitación integral de gestión y aprovechamiento de materiales, ya sea orgánicos para la fabricación de abonos y algunos reciclables para la venta o transformación creativa que genere recursos adicionales a las familias, además de Impulsar incentivos que promuevan iniciativas innovadores y sostenibles para mujeres/grupos de mujeres en el sector.

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
1. Actualización del Decreto Ejecutivo de Eco-Etiquetado con enfoque de equidad de género	R1. Se cuenta con una normativa actualizada y operativa que integra los intereses, necesidades y oportunidades para que mujeres y hombres accedan a los beneficios de forma igualitaria.	A1.1. Revisar que las normativas e instrumentos existentes integren el enfoque de género.	I1.1. Número de instrumentos normativos que incorporan el enfoque de género.	MiAMBIENTE / MICI, Municipios, con apoyo del sector privado, PNUD
		A1.2. Mesas de trabajo interinstitucionales (sector privado y sociedad civil) para la revisión final del instrumento jurídico. A1.2. Capacitaciones sobre los beneficios de acceder al eco-etiquetado, promoviendo la igualdad de género. A1.3. Diagnóstico para conocer cuántas personas leen las etiquetas, qué información les es útil, de acuerdo con los intereses diferenciados por género, para incluir al proceso de actualización de eco etiquetado.	I1.1.2. Porcentaje de hombres y mujeres que lideran la revisión y actualización de los instrumentos y normativas existentes para asegurar el enfoque de equidad de género. I1.2.1 Al menos un 40 % de representatividad de mujeres en las mesas técnicas. I1.2.1 Número de hombres y mujeres capacitados. I1.2.1. Número de organizaciones que acceden al eco-etiquetado y cuántas son lideradas por mujeres (mando gerencial/medios) I1.3. Datos diferenciados por sexo y edad (necesidades específicas, unidades de medida, contenido nutricional etc.).	
2. Establecer y operativizar el Centro de Economía Circular del CONEP con perspectiva de género.	R2.1. Se cuenta con un Centro de Economía Circular del CONEP operativo que integra normativas e instrumentos de gestión integral de residuos Sólidos para responder a la mitigación de emisiones de forma inclusiva para hombres y mujeres. R2.2. Mujeres y hombres ejecutan de forma correcta y segura la segregación y gestión de los residuos sólidos contribuyendo a la reducción de emisiones de forma organizada para su aprovechamiento accediendo a cadenas productivas que generen empleos verdes y oportunidades de mejora de sus ingresos y calidad de vida.	A2.1. Diseño de normas, metodologías y procesos estandarizados para que los residuos sólidos y el cambio climático se gestionen de manera integral e inclusiva. A2.2.1 Fortalecer las capacidades de los pobladores para la gestión sostenible de residuos y aprovechamiento con enfoque de género. A2.2.2. Promover y agilizar el proceso de formalización de los “recuperadores” para crear asociaciones de hombres y mujeres recicladores.	I2.1.1. Número de instrumentos normativos que incorporan el enfoque de género. I2.1.1. Un grupo de trabajo de economía circular para los sectores público - privado con al menos 30% de participación de mujeres. I2.2.1. Número de hombres y mujeres capacitados. I2.2.2. Al menos un grupo de trabajo experimental para soluciones escalables con al menos 30% de representatividad de mujeres. I2.3.1 Al menos cinco asociaciones locales de recicladores/ras. formalizadas (una por año). I2.3.2. Al menos 30% de representatividad de mujeres en procesos de formalización de grupos de recicladores/as.	MiAMBIENTE / MICI, Municipios, con apoyo del sector privado, PNUD

Periodo 2022-2025

Periodo 2025-2030

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
3. Actualizar las métricas e indicadores existentes alineados con los ODS para el monitoreo de los avances del país en este sector.	R3. Se cuenta con información actualizada sobre la participación de mujeres y hombres involucrados en la gestión de residuos sólidos (formales e informados) con indicadores género responsivos para evaluar las estrategias de gestión y construidos con representación de todos los sectores de forma inclusiva.	A3.1. Registro de datos de los/las recicladores/as formales e informales para identificarlos (género, edad, etnia, origen nacional, discapacidad, localización geográfica, dirección, nivel socioeconómico, entre otras). A3.2. Mesa técnica para el proceso de revisión y adecuación de las métricas e indicadores pertinentes con representación de los sectores público, privado y sociedad civil, asegurando el enfoque de género en el proceso. A3.3. Elaborar indicadores género responsivos para identificar asociaciones de personas recicladoras, con énfasis en los grupos de mujeres involucradas en esta actividad y la generación de recursos.	I3.1. Base de datos nacional. I3.2. Al menos un 30% de representatividad de mujeres en las mesas técnicas. I3.3. Definidas las métricas e indicadores alineados con los ODS, que destaquen la transversalidad del enfoque de género. I3.3.1 Datos diferenciados por sexo y edad. I3.3.2. Porcentaje de mujeres que generan su sustento principal con esta actividad.	MIC/MIDA MINSA, AAUD, MiAMBIENTE que crea OBCs y los Municipios
4. Programa Reduce Tu Huella Corporativo desarrollado y en funcionamiento, con al menos 100 organizaciones registradas reportando huella de carbono o hídrica con enfoque de género	R4.1. Se reducen las emisiones de carbono mediante las acciones del Programa “Reduce tu Huella corporativo” con igualdad de participación de mujeres y hombres de forma organizada y con sus capacidades fortalecidas para la recuperación económica sostenible y resiliente al cambio climático.	A4.1. Incorporar el enfoque para la igualdad de género en el diseño metodológico de políticas e instrumentos para la implementación. A4.2. Capacitaciones para los procesos de reducción y compensación, así como los riesgos relacionados por la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero con igualdad de participación de hombres y mujeres.	I4.1.1. Número de instrumentos Normativos y metodológicos que incorporan el enfoque de género. I4.1.2. Porcentaje de hombres y mujeres que lideran la revisión y actualización de los instrumentos y normativas existentes para asegurar el enfoque de equidad de género. I4.1.2. Número de mujeres y hombres funcionarios capacitados.	MIC/MIDA MINSA, AAUD, MiAMBIENTE que crea OBCs y los Municipios

Periodo 2022-2025

OBJETIVOS (ALINEADOS A LAS CDN)	RESULTADOS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLES /ALIADOS
5. Desarrollar un Plan Nacional para la Economía Circular a largo plazo y al 2025, 10% de la implementación que incluya la transversalización del enfoque de género	R5. 3. Las Políticas, regulaciones e instrumentos de gestión integral de residuos sólidos incorporan el enfoque de género (diseño, implementación) para mejorar la calidad de vida de los recicladores hombres y mujeres para contribuir a la reducción de emisiones, además de empoderar a las mujeres en los procesos de transformación como alternativa para acceder a sistemas productivos eficientes.	A5.1. Incluir el enfoque de género en el Plan Nacional de Gestión Integral de Residuos, que comprometa a todas las estructuras que se deriven del mismo, a adoptar el enfoque de género. A5.2. Mesas de trabajo para la elaboración del Plan nacional de economía circular que considere el enfoque de género y el cambio climático, con participación de los sectores público, privado y sociedad civil. A5.3. Establecer un programa de capacitaciones en el tema del manejo de los residuos y procesos de transformación para empoderar a las mujeres en el sector. A5.4. Fomentar la creación y fortalecimiento de asociaciones de mujeres y mixtas para el reciclaje, transformación y, redes de comercialización y gestión. A5.5. Consolidar un Movimiento Nacional de Recicladores promoviendo la participación de las asociaciones locales de forma igualitaria e inclusiva.	15.1. Número de instrumentos normativos que incorporan el enfoque de género en la gestión integral de residuos considerando los efectos del cambio climático. 15.2. Número de sesiones de análisis de género/cambio climático/economía circular desarrollados. 15.3. Porcentaje de hombres y mujeres que aportan en el proceso de diseño del Plan (al menos 30% de representatividad de mujeres). 15.2. Al menos un 30% de representatividad de mujeres en las mesas de trabajo. 15.3.1 Número de hombres y mujeres capacitados. 15.3.2 Porcentaje de hombres y mujeres que acceden a recursos, producto de la transformación de materiales. 15.4.1. Cantidad de campañas de divulgación de información para la sensibilización pública ejecutadas. 15.4.2. Cantidad de personas funcionarias y recicladoras capacitadas desagregados por sexo. 15.5. Número de asociaciones y miembros desagregados por sexo.	MIC/MIDA MINSA, AAUD, MiAMBIENTE que crea OBCs y los Municipios
6. Actualizar la normativa de Auditorías Ambientales y Planes de Manejo Ambiental que incluirá; gestión de riesgo de desastres, medidas de adaptación y reducción de huella de carbono con transversalización del enfoque de género.	R6. Se cuenta con normativas, protocolos e instrumentos de gestión que incorporan el enfoque de género para gestión de riesgo de desastres, medidas de adaptación y reducción de huella de carbono para las auditorías ambientales para el sector de economía circular.	A6. Revisar que las normativas e instrumentos existentes integren el enfoque de género. A7. Capacitación a los equipos técnicos para el abordaje de género en los planes de manejo ambiental, gestión de riesgos a desastres y reducción de la huella de carbono.	16. Número de instrumentos normativos que incorporan el enfoque de género. 17. Número de hombres y mujeres capacitados.	MIC/MIDA MINSA, AAUD, MiAMBIENTE que crea OBCs y los Municipios

Periodo 2022-2025

Periodo 2022

VII. ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE GÉNERO Y CAMBIO CLIMÁTICO

Panamá como parte de los acuerdos tomados en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), en la Vigésima Conferencia de las Partes (COP20), donde se aprobó el Programa de Trabajo de Lima sobre Género y su Contribución Nacional Determinada (CDN), asumió como Estado el compromiso de garantizar los derechos humanos e incorporar la igualdad de género como eje transversal para promover el desarrollo de estrategias de acción climática sostenibles e impulsar procesos de transformación social y ambiental dirigidos a promover una sociedad con bajas emisiones en carbono.

Por lo anterior, el país reitera la intención de asegurar el enfoque de género en el cumplimiento de sus acciones nacionales y para atender este mandato, el Ministerio de Ambiente como ente rector a nivel nacional, ha desarrollado de forma participativa las herramientas de gestión de un Plan Nacional de Género y Cambio Climático, que permita que las acciones afirmativas propuestas para alcanzar las metas climáticas y los compromisos de las CDN sean efectivas, inclusivas y sostenibles, reconociendo que existen relaciones determinantes que actúan y evolucionan de forma diferenciada frente al cambio climático para hombres y mujeres.

Para la implementación efectiva de las acciones propuestas, es importante considerar que el Plan Nacional de Género y Cambio Climático, es una herramienta versátil y dinámica, que a medida que se den las distintas interacciones durante la intervención, se deberán revisar, modificar y adecuar, de acuerdo con las realidades identificadas a nivel institucional, interinstitucional y comunitario, para cada sector priorizado en los compromisos del país con las CDN.

La presente estrategia, contribuirá a que todas las acciones para la adaptación y la mitigación al cambio climático promuevan la reducción de emisiones para los sectores priorizados en las CDN, y que éstas, sean planificadas, presupuestadas, diseñadas, ejecutadas y monitoreadas con un enfoque de género y fortalezcan los mecanismos de participación y beneficios equitativos para hombres y mujeres de forma igualitaria y justa.



Aspectos clave para tener en cuenta en el proceso de implementación:

• **Compromiso Institucional:** Las entidades rectoras para cada sector priorizado, Comité Nacional de Cambio Climático de Panamá (CONACCP), Consejo de Gabinete, Asamblea Nacional, Municipios entre otros, bajo el liderazgo del Ministerio de Ambiente (rector en temas ambientales y cambio climático), serán responsables de asumir las acciones propuestas en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático, como referente para transversalizar el tema de género en las políticas, programas y proyectos dirigidos a alcanzar los objetivos de las CDN.

En cada entidad rectora se definirá un responsable de documentar los avances en las acciones implementadas para suministrar de forma periódica los resultados obtenidos al referente designado por el Ministerio de Ambiente, esta información será referente para los reportes al Gabinete Social para ser considerado como parte de los avances relativos a los logros del país en relación con el cumplimiento de los ODS.

Las entidades rectoras deberán asegurar la vinculación de las acciones específicas para su sector dentro del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, como parte de su presupuesto de programas y proyectos con pertinencia a las actividades relativas al cambio climático y la CDN.

• **Coordinación y cooperación interinstitucional y sectorial:** La implementación de planes, programas y estrategias relacionadas al cambio climático y la CDN con enfoque de género definidas en el Plan Nacional para cada sector, deben contar con el apoyo y orientación del Ministerio de Ambiente y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) como entidad rectora, para asegurar el enfoque de género en el cumplimiento de los indicadores de resultado y de proceso para alcanzar los objetivos establecidos para cada sector.

• **Gestión del conocimiento:** A nivel institucional, se deben fortalecer las capacidades en relación con el enfoque de género para el diseño e implementación de las actividades identificadas como prioritarias, para ello se requerirá de un proceso de capacitaciones, caja de herramientas y metodologías para asegurar la igualdad de género como un tema interdisciplinario de desarrollo dentro de los programas y proyectos establecidos. Por otro lado, es necesario desarrollar mecanismos de comunicación sobre la CND y cambio climático, con enfoque de género y género sensible.

• **Seguimiento de los indicadores género responsivos:** Facilitan la identificación de las brechas y

desigualdades existentes, mediante la identificación de datos desagregados por sexo que ayudan a evidenciar las diferentes circunstancias relacionadas con los roles, necesidades y aportes diferenciados entre hombres y mujeres; además, ayudan a realizar acciones dirigidas a reducir las diferencias; permiten evidenciar los cambios generados en relación con las condiciones de participación y gestión que ejercen los hombres y las mujeres. Esta información se debe generar y registrar como parte de las acciones de la Dirección de Política Ambiental que desde MiAMBIENTE, da seguimiento a la Comisión Interinstitucional de Estadísticas Ambientales de Panamá (COTEA), además de servir como mecanismo de articulación de una base de datos efectiva con el Sistema Nacional de Información Ambiental (SINIA), y que además generará insumos importantes para los informes voluntarios de los avances en los ODS que coordina la Secretaría Técnica del Gabinete Social.

Estas herramientas (ya identificadas en el marco de resultados para cada sector priorizado en las CDN), contribuyen al proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación de forma efectiva durante el proceso de ejecución de las actividades vinculadas a cada sector priorizado.

• **Evaluaciones:** Realizar evaluaciones, permite medir la incidencia de las acciones desarrolladas con igualdad de oportunidades de acceso, participación y beneficios para hombres y mujeres. Por otro lado, permite identificar las fortalezas y debilidades de las iniciativas en su esfuerzo por garantizar el enfoque de género en todas las fases de ejecución, y ofrecer las alternativas metodológicas que puedan reforzar las carencias de forma oportuna para asegurar el éxito y generar opciones replicables para iniciativas similares. Para fortalecer esta iniciativa, se podría contar con el apoyo del INAMU para asegurar la incorporación efectiva del enfoque de género en cada etapa del proceso.

• **Sistematización de experiencias y buenas prácticas:** Resulta fundamental la documentación de las experiencias de éxito y buenas prácticas derivadas de las acciones desarrolladas en el marco del Plan Nacional de Género y Cambio Climático; de esta forma, se evidenciará la participación activa y efectiva de mujeres y hombres durante cada proceso; no solo como un registro de participación, sino, mostrando resultados concretos con evidencias relevantes sobre las contribuciones específicas que ayudaron a que una acción determinada redujera las causas estructurales a las desigualdades de género para promover un cambio significativo y sostenible a largo plazo.

Plan Nacional de Género y Cambio Climático de Panamá

VIII. INSTRUMENTOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

En el marco de la estrategia de implementación del Plan Nacional de Género y Cambio Climático, se utilizará la matriz de resultados para sector priorizado como referente para el monitoreo y seguimiento de los avances de las acciones desarrolladas con la utilización de los indicadores género responsivos como guía para determinar el avance, además de la documentación de los medios de verificación que evidencien los cambios generados.

Utilizando esta herramienta, el responsable designado por cada institución rectora, deberá reportar los avances cada seis meses a la Dirección de Cambio Climático del Ministerio de Ambiente (enlace designado para temas de género y cambio climático), para el seguimiento del proceso. Se crearán mecanismos de coordinación con la empresa privada y las ONG para que puedan apoyarse en este instrumento para registrar sus avances la cual se podría incluir en los reportes o informes asociados a instrumentos de gestión ambiental, reportes por ejecución de convenios, etc.

En coordinación con el Ministerio de Ambiente, cada entidad rectora, por sector priorizado para las CDN, deberá realizar una evaluación anual que permita realizar los ajustes y adaptaciones que correspondan para asegurar la implementación de acciones de forma exitosa según las metas planteadas en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático para alcanzar los objetivos de las CDN.

Las entidades rectoras podrán incluir acciones contenidas en el Plan Nacional de Género y Cambio Climático en sus Planes Operativos Anuales vinculados a programas y proyectos para asignar a estas acciones un presupuesto definido.

Las acciones afirmativas de género contenidas en el Plan Nacional estarán alineadas a las acciones estratégicas de cada entidad rectora para viabilizar y asegurar su operatividad.



AAUD	Autoridad de Aseo Urbano y Domiciliario
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BDA	Banco de Desarrollo Agropecuario
CATIE	Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza
CBD	Convención sobre la Diversidad Biológica
CDN	Contribución Determinada a nivel Nacional
CDN1	Primera Contribución Determinada a nivel Nacional
CC	Cambio Climático
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés)
CELAC	Comunidad de Estados Latinoamericanos y caribeños
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CIMUF	Coalición internacional de mujeres y familias
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CONEP	Consejo Nacional de la Empresa Privada
CONAGUA	Comité Nacional del Agua
CONACCP	Comité Nacional de Cambio Climático de Panamá
CSS	Caja del Seguro Social
DGCP	Dirección General de Contrataciones Públicas
DTTT	Dirección de Tránsito y Transporte Terrestre
ENREDD+	Estrategia Nacional para la Reducción de Emisiones por la Deforestación y Degradación
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GEI	Gases de efecto invernadero
IDG	Índice de Desigualdad de Género

IDH	Índice de Desarrollo Humano
INAMU	Instituto Nacional de la Mujer
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censo
LA	Línea de Acción
MiAMBIENTE	Ministerio de Ambiente
MINSA	Ministerio de Salud
MIDA	Ministerio de Desarrollo Agropecuario
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MICI	Ministerio de Comercio e Industrias
MIVIOT	Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial
MOP	Ministerio de Obras Públicas
ODS	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OBC	Organizaciones de Base Comunitaria
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEN	Plan Energético Nacional
PNSH	Plan Nacional de Seguridad Hídrica
PNCCSA	Plan Nacional de Cambio Climático para el Sector Agropecuario
PNRF	Programa Nacional de Restauración Forestal
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PMTS	Plan Maestro de Turismo Sostenible
PPIOM	Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

REDD+	Reducción de Emisiones derivadas de la Deforestación y la Degradación de los bosques
SINAP	Sistema Nacional de Áreas Protegidas de Panamá
SNE	Secretaría Nacional de Energía
SENIAF	Secretaría Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia
SPIA	Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos
TCI	Turismo-Conservación-Investigación
UNICEF	Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (por sus siglas en ingles)
UTCUTS	Uso de la Tierra, Cambio de Uso de la Tierra y Silvicultura

Género se refiere a una serie de roles (o papeles), responsabilidades, tareas, símbolos oportunidades e identidades asignados a hombres y mujeres (según su sexo al nacer) y que se definen o atribuyen dentro de una sociedad y contexto y, cómo estos afectan e influyen entre sí y rigen las relaciones entre mujeres y hombres.

Estos conceptos sobre lo que es masculino y lo que es femenino, son culturales y por lo tanto pueden cambiar con el tiempo, entre lugares y en un mismo lugar.

Sexo se refiere a las características sexuales biológicas de hombres y mujeres.

División de trabajo por géneros tiene que ver con la asignación de las tareas y responsabilidades de hombres y mujeres en la casa, en el trabajo y en la sociedad de acuerdo con pautas de trabajo que se sienten como aceptables en un lugar y tiempo concreto. Son normas sociales sobre lo que se considera un trabajo típicamente femenino o masculino.

Acceso a los recursos se refiere a los derechos y oportunidades de hombres y mujeres sólo para utilizar dichos recursos.

Por ejemplo, comúnmente las mujeres pueden acceder a la utilización de la tierra o a una fuente de agua o ciertas herramientas, pero no son las dueñas y en general no participan en la toma de decisiones importantes sobre esos recursos (tierra y agua en este ejemplo), debido a las normas y valores que existen en un lugar y tiempo concretos. Por ejemplo, al llegar el programa de titulación de tierras, sólo se tituló a nombre del hombre de la casa.

Control sobre los recursos se refiere a los derechos y oportunidades de hombres y mujeres para decidir acerca del uso de recursos, recibir beneficios y participar en procesos de toma de decisiones. Por ejemplo, aunque la mujer y el hombre acceden y trabajan la tierra, él es el dueño de la tierra y puede tomar las decisiones sobre cómo intervenirla o venderla por tener el título de propiedad, porque, tener un título le permite acceder a un crédito, proyectos de desarrollo, servicios ambientales, entre otros.

El acceso y el control de los recursos según género, se debe a normas y valores existentes en la sociedad.

Empoderamiento de las mujeres se refiere al proceso en el que las mujeres reflexionan acerca de

su realidad y cuestionan las razones de su situación en la sociedad. Incluye desarrollar opciones y aprovechar oportunidades para hacer frente a desigualdades existentes. Les permite vivir sus vidas en la plenitud de sus capacidades y sus propias escogencias en relación con sus derechos como seres humanos.

En la Declaración de Beijing se acordó que, “el empoderamiento de la mujer y su plena participación a partir de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en el proceso de toma de decisiones y acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”. Fuente: PNUD. (2007). Gender Mainstreaming: A Key Driver of Development in Environment and Energy. EE UU.: PNUD.

Igualdad de género se refiere a derechos, voz, responsabilidades y oportunidades iguales para hombres y mujeres en la casa, en el trabajo y en la sociedad en general. Es el concepto de que todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y elegir sin verse limitados por prejuicios, estereotipos o roles rígidos de género.

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera.

Equidad de género significa un trato justo para mujeres y hombres, de acuerdo con las necesidades particulares de las mujeres y de los hombres. Esto puede incluir un trato igual o un trato diferente para ponerles en un pie de igualdad para el acceso a los recursos de la sociedad, incluyendo; recursos, bienes, retribuciones y oportunidades.

Brechas de género se refiere a diferencias en la sociedad entre hombres y mujeres que se perciben como desigualdades. “Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los géneros respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros”. (INMUJERES, “Brechas de género” Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género, México, 2018.)

Transversalización del género se refiere a la incorporación del enfoque o perspectiva de género para contribuir a la construcción de la igualdad de género en todas las actividades, normativas, programáticas, administrativas y financieras, y en procedimientos organizacionales, con lo que se contribuye también a la transformación organizacional o institucional.

Enfoque género responsivo: reconoce las normas y desigualdades de género y responde a ellas proponiendo acciones, políticas e iniciativas para abordar las necesidades, limitaciones y oportunidades diferenciadas de las mujeres y los hombres. Este enfoque asegura que se aborden las necesidades y preferencias diferenciadas de las mujeres y hombres; garantiza la participación equitativa y efectiva de mujeres y hombres; y propone una distribución de beneficios, recursos, costos, responsabilidades estatus, y derechos equitativos. Las iniciativas género responsivas consideran el género como un componente de sus resultados y productos esperados, incluye, indicadores de género en su monitoreo y evaluación y presupuestos de género.

Género ciego: La iniciativa no considera el género como un componente relevante para el resultado del proyecto.

Género neutral: La iniciativa no menciona el tema de género ni aborda el enfoque de género.

Género sensible: La iniciativa reconoce el género como un tema esencial y toma en cuenta las normas, roles de género y desigualdades como parte de sus objetivos.

Género transformador: La iniciativa transforma las relaciones desiguales de género para promover el control sobre los recursos, la toma de decisiones equitativas y el empoderamiento de las mujeres.

Asamblea Nacional, República de Panamá. Ley N°4 de 29 de enero de 1999, por la cual se Instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

ANAM. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LA POLÍTICA NACIONAL DEL AMBIENTE. 2003. bdigital.binal.ac.pa/bdp/descarga.php?f=género+y+anam2.pdf

Autoridad Nacional del Ambiente, República de Panamá. Estrategia Nacional del Ambiente. Resumen Ejecutivo. S/F. 35 p.

AUTORIDAD NACIONAL DEL AMBIENTE (ANAM). República de Panamá. RESOLUCION AG NO AG-0168-2004 (De 18 de mayo de 2004).

Autoridad Nacional del Ambiente. República de Panamá. Oficina de Planificación y Política Ambiental Política Nacional de Cambio Climático, Panamá. 2007. 43 p. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/pan71736.pdf>

ASAMBLEA NACIONAL Texto Único N° S/N (08/09/2016) DE LA LEY 41 de 1/07/1998, GENERAL DE AMBIENTE DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ QUE COMPRENDE LAS REFORMAS APROBADAS POR LA LEY 18 DE 2003, LA LEY 44 DE 2006, LA LEY 65 DE 2010 Y LA LEY 8 DE 2015. https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28131_A/GacetaNo_28131a_20161004.pdf

Decreto Ejecutivo N°53 de 25 de junio de 2001, por el cual se reglamenta la Ley N°4 de 29 de enero de 1999.

Decreto Ejecutivo N° 244 del 18 de diciembre de 2012, que adopta la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

Elementos claves para incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas climáticas y las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC) 1 (PNUD).

INAMU. Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. PIOM II 2002-2006

INAMU. Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM). 2012

INAMU. Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2016-2019

Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). VII Informe Nacional Clara González, Situación de la Mujer en Panamá 2014 - 2016. INAMU, PNUD-Panamá, 2017.

INDH (Informe Nacional de Desarrollo Humano). Panamá 2019. PNUD. Recuperado de: <https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/presscenter/articles/2019/pnud-presenta-el-informenacional-de-desarrollo-humano-2019.html>.

Ministerio de Ambiente. República de Panamá. MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MINISTERIO DE AMBIENTE

Ministerio de Ambiente. República de Panamá. MI AMBIENTE IMPULSA PROYECTO DE DESARROLLO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, Nota de Prensa...

Ministerio de Ambiente. República de Panamá. Decreto Ejecutivo N°34 de 24/05/2019 Que aprueba la Estrategia Nacional de Cambio Climático 2050. Panamá, Gaceta Oficial Digital No. 28788-B, de 4 de junio de 2019. https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28788_B/GacetaNo_28788b_20190604.pdf

MiAMBIENTE (Ministerio de Ambiente). 2018a. Estrategia Nacional de Biodiversidad 2018-2050. Recuperado de: <https://www.miambiente.gob.pa/estrategias-ambientales/>

MiAMBIENTE (Ministerio de Ambiente). 2019. Diagnóstico de cobertura de bosques y otras tierrasboscosas. Recuperado de: <https://www.sinia.gob.pa/index.php/cobertura-boscosa/ano-2019/a-nivelnacional>

Ministerio de Economía y Finanzas. Gaceta Oficial Digital 25,764, de miércoles 4 de abril de 2007. República de Panamá, Decreto Ejecutivo No. 35 (De 26 de febrero de 2007) “Por el cual se aprueba la Política Nacional de Cambio Climático.

“Plataforma para el rediseño 2020” <https://unfccc.int/es/news/plataforma-para-el-redisenio-2020-recurso-en-linea-para-las-medidas-de-recuperacion-ecologica>.

Quesada, Andrea. “Elementos claves para incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas climáticas y las contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC).

Resolución de Gabinete 29, de 17 de marzo de 2015. “Que aprueba la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Panamá y del Plan Nacional 2015-2019. Panamá, 2015. <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2019/10/PENCYT-2015-2019.pdf>

Sánchez L., Liliana, Mattar V., Salim, González T., Marco CAMBIOS CLIMÁTICOS Y ENFERMEDADES INFECCIOSAS: NUEVOS RETOS EPIDEMIOLÓGICOS. Revista MVZ Córdoba [en línea]. 2009, 14(3), 1876-1885 ISSN: 0122-0268. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69312390012>.

Young, Jessica. El Género importa. También en las cuestiones ambientales. PNUD-Panamá, 2019.



MINISTERIO DE
AMBIENTE

