

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



ANÁLISIS DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA AGENCIA SOCIAL DE LAS
MUJERES. ESTUDIO DE CASO: MESA DE GÉNERO DE PUENTE PIEDRA.

Tesis para optar el grado de Magíster en Sociología, la que presenta:

Meylí Necochea Salguero

Miembros del Jurado

Presidente: Luis Soberón Álvarez

Tercer miembro: Lorena Rocío Izaguirre Valdivieso

Asesora: Zoila Martha Rodríguez Achung

San Miguel, Lima - Perú

Noviembre de 2013



A cada una de las mujeres de la MGPP
que hicieron esta experiencia inolvidable.

ÍNDICE

Introducción.....	5
CAPÍTULO I	
MARCO TEÓRICO	
1.1 Enfoque Teórico.....	8
1.2 Estado de la cuestión.....	15
1.2.1 Elementos a considerar	
1.3 Diseño Metodológico.....	21
CAPÍTULO II	
DESARROLLO DE LA MESA DE GÉNERO DE PUENTE PIEDRA (MGPP)	
2.1 Marco contextual.....	25
2.1.1 Origen de la MGPP	
2.2 Primeras integrantes de la MGPP.....	31
2.2.1 Las características socioculturales	
2.2.2 La formación organizacional	
2.3 Proceso de Constitución, Formación y Consolidación de la MGPP.....	36
2.3.1 La intervención de las ONG's	
2.3.2 El reconocimiento del municipio	
2.3.3 Las acciones autogestionadas	
2.3.4 Los puntos de quiebre	
2.3.5 La reagrupación organizacional	
CAPÍTULO III	
LA MGPP Y EL MUNICIPIO	
3.1 Liderazgo, relaciones de poder y género.....	49
3.1.1 La “tradicción vertical” versus la “estructura horizontal”	
3.1.2 El debilitamiento de la gestión municipal	
CAPÍTULO IV	

CONSTRUCCIÓN DE LA AGENCIA SOCIAL	
4.1 Demandas y propuestas de la MGPP.....	55
4.1.1 La Igualdad de Oportunidades	
4.1.2 La violencia hacia la mujer	
4.2 Construcción y movilización de redes de la MGPP.....	58
4.2.1 Las redes y sus límites	
4.3 Mecanismos de negociación y resolución de conflictos de la MGPP.....	60
4.3.1 Los conflictos internos	
4.3.2 Las relaciones de confianza	
4.3.3 El respaldo de las instituciones	
CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	71

INTRODUCCIÓN

El problema sociológico que se estudia en este trabajo utiliza el concepto de agencia social para explicar el proceso de construcción de la capacidad de acción que va adquiriendo la Mesa de Género de Puente Piedra (MGPP), colectivo de mujeres formado en el 2006, que busca el reconocimiento del gobierno local del distrito para institucionalizar una agenda particular y convertirla en asunto público.

Este proceso de construcción está ligado al concepto de poder, esa capacidad de intervenir dentro del curso de una acción y en consecuencia “influir sobre un proceso o un estado de cosas específicas” (Giddens 1995:51). Esta idea define al agente a partir de una “aptitud transformadora” (Giddens 199:52) el cual se dota de una serie de recursos y mecanismos que le permiten enfrentarse a las condiciones establecidas.

Las acciones de la MGPP son precisamente la manifestación de esa capacidad transformadora, su intervención en el distrito tiene un fin en sí mismo: ser reconocidas como portavoces de las demandas de los vecinos y vecinas de Puente Piedra.

Este colectivo que nace como una iniciativa de un proyecto de intervención social de la Cooperación española: la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI) y el Ayuntamiento de Madrid, germinan un proceso de empoderamiento en las integrantes que se desarrolla en una coyuntura particular donde los derechos de participación de la mujer vienen siendo revalorados a partir de la Declaración de los Objetivos del Milenio, los que se traducirán en una serie de leyes, decretos y planes nacionales promovidos desde el Estado a través del ex Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (1996-2002), luego

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2002-2012), hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012).

El primer capítulo presenta el enfoque teórico de la investigación, tomando principalmente a Giddens y Sen. El estado de la cuestión sobre la agencia de las mujeres permite reconocer las experiencias de espacios de concertación en el país, las limitaciones a partir de ellas, la relación entre el ciudadano y los diferentes niveles de gobierno y los prejuicios de género que se impregnan en la participación de la mujer en el espacio público. Luego, se precisa el diseño metodológico utilizado a partir del recojo de la revisión de las experiencias anteriores de este tipo de espacios como la MGPP.

En el segundo capítulo se presenta una revisión histórico-social del contexto en el que se desarrollan las acciones de la MGPP y los antecedentes de esta organización. Otro punto abordado es la caracterización de las integrantes de la MGPP, enfatizado en la trayectoria de las fundadoras del colectivo caracterizadas por su amplia experiencia empírica y los cambios a nivel individuales que tiene un impacto positivo en el colectivo. En este capítulo también se da cuenta del proceso de formación, constitución y consolidación de la MGPP, lo que permite identificar la situación en la que se encuentra y de qué forma se ha venido dando la construcción del colectivo por la acción de las mujeres.

El tercer capítulo está relacionado con el análisis del tipo de liderazgo ejercido por las integrantes de la MGPP y la relación construida con la Municipalidad de Puente Piedra que devela cómo negocian, los conflictos que se generan y la lucha de poder que se desarrolla.

En el cuarto capítulo se describen las demandas, el discurso que difunde la MGPP y se describen los procesos por los cuales ha pasado este discurso. Además, se analizan las redes sociales que la MGPP estratégicamente

desarrolla dentro del tejido social local y cómo interactúan las integrantes. También se explica la forma en que se crean y ponen en práctica ciertos mecanismos de negociación y algunos métodos para resolver los conflictos al interior de la MGPP.

Finalmente se detallan las reflexiones que se encuentran relacionadas con el proceso de constitución de agencia, el ejercicio del poder y la situación de las mujeres como actores activas en el distrito.



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Enfoque Teórico

La nueva teoría de la acción que plantea Giddens en su libro “Las nuevas reglas del método sociológico” del año 1984, permite incorporar componentes del proceso de socialización que revaloran al agente, atribuyéndole la capacidad de decisión sobre su historia de vida, lo que permite reconocer el proceso de aprendizaje que se da de forma cotidiana y llega a generar capacidades que contribuyan a la construcción de su agencia social.

Giddens establece que existe “una aptitud del individuo para ‘producir una diferencia’, en un estado de cosas o curso de sucesos preexistentes” (Giddens 1995:51), lo que implica una conciencia sobre las condiciones bajo las que se encuentra la voluntad de generar cambios y la intuición de encontrarse con aptitudes para tal efecto que es el espíritu de la definición del agente.

La socialización atraviesa al individuo y lo asimila hacia una construcción constante de su propia historia de vida que se desarrolla dentro de una determinada “estructura, como conjunto de reglas y de recursos organizados” (Giddens 1995: 61). Giddens aclara que “la constitución de agentes y la de estructuras no son dos conjuntos de fenómenos dados independientemente, no forman un dualismo sino que representan una dualidad” (Giddens 1995: 61).

Se trata entonces de una retroalimentación entre individuo-estructura en el que se reproduce una serie de normas implícitas que, a través de las prácticas sociales, se van legitimando pero en un momento de inflexión pueden ser susceptibles de cuestionamiento y redefinición, esta acción que lleva a cabo el agente permite evidenciar su capacidad de transformación, su potencialidad en sí mismo que Giddens denomina como “poder” (Giddens 1995).

Vulnerar las condiciones establecidas, intervenir en el curso de acontecimientos e interferir en determinadas situaciones, son resultado de esa capacidad del agente que expresa su agencia social.

La “capacidad transformadora de la acción humana” (Giddens 1993:112) es un valor agregado que se construye socialmente y se ejerce a través de la acción y permite mediar las intenciones o necesidades en la búsqueda concreta de resultados (Giddens 1993:113). El agente se constituye como tal en un proceso de desarrollo social donde construye esta capacidad.

Sen (2000) manifiesta la “responsabilidad que el actor asume en el proceso de cambio social conlleva a categorizarlo como agente” (Sen 2000:234), entonces es necesario que el agente se encuentre consiente de su proceso de adquisición de esta capacidad transformadora y reconozca su posibilidad de acción.

Un punto importante que Sen resalta es la implicancia del rol activo y pasivo. El reconocimiento de las responsabilidades del agente están conectadas a la agencia de una persona (Sen 2000:234), su capacidad transformadora tiene resultados que van más allá de su control, la acción del agente desencadena una variable de probabilidades dentro del amplio campo de la estructura. Lo que se hace y lo que se deja de hacer forman parte también de la acción transformadora.

El objetivo del agente es la “acción que se intenta concretar, es una subclase de los poderes del actor, o de su abstención de hacer” (Giddens 1993:112), el no-hacer corresponde también a un nivel de acción, el agente deja de ocasionar hechos para interrumpir el curso de la acción y encontrarse más cerca de lo planteado.

Es así que “no solo estamos sanos o enfermos sino que, además, actuamos o nos negamos a actuar y podemos decidir actuar de una u otra

forma” (Sen 2000:234), esta abstención de la acción no es más que una forma de expresar la acción.

En la teoría de Giddens, esta adquisición de capacidades implica a su vez asumir responsabilidades, íntimamente relacionadas a la acción humana que repercuten en los resultados de la acción social (Giddens 1993). El autor señala que “una acción humana ocurre como una duración, un fluir continuo de conducta” (Giddens 1993: 106). Esta secuencialidad convierte cada acción en un proceso de aprendizaje.

La forma en que se va desplegando la acción implica lo que Giddens define como “la aplicación de ‘medios’ para conseguir resultados” (Giddens 1993:112), la manera en que se idean las formas de alcanzar lo planteado que provoca la intervención directa del actor en el curso de los eventos (Giddens 1993: 124).

Giddens estipula que “el poder representa la capacidad de un agente para movilizar recursos con el fin de construir esos ‘medios’” (Giddens 1993:112), por ello también podemos entender que el poder se traduce en aquellas acciones no desplegadas que afectan el resultado.

El valor de la agencia reside en “esa capacidad de cambio que el actor adquiere en base no solo a la experiencia biográfica sino a las disposiciones sociales que permiten el acceso a oportunidades y al despliegue de sus capacidades” (Sen 2000: 234). Este aspecto es sumamente relevante para el análisis de la acción ya que permite identificar la interacción social, el contexto y la forma en que el agente interviene.

La construcción de la agencia social tiene una diferenciación por sexo que distingue la capacidad transformadora, en base a la posición social y a las oportunidades para el desarrollo de capacidades. Las mujeres históricamente se han mantenido en una posición de desventaja frente al desarrollo humano, sin embargo, “han dejado de ser receptores pasivos de la ayuda destinada a

mejorar su bienestar y son vistas, tanto por los hombres como por ellas mismas, como agentes activos de cambio: como promotores dinámicos de transformaciones sociales que pueden alterar tanto la vida de las mujeres como la de los hombres” (Sen 2000:233).

La participación de las mujeres en el espacio público es producto de un proceso social complejo que pasa por la agencia social y, en el caso de esta investigación, se encuentra ligado al reconocimiento de su derecho a la participación como sujeto social.

Martha Rodríguez en su tesis doctoral “Desarrollo, pobreza, exclusión social y manejo de espacios socio ambientales”, publicada el 2005, plantea que “el derecho básico más importante es el de ser reconocidos como personas capaces de argumentar” (Rodríguez 2005:62).

La posibilidad de reconocimiento en el espacio público puede constituirse como uno de los factores que movilice al agente a construir su agencia y le permita acercarse al objetivo que persigue.

Rodríguez también menciona que “no es un derecho que se da sólo en el individuo sino de éste en sociedad, en sus interrelaciones sociales, tanto en el espacio privado como en el espacio público” (Rodríguez 2005:62). El planteamiento liga el tema de reconocimiento en la acción, concepto que se encuentra relacionado con la agencia que plantea Giddens.

Esta afirmación nos permite considerar que la agencia y la acción están vinculadas a la posibilidad y derecho de argumentar (Rodríguez 2005:62) consecuencia de la ampliación de la capacidades (Sen 2000). El reconocimiento se convertiría en el fin de su acción.

La concepción filosófica de los derechos fundamentales de la persona es abordado por Adela Cortina (1990), ella plantea una nueva concepción de los

derechos, dentro de los cuales la capacidad de comunicación, es resultado de la simetría del acceso a los derechos materiales y culturales que “no es una mera aspiración, sino una exigencia racional” (Cortina citada por Rodríguez 2005:62).

Encontramos coincidencias en la definición de agente entre los postulados de Giddens y Sen: la agencia se constituye desde el ejercicio del poder, los recursos que se dispongan para alterar el curso de una situación y los parámetros y normas sociales que condiciona el alcance del agente.

De acuerdo con los autores, el agente se constituye a partir de su capacidad transformadora, en el despliegue del uso de recursos bajo condiciones no elegidas pero pueden ser susceptibles de ser alteradas por su propia acción.

Aunque existe un énfasis en el individuo y en sus capacidades (Sen 2000), sería erróneo creer que no existirán límites y eventos no esperados que pueden presentar una figura diferente a la esperada por el agente. Es así que la agencia social puede quedar determinada de la siguiente manera:



*Elaboración propia.

En ese sentido, la tesis parte de la idea de que la MGPP tiene un campo determinado de acción, que son las normas bajo las cuales se configura la dinámica social del distrito y que son el marco de referencia para desplegar sus acciones.

Sin embargo, esto no implica que las condiciones determinen indiscutiblemente el curso de la acción. De acuerdo con Giddens la “capacidad transformadora” del actor para cambiar una situación determinada y movilizar a otros en beneficio de uno es el principal valor que se debe reconocer en los procesos de transformación y acción social (Giddens 1993: 112) que en este caso es la agencia de la MGPP.

La agencia social de la MGPP será producto de un proceso de adquisición y ejercicio del poder y su naturaleza está basada en la confluencia de las integrantes de la MGPP y que involucra la historia de vida de cada una como el principal factor que amalgama el colectivo.

La dotación de capacidad que adquieren y que les permite crear redes, establecer vínculos y ejercer poder sobre la autonomía de otros actores locales así como por la facilidad para identificar las formas de influir sobre las circunstancias son la evidencia de la agencia social que van construyendo.

Otro concepto que usaremos es la idea de municipio. Si buscáramos una definición, consideraríamos lo que plantea FLACSO: “es la expresión territorial básica del orden político-administrativo de un Estado-nación y sin duda son el organismo de gobierno más visible y cercano a la ciudadanía, además de ser el más frecuentemente asociado con la solución y ayuda a los problemas concretos y cotidianos que enfrenta la población”¹ (FLACSO 2003).

¹ Citado en www.flacso.org.ar. Revisado el 14 de mayo de 2013.

El municipio se convierte en la figura más próxima que el ciudadano reconoce para establecer demandas al Estado y a su vez son el espacio del ejercicio de la democracia participativa.

Puente Piedra será el espacio que bajo sus normas y reglas establece parámetros para la acción de la MGPP. La "estructura" (Giddens 1995: 61) predispone las formas en que se desarrollarán las acciones del individuo, sin llegar a ser determinante pero otorgándole un margen de acción.

La acción social es más que lo que moviliza el individuo. También se debe tener en cuenta las razones exógenas y las situaciones que escapan de lo planificado al agente, logran construir escenario los cuales contribuyen o dificultan la consecución de sus objetivos. Giddens lo denomina como "consecuencias no buscadas", una serie de "eventos no previstos que se generan a partir de determinada acción que buscaba otros resultados" (Giddens 1993:79), esta idea incorpora la idea de multiplicidad de escenarios posibles y enfrenta al agente a situaciones no esperadas.

Estas consecuencias no buscadas, que es un gran aporte para el análisis de la acción, permiten comprender este proceso de construcción de la agencia social sobre todo en el ejercicio del poder. En la medida que la MGPP se dota de capacidades y éstas facilitan su adaptación y capacidad de respuesta a los diferentes escenarios, podemos decir que existe un despliegue de poder de transformación.

Las condiciones que la estructura social del distrito y el contexto del país determinen, más la capacidad de transformación que los miembros de la MGPP puedan desplegar y estén dispuestos realizar, además de los recursos que posean y el repertorio experiencias bajo el cual filtran el pasado de las acciones para actuar en el presente, sumarán como factores determinantes en la construcción de la agencia social.

1.2 Estado de la cuestión

La base empírica respecto a la participación de las mujeres en el ámbito público es amplia. Como un primer acercamiento a la relación mujer-espacio de participación es que recogemos la bibliografía que relaciona los conceptos de género y ciudadanía donde existe una considerable producción de trabajos relevantes.

Elizabeth Jelin publicó en 1996, “Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina” en el que presenta una sistematización de experiencias sobre la visibilización de la brecha existente en las relaciones entre hombres y mujeres aplicado al ámbito político, además hacer un balance de la incidencia para la creación del marco legal sobre género, importante en el sentido que permite tener una amplia mirada de las acciones tomadas frente a la necesidad de asumir desde el Estado el tema de género.

El Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, de la Universidad Autónoma de Madrid, publicó en 1999, “Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado” de las investigadoras Margarita Ortega, Cristina Sánchez y Cecilia Valiente, que realizarán un análisis desde la cuestión epistemológica sobre estos conceptos hasta la relación de correspondencia en teoría política.

La necesidad de consolidar las experiencias en España darán lugar a investigaciones como “La construcción de la ciudadanía democrática en España (1977-2004): de la institucionalización a las prácticas” de Jorge Benedicto (2006), “Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate” de María Ángeles Barreré (2005) y “La construcción socio-cognitiva de las identidades de género de las mujeres españolas (1975-1995)” de Elena Casado Aparicio (2004), estas disertaciones se focalizan en el proceso de asimilación y adaptación de las mujeres a las nuevas propuestas de igualdad y equidad de género como parte de sus derechos como ciudadanas.

En América Latina, se empezó a generar diferentes espacios de investigación especializados en temas de género que centraron sus esfuerzos en los diferentes planos de la vida social. Por ello, encontramos publicaciones de centros especializados en temas de mujer, líneas de investigación como las de FLACSO, que ampliaron su esquema a partir de la necesidad de registrar las distintas realidades que viven las mujeres para poder traducir estos datos en conocimiento que permitan dar luz sobre qué sucede con la relación entre el hombre y la mujer desde el rol ciudadano.

Las ciencias sociales han venido dando tratamiento al tema de género desde diferentes perspectivas. En el Perú, podemos encontrar que desde los años 90, el incremento de esta temática relacionada a las mujeres logró expresarse fuertemente con la conformación de organizaciones sociales femeninas, que paulatinamente iban convirtiéndose en actores y protagonistas. Los estudios al respecto han rescatado el proceso de inclusión de las mujeres en la esfera pública, principalmente en la política.

Las investigaciones han sido mayormente realizadas por Organizaciones No Gubernamentales y Centros de Investigación, que analizan el cambio sustancial del rol de la mujer en la sociedad, tanto como ciudadana que hace uso de su derecho político, que genera espacios de participación y/o utiliza los existentes. Las ONG's como Manuela Ramos y Flora Tristán, a la vez que realizan investigaciones sobre la situación de la mujer, ejecutarán proyectos sociales.

En las investigaciones de Cecilia Blondet (1999), (1999), (2004), podemos observar el ascenso de la figura femenina del ámbito meramente social, al político. En la "Percepción ciudadana sobre la participación política de la mujer: el poder político en la mira de las mujeres" (1999), nos aproximará al panorama sobre las opiniones del ciudadano común en relación a la participación femenina en las arenas políticas. En otro documento de trabajo de Blondet titulado "Las mujeres y la política en la década de Fujimori" (1999) dará

tratamiento a las nuevas concepciones sobre la participación de la mujer en política. La publicación “Cucharas en alto” (2004), evidencia la participación de las integrantes de los Comedores Populares y su contribución al desarrollo local y la puesta en valor del capital social de las mujeres que dinamizan la economía en un contexto de pobreza, datos que se obtuvieron a través de una encuesta realizada a 670 comedores populares de Lima Metropolitana entre febrero y marzo de 2003.

Los análisis sobre mujer y municipios tendrán un espacio con los aportes de Jeanine Anderson (1999)² que aborda el tema de las mujeres y la relación con los municipios. Anderson afirma que se ha dado un avance porque existe “un reconocimiento de las mujeres como interlocutoras del municipio” (1999:29) pero que falta una “ampliación de las agendas de acción” (1999:30) porque todavía las propuestas mantienen el énfasis en buscar resolver los servicios básicos de primera necesidad y no logran salir de un esquema primario de su capacidad de acción.

En el artículo “Y después del municipio... ¿qué? Las regidoras de Huanta”³ Lourdes Hurtado (2003) escribe sobre la experiencia de las mujeres ayacuchanas en cargos municipales. Hurtado señala que durante el gobierno de Alberto Fujimori se produjo un incremento en el número de mujeres congresistas en el período 1995-2000, “de un total de 120 parlamentarios, 13, es decir el 10.8%, eran mujeres. Cifra que incrementó para el año 2000, del total de congresistas elegidos, 24 eran mujeres, es decir el 20%” (Hurtado 2003: 155).

Hurtado también recuerda que “durante el régimen fujimorista dos mujeres se desempeñaron como presidentes del Congreso: Martha Chávez en la legislatura 1995-1996 y Martha Hildebrandt en las legislaturas 1999-2000 y 2000. En esa última legislatura, por primera vez la mesa directiva estuvo

² Publicado En: Henríquez (coomp.) “Construyendo una agenda social”. PUCP, 1999.

³ Publicado En: Ludwig Huber (coomp.). “Centralismo y descentralización en Ayacucho”. IEP, 2003

conformada en su totalidad por mujeres: Martha Hildebrandt, Luz Salgado, Martha Chávez y María Jesús Espinoza, todas ellas defensoras (...) del régimen” (Hurtado 2003: 155).

Hurtado tiene una fuerte crítica sobre esta participación y postula que a nivel simbólico, “implicó un retroceso por el papel que desarrollaron las mujeres más cercanas al régimen, como Martha Chávez, Martha Hildebrandt o María Luisa Cuculiza, quienes contribuyeron a reforzar un tipo de patriarcalismo bastante tradicional en el cual las mujeres se liberan, pero sólo para ayudar al patriarca a ejercer un mejor control sobre los demás” (Hurtado 2003:161).

María Trelles (2010) en su tesis para obtener el grado de Magister en Sociología aborda la experiencia de la participación de las mujeres en Ate, El Agustino y Santa Anita. Trelles afirma que “la profundización de la participación femenina en los espacios de concertación y de la acción pública local se ha ido incrementando en calidad y cantidad en el período 2003-2007” (Trelles 2007:128). Sin embargo, “esta participación ciudadana de las mujeres tiene niveles que interactúan entre sí y pueden darse y establecerse en forma paralela” (Trelles 2007:128).

La misma autora señala que “la participación de las mujeres en estos espacios distritales e integrales constituyeron para ellas previamente una preparación desde sus hogares, sus comunidades, en las organizaciones sociales de base, adquiriendo experiencia y conocimiento” (Trelles 2007:129) y también “tienen que desempeñar diferentes roles de manera simultánea: la responsabilidad de la reproducción social de las familias, las tareas propias de sus organizaciones sociales de bases, generadoras de ingresos económicos para ellas y sus familias, las tareas de gestión local que implican participar en los diferentes espacios de diálogo y concertación . Lo cual genera una cuota de sacrificio personal” (Trelles 2007:128). El aporte de esta investigación es la visibilización de los múltiples espacios sociales en los que las mujeres se desarrollan siendo lideresas y que implica mayores exigencias desde su

posición como ciudadanas. Visibiliza los estereotipos que las mujeres deben enfrentar al incursionar en el ámbito público y las limitaciones que implica asumir varios roles dentro de la sociedad, como el de madre, jefa de familia, lideresas en su organización.

El artículo “Aproximaciones a la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza desde una mirada de género: la experiencia de Huánuco”⁴ de Carla Lecaros (2006) escribe sobre la experiencia con la Mesa de Concertación Regional de Huánuco, la Mesa de Concertación Provincial de Ambo, y la Mesa de Concertación Distrital de Hermilio Valdizán que pertenece a la provincia de Leoncio Prado.

Lecaros revela que “en la Mesa, la concertación no se ha entendido únicamente como un mecanismo que permite a los actores llevar a cabo una acción colectiva. Es entendida como un proceso complejo en el que se busca el entendimiento entre las partes sobre determinados fines, tomando en cuenta sus diferencias sin anularlas y, en muchos casos, sin el objetivo de resolver todos los conflictos” (Lecaros 2006:15).

Lo importante de la investigación es que analiza un espacio análogo al de la MGPP, y revela la necesidad de contar con un espacio de mayor alcance como la Mesa Nacional que podría articular y hacer más explícita una problemática en particular, por ejemplo como la problemática de género y sus posibilidades de avanzar respecto a las inequidades de género, como Lecaros explica (Lecaros 2006: 37).

En el artículo “Agencia, género y desarrollo humano”⁵ Patricia Ruiz Bravo (2009), menciona que “el análisis de la agencia supone un enfoque histórico que permita identificar los procesos y las oportunidades que permiten su

⁴ Publicado en: Ruiz Bravo, Patricia y Rosales, José Luis. Género y Metas del Milenio. Lima, 2006.

⁵ Publicado en: Ruiz Bravo, Patrón Pepi y Pablo Quintanilla (coomp.). Desarrollo humano y libertades. Una aproximación interdisciplinaria. Lima, 2009.

reafirmación” (Ruiz 2009:85), reflexión que realiza a partir de la experiencia de las mujeres de Puno y la construcción de su agencia social.

1.2.1 Elementos a considerar

La revisión del estado de la cuestión recoge la importancia de los espacios de concertación como una forma de dialogar y visibilizar las demandas de la ciudadanía, son una canal para establecer propuestas que por su naturaleza buscan resolver problemas muy próximos a la cotidianidad de la población.

Como tal, estos espacios presentan un tipo de organización y dinámica particular, integrados y movilizados por la necesidad de resolver problemas puntuales, en tal sentido, la exploración de esta forma de organización y movilización permiten comprender y apoyar la investigación de la Mesa de Género de Puente Piedra como un punto de partida para la acción social.

Los estudios recogidos al respecto permiten analizar las limitaciones de este tipo de organización, comparar las experiencias y su organización con la MGPP. Asimismo, a lo largo de la revisión se analiza lo producido sobre la participación de la mujer, su inserción al espacio público y político, ello como un gran valor de la paridad que es el espíritu de la MGPP en su creación y que tomamos como constante a lo largo del proceso de construcción de su agencia social.



*Elaboración propia.

1.3 Metodología

La agencia social es un proceso que se construye desde el individuo y con él, implica un aprendizaje continuo en el que se pone en marcha la capacidad de acción adquirida.

En virtud de esta premisa, la metodología utilizada busca rescatar ese transcurrir de la acción y evidenciar la datación de capacidades que hacen evidente la construcción de la agencia social de la MGPP.

A la luz de la MGPP como colectivo, desarrollamos la exploración a partir de su constitución organizacional y los elementos que enriquecen su formación que se convierten en factores que gestan la agencia social.

La tesis plantea tres preguntas centrales para desentrañar el proceso de construcción de agencia social de las mujeres a través Mesa de Género de Puente Piedra, los que están relacionados con el proceso de gestación de la agencia social de la MGPP, las relaciones de poder, el liderazgo y los recursos que despliegan para hacer efectiva su intervención: ¿Cómo se describe el proceso de constitución, formación y consolidación de la MGPP?, ¿Cómo interactúa la MGPP con las relaciones de poder y género existentes? y ¿Cuáles son los recursos que ha desplegado la MGPP?.

1.3.1 Diseño Metodológico

La investigación es de carácter exploratorio y descriptivo de un estudio de caso. El diseño de la investigación es transversal y está delimitada entre mayo de 2006 y octubre de 2012, periodo en el que se crea y forma la MGPP. La elección de este caso responde al acercamiento particular que se tuvo por medio del vínculo laboral que despertó el interés de profundizar el conocimiento a través del análisis del proceso de construcción de la agencia social de las mujeres quienes van asumiendo un rol protagónico en medio de las contradicciones personales y las situaciones sociopolíticas al que se ven enfrentadas en el distrito.

Debido al carácter de la investigación y la importancia de cada involucrado para la construcción del periodo estudiado, se ha visto conveniente optar por la aplicación de métodos cualitativos que permitan poner en valor las experiencias de vida de los protagonistas del hecho social, los cuales han sido recogidos a través de entrevistas a profundidad, para el caso de las integrantes de la MGPP.

El criterio de selección para realizar las entrevistas a profundidad se ha basado en el tipo de relación que las integrantes han mantenido con la MGPP, en calidad de “fundadoras”, como las denominaremos que reúne a las que participaron del momento de formación de la MGPP, así como de su reconocimiento público mediante la Ordenanza Municipal N° 190-MDPP. Las “nuevas integrantes con cargos de toma de decisión”, refiere a aquellas que se han incorporado en el 2012, a través de la formalización del Acta de Constitución asumiendo cargos de toma de decisiones como Representante de la MGPP y el Consejo de Representación.

Cuadro de entrevistas a profundidad a las Fundadoras⁶

Entrevistada	Experiencia organizacional	Cargo actual en la MGPP ⁷	Entrevista N°	Fecha de entrevista
Maruja	Miembro de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Consejo de Representación (Tesorera)	1	06.10.2012
María	Representante de las Promotoras de Salud en Zapallal	Miembro	2	10.10.2012
Asunta	Representante de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Miembro	3	07.10.2012
Ana	Representante de la Casa Refugio	Consejo de Representación	4	12.10.2012

⁶ Entrevistas realizadas durante octubre de 2012, en el distrito de Puente Piedra y Cercado de Lima.

⁷ Los cargos están actualizados hasta diciembre de 2012.

	“Tierra Viva”	(Secretaria)		
Luz	Representante de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana del Cercado de Puente Piedra	Responsable del Eje de Seguridad Ciudadana	5	23.10.2012
Anita	Representante del Comedor Popular de Zapallal	Consejo de Representación (Vocal)	6	12.10.2012

Es importante recoger las experiencias de los funcionarios de la Municipalidad de Puente Piedra, los cuales se han dividido por periodos de gestión. Se han tomado en cuenta a los funcionarios directamente relacionados con las acciones de la MGPP.

Cuadro de entrevistas a profundidad a Funcionarias⁸

Entrevistada	Experiencia organizacional ⁹	Entrevista N°	Fecha de entrevista
Amalia	Regidora del Periodo 2006 - 2010	7	20.10.2012
Maura	Regidora del Periodo 2011-2014	8	31.10.2012

Las nuevas integrantes de la MGPP tienen un perfil diferente, sus experiencias e incorporaciones al colectivo responden a otra lógica de acción que del rol que consideran ellas que desempeñan por pertenecer al sector estatal:

⁸ Entrevistas realizadas durante octubre de 2012, en el distrito de Puente Piedra.

⁹ Los cargos están actualizados hasta diciembre de 2012.

Cuadro de entrevistas a profundidad a nuevas integrantes de la MGPP¹⁰

Entrevistada	Experiencia organizacional ¹¹	Entrevista N°	Fecha de entrevista
Carlita	Representante del Centro de Emergencia Mujer Entrevista	9	27.10.2012
Rocío	Representante del Hospital de Puente Piedra	10	29.10.2012

La MGPP tiene una trascendencia organizacional que es importante analizar, para lo cual se ha establecido el análisis documental del colectivo que está sustentando en la revisión de aquellos documentos más que involucren la creación, formación o constitución de la MGPP, para lo cual se han revisado cinco documentos, haciendo uso de una guía de recojo de datos donde resalta: los acuerdos tomados, las normas establecidas. Asimismo se han incluido la producción de materiales promocionales de la MGPP que incluyen:

Cuadro de análisis documental

Documentos	Instrumento aplicado
Acta de instalación de la MGPP	Ficha de análisis documental
Estatuto de la MGPP	Ficha de análisis documental
Ordenanza Municipal N^a 058-MDPP	Ficha de análisis documental
Ordenanza Municipal N^a 190-MDPP	Ficha de análisis documental
Ordenanza Municipal N^a 123-MDPP	Ficha de análisis documental

Por último, se ha visto conveniente valorar el análisis de la acción de las mujeres de la MGPP porque responde directamente a esa capacidad movilizadora y transformadora que se construye en la agencia. Es así, que se ha participado de cinco actividades en los que la MGPP ha sido la organizadora o a estado a cargo, el análisis de la acción se encuentra determinado por los momentos importantes de la MGPP ha vivido e impulsado.

¹⁰ Entrevistas realizadas durante octubre de 2012, en el distrito de Puente Piedra.

¹¹ Los cargos están actualizados hasta diciembre de 2012.

Cuadro de análisis de la acción

Acciones	Instrumento aplicado	Fecha de actividad
Reuniones internas	Ficha de análisis de la acción	12.10.2012 19.10.2012
Reunión con el Comité Multisectorial	Ficha de análisis de la acción	17.10.2012
Foro Interdistrital	Ficha de análisis de la acción	2010
Feria Productiva por el Día de la Mujer 2012	Ficha de análisis de la acción	08.03.2012 09.03.2012 10.03.2012

CAPÍTULO II

DESARROLLO DE LA MESA DE GÉNERO DE PUENTE PIEDRA (MGPP)

2.1 Marco contextual

2.1.1 Origen de la Mesa de Género de Puente Piedra (MGPP)

A partir del 2000, en Lima Norte empieza a gestarse un fenómeno particular: la creación de espacios de concertación que focalizan su trabajo en la situación de la mujer. El hecho estaba relacionado con la Declaración de los Objetivos del Milenio (DOM)¹², que facilitan la intervención de la agencias de cooperación internacional y que encontrarían en las organizaciones feministas como las ONG Manuela Ramos, Flora Tristán y DEMUS las principales ejecutoras de estos fondos, quienes además se encargarían de impulsar y vigilar del cumplimiento de las políticas en temas de género.

¹²En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000, todos los estados miembros se comprometieron conjuntamente a realizar acciones para avanzar en las sendas de la paz y el desarrollo humano. La Declaración del Milenio, entre otros muchos elementos, derivó en la aprobación de 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Erradicar la pobreza extrema y el hambre, Lograr la enseñanza primaria universal. Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. Reducir la mortalidad infantil. Mejorar la salud materna. Combatir el VIH/SIDA el paludismo y otras enfermedades. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

La DOM (2000) se convierte en una hoja de ruta para los Estados partícipes del Colectivo de Naciones Unidas (ONU. El Objetivo 3¹³ de la DOM enunciará específicamente la necesidad de fomentar la igualdad entre los géneros, fue en ese marco que las cooperaciones internacionales destinaron recursos para América Latina.

Particularmente España, se convertiría en un constante financista de proyectos de intervención social en el país, a través de la Agencia Española de cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Ayuntamiento de Madrid y Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI).

La ejecución de los proyectos estaba liderada por las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que ya contaban con una trayectoria de trabajo en la ejecución de proyectos sociales. De acuerdo con Montero y Blondet (1999) las cifras indican que en solo en 1990 existían 703 ONG, el 57% de las cuales se encontraba interviniendo en Lima (Montero y Blondet 1999:36). Tres años más tarde se registraron 895 ONG en todo el país, 110 que abordaban el tema de mujer de manera exclusiva o incluían de alguna forma a la mujer (Montero y Blondet 1999:36). A la fecha existen 3169 ONGD, registradas en la APCI¹⁴.

El Estado peruano también promovió y respaldó la presencia de las mujeres en el espacio público con promulgación de leyes como la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 (2002) que señala funciones específicas a los gobiernos regionales en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades.

Igualmente la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 (2003) establece como competencia a nivel municipal, “la promoción de la igualdad de oportunidades con criterio de equidad”. Además la propia Ley Marco del

¹³ En <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>. Revisado el 24 de mayo de 2013.

¹⁴ EN http://www.apci.gob.pe/contenido_servicio1.php?ID=1937&TIPO=Directorio&CATE=. Revisado el 14 de noviembre de 2012.

Presupuesto Participativo N° 28056 (2003) y su modificatoria con la Ley N° 29298 (2010) que incorporan como principios normativos a la equidad e igualdad, ley que introduce los conceptos de “relación entre Estado y nación (eficacia vertical) y entre la propia colectividad (eficacia horizontal)”.

El Decreto Supremo N° 027-2007 (2007) define y establece las “políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional, suscribiendo la obligatoriedad del cumplimiento de políticas a favor de la igualdad de hombres y mujeres en este nivel de gobierno”.

Las ONG que funcionaban en Lima, incidieron en la publicación de documentos que establecieran y promovieran la generación de espacios de concertación que aborden el tema de la mujer de manera focalizada. Documentos normativos como el Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004-2011, que incluye en su lineamiento número 5, “la promoción de la familia, como artífice de una cultura de paz, promoción de valores y de prevención de la violencia familiar y de otras formas de violencia”¹⁵ y el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 que en su segundo objetivo estratégico establece “mejorar las relaciones entre mujeres y varones con cultura de paz y libre de violencia”.

Los principales planteamientos de estos planes contemplaban el fomento y constitución de espacios de concertación, de acuerdo con la meta planteada al 2010 que esperaba que “en el 50% de regiones funcionan instancias de concertación entre Estado, sociedad civil, medios de comunicación, anunciantes y publicistas” (MIMDES 2006:68)¹⁶.

¹⁵ En http://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfn/normativas/304_PNCVHM_2009-2015.pdf. Revisado el 10 de noviembre de 2012.

¹⁶ MIMDES. Plan Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual que en el Objetivo Estratégico 2.1 contempla que “El Estado y sociedad civil adoptan prácticas equitativas entre mujeres y varones en todos los ámbitos sociales” pág. 68

Es así que para el año 2009, según el reporte del MIMDES, se identifican 199 espacios de concertación contra la violencia familiar y sexual. En Lima Metropolitana se habían creado solamente nueve, los que se encontraban distribuidos entre los distritos de Comas, San Martín de Porres, Independencia y Carabaylo, todos en la zona norte de la ciudad.

Es así que Lima Norte, entre los años 1999 y 2006, se constituye como una zona que concentra los espacios de concertación que forman parte de intervenciones realizadas por ONG financiadas por cooperación internacional. La experiencia de constitución de espacios de concertación en Lima Norte¹⁷ empieza con el distrito de Comas, a través de la intervención de la ONG Calandria en mayo de 1999.

“La Mesa de Concertación de Género del distrito de Comas es un espacio político, sólido y democrático con posicionamiento y reconocimiento público a nivel local y nacional. Es representativa de todos los actores sociales que trabajan por la equidad de género, con una población sensibilizada y comprometida, con capacidad de propuestas para el desarrollo integral de los hombres y mujeres del distrito de Comas.”¹⁸

Al igual que la Mesa de Concertación de Género en Comas, la Mesa de Trabajo de la Mujer Olivense, se crea en el marco de una intervención social también fue reconocida por el municipio mediante un Acuerdo de Consejo de la Municipalidad de Los Olivos:

“Organización Social de Concertación institucionalizada por Acuerdo de Concejo No. 0068 el 12 de Septiembre del año 2003, tiene entre sus objetivos el de contribuir al crecimiento de las mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con el hombre; que, en la actualidad se vienen realizando acciones conjuntas entre el Gobierno Local y la Sociedad Civil con la finalidad de aunar esfuerzos para poder realizar actividades de sensibilización y capacitación dirigidas a la población, especialmente a las mujeres buscando una igualdad de Oportunidades y Equidad de Género en las Políticas Públicas, Planes Nacionales y

¹⁷ Mesa de Trabajo de la Mujer Olivense creada el 12 de setiembre de 2003, Mesa de Concertación de Género y Salud de Comas creada en mayo de 1999 ambas impulsadas por ONGs.

¹⁸ En: Documento de la ONG Calandria en el marco del concurso de iniciativas de gobernabilidad y concertación local en el país en el año 2006.

Prácticas del Estado, que conllevaría a garantizar el estricto cumplimiento de las Normas de Derechos Humanos promoviendo una cultura de paz” (Acuerdo de Consejo N° 05-2012-CDLO)

Estos espacios de concertación visibilizan la participación femenina en el ámbito público, además de desarrollar capacidades, en el sentido que los principales componentes de estas intervenciones sociales son el fortalecimiento del liderazgo y el acercamiento a la gestión local, a través de las demandas de la sociedad civil.

En el estudio de caso, el distrito de Puente Piedra actualizaba en el 2005, el Plan de Desarrollo Concertado de Puente Piedra (PDC) al 2015 que en el tercer Objetivo Estratégico plantea una “gestión concertada del desarrollo local, con igualdad de oportunidades para todas y todos”, apuntando a “consolidar los espacios de participación y articulación social e institucional y fortalecer la capacidad de gestión de la municipalidad”.

La elaboración del PDC distrital se había hecho en el marco de una intervención de un programa social¹⁹ ejecutado por las ONG Alternativa y Escuela Mayor de Gestión Municipal que tenían suscrito un convenio con la Municipalidad para la elaboración de tal documento²⁰. Este trabajo permite crear antecedentes para las próximas intervenciones que tendría esta ONG en el distrito, generando alianzas estratégicas con actores relevantes en el municipio.

El 2005 se instala el proyecto “Promoción de los derechos económicos y sociales con equidad de género en el marco de los Planes de Igualdad de Oportunidades de los distritos de Puente Piedra y Ventanilla” que se desarrolla hasta el 2007, acciones involucradas directamente con la Municipalidad y los funcionarios para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado del distrito de Puente Piedra.

¹⁹ El programa se denominaba Modelo de Gestión del Desarrollo Local sustentado en el Fortalecimiento de la institución municipal, la mejora económica local y la participación ciudadana el distrito de Puente Piedra e intervino en el distrito del 2003 al 2005.

²⁰ Ordenanza Municipal N° 058-MDPP

Dentro de las estrategias que desarrolla el proyecto se encuentran la creación de una Escuela de Lideresas para representantes de organizaciones y un Fondo Concursable para microempresarias. De la primera promoción de la Escuela de Lideresas, egresan algunas integrantes quienes posteriormente se convertirían en las fundadoras de la Mesa de Género de Puente Piedra, y otras, que luego servirían de nexo entre la Municipalidad y la MGPP debido a que asumieron cargos municipales²¹. Una de las ganadora del Fondo Concursable, será la representante de la Asociación de Confeccionistas de Puente Piedra (ASCOIPP), fundadora que se integra a la MGPP en el año 2008.

La Mesa se crea en el 2006 con el proyecto de “Igualdad de Oportunidades para mujeres y varones en los distrito de Puente Piedra y Ventanilla”, pero tiene su reconocimiento público dos años después, en enero del 2008, cuando se eligió al Consejo de Representación en el marco de la ejecución de un nuevo proyecto “Igualdad de Oportunidades para mujeres y varones en los distrito de Puente Piedra y Ventanilla”, los dos años sirvieron para capacitar y fortalecer a las integrantes de la Mesa, la lógica de la ONG era potenciar las capacidades de las integrantes para otorgarle sostenibilidad a la MGPP y asumieran la organización como suya.

La naturaleza de la Mesa era ser un espacio de concertación en el que participan solamente representantes de organizaciones del distrito e instituciones estatales que dedicadas o que tuvieran proyectos relacionados con el tema de la violencia hacia la mujer, salud reproductiva, independencia económica. Estas debían estar organizadas como una Mesa de Concertación, teniendo integrantes especializados en sus temas que pudieran conformarse Comisiones de Trabajo asumiendo autonomía:

²¹ Asumiría posteriormente el cargo de Regidora para el periodo municipal 2006-2010.

“es el espacio de concertación y participación por excelencia y de encuentro entre organizaciones sociales, instituciones públicas, instituciones privadas, líderes y lideresas de opinión que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre los géneros y tiene vigencia permanente”. (Art. 1, Estatuto de la MGPP)

Henríquez explica una Mesa de Concertación en base a la experiencia de la MCLCP, “la Mesa constituye, en la práctica, un espacio de afirmación de valores y de producción de ideas, de intercambio de propuestas y búsqueda de alternativas” (Henríquez 2005:33), esta figura es la misma que se buscó aplicar al momento de la creación de la MGPP, sin embargo, las limitaciones y expectativas de los integrantes de la MGPP, generaron desconcierto por la “ineficacia” adjudicada a las reuniones que tenía la MGPP sin acciones visibles, para algunos miembros.

2.2 Primeras integrantes de la MGPP

2.2.1 Las características socioculturales

Las Fundadoras son el grupo de mujeres que integraron la MGPP y asumieron un rol protagónico dentro de la misma, ellas son parte del primer grupo de mujeres beneficiarias de los proyectos que la Cooperación española ejecutó en el distrito.

Es necesario precisar, que existieron dos momentos diferentes dentro del marco de la creación de la MGPP, el primero en el 2006, con cuatro integrantes, luego en el 2008, cuando a través de un acto público, se elige el Consejo de Representación de la MGPP y toda la estructura organizativa.

Ambos grupos de mujeres presentan una serie de características similares, lo que nos permite establecer un perfil de las integrantes pero que ha permitido amalgamarlas al tener situaciones en común que compartir:

Características Socioculturales de las Fundadoras

	Socia de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Representante de las Promotoras de Salud en Zapallal	Representante de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Representante de la Casa Refugio “Tierra Viva”	Representante de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana del Cercado de Puente Piedra	Representante del Comedor Popular de Zapallal
Edad	66	57	46	44	65	57
Lugar de nacimiento	Chachapoyas	Cajamarca	Huánuco	Lima	Lima	Huacho
Lugar de residencia	Puente Piedra	Puente Piedra	Puente Piedra	Puente Piedra	Puente Piedra	Puente Piedra
Zona	Establo	Zapallal	Santa Rosa	Zapallal	Cercado	Zapallal
Estado civil	Viuda	Casada	Separada	Separada	Separada	Casada
Jefa de familia	Si	No	Si	Si	Si	No
Con hijos	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Grado de instrucción	Primaria completa	Secundaria completa	Secundaria completa	Superior completa	Técnico completa	Superior incompleta
Tiempo en organizaciones	Más de 15 años	Más de 15 años	Más de 10 años	Más de 10 años	Más de 5 años	Más de 10 años
Organización/es de procedencia	Negocio propio	Promotora de ESSALUD	Comedor Popular de Ancón	Casa Refugio “La Voz de la Mujer”	Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana Zonal	Comedor Popular de Zapallal
Cargos que ocupó	Dueña y Miembro	Vocal y Promotora	Vocal y Tesorera	Dueña	Miembro y Presidenta	Presidenta, Tesorera y Fiscal

Sus edades oscilan entre los 40 a 70 años, algunas provienen de familias de migrantes que llegaron a Lima en los años '60 y '70. La mayoría de las fundadoras se asentaron en la periferia de Puente Piedra, a excepción de una que vive en Puente Piedra Cercado (representante de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana del Cercado de Puente Piedra).

Todas son madres de familia, algunas de ellas son jefas de familia y reparten su tiempo entre el trabajo, su entorno familiar y las actividades propias de las organizaciones sociales a las que pertenecen o han pertenecido.

Se observa que tres de las seis integrantes que accedieron a un mayor grado de instrucción educativa ocuparon cargos más altos en sus organizaciones. Las demás fundadoras han sustentado su formación en base a capacitaciones, seminarios y talleres ofertados por ONG e instituciones públicas.

“en esa época se instala con su proyecto la ONG Alternativa donde participo en la Primera Escuela de Líderes de esa ONG, así mismo también participo en el Plan de Desarrollo Concertado que como digo para mí todo es algo nuevo porque yo nunca había participado en proyectos similares, a medida que he ido participando se han formado talleres de autoestima de incidencia política, el liderazgo, yo ya lo tenía pero me reforzaron nuevamente con el otro proyecto que vino y también pudieron descubrir en mi un potencial y un miedo a hablar en público, pero entre al Taller de Voceras y agradezco bastante a todas las ONG, a todas las promotoras que me ayudaron a fortalecer de repente algo que yo tenía pero no descubría” (Entrevista a Luz, pág.50)

La mayor parte de su conocimiento ha sido adquirido de manera empírica a través de su participación en otras organizaciones de la sociedad civil, impregnado de un sentido común que les ha permitido explorar el tema de participación:

“es que yo había llevado un curso sobre formación política y me gustó y pensé en apoyar y aprovechar ese momento” (Entrevista a María, pág.51).

Otro punto coincidente es que todas en algún momento de sus vidas presenciaron o fueron víctimas de violencia familiar, situación marcó su sensibilidad frente a temas de violencia hacia la mujer:

“muchas de nosotras que han sufrido de violencia de repente de padres maltratadores o que han sido violadas o marginación porque vienen de la sierra” (Entrevista María, pág. 55)

Estos episodios se convirtieron en parte de su discurso y genera reacciones motivadas como la indignación y rechazo, que estimula el compromiso de cada una que las hace más cercanas a la realidad cotidiana, pero también crea grandes expectativas que se ven frustradas cuando éstas son discutidas con las autoridades del distrito:

“pero nosotros también como integrantes nos sentimos mal porque esas cosas quisiéramos cambiar pero ¡ya! como un cuaderno pero no podemos porque dependemos de las autoridades y a veces nos da mucha pena” (Entrevista a María, pág. 54)

La reunión de este grupo de mujeres, comunes en sus trayectorias de vida por la pertenencia a sus organizaciones de base y la sensibilidad sobre los temas relacionados a la violencia hacia la mujer, adquiridos de manera empírica, son llevados a la MGPP y se convierten en el punto de partida para realizar las acciones.

2.1.1 La formación organizacional

La experiencia de las fundadoras de la MGPP tiene un factor común, todas en algún momento de sus vidas asumieron cargos de toma de decisiones al interior de organizaciones, lo cual les permitió no solo afianzar su confianza en sí mismas sino reconocer sus capacidades y aprender a desarrollarlas en diferentes situaciones:

"Sí, tenía cargo, era Vocal, primero, después era Tesorera y como la Presidenta no funcionaba, a veces yo me ponía a cargo " (Entrevista a Asunta, pág. 50)

Estas experiencias anteriores les permitirían identificar sus fortalezas personales y reconocer que podían tener una funcionalidad importante al interior de la organización que integraban:

"(Estaba) de Fiscal porque me dijeron que podía ser mediadora y asistente porque les daba ayuda necesaria" (Entrevista a Anita, pág. 50)

El tiempo de participación en cada una de las organizaciones que antecedió su integración a la MGPP oscila entre 5 a 10 años. Se evidencia que existe una trayectoria ascendente dentro de la misma organización que integraban.

"Participé como Coordinadora de la Junta Vecinal de dos manzanas, ahí fueron los inicios (...) posteriormente me fui desarrollando en el tema de la seguridad ciudadana y paso a ser Coordinadora Zonal del Cercado de Puente Piedra, estamos hablando en el 2005" (Entrevista a Luz, pág. 50)

Los temas de especialización de las fundadoras responden a la necesidad de atender un problema social que las afectaba directamente. Algunas de ellas integraron Comedores Populares, Vasos de Leche, Juntas de Seguridad Ciudadana como mecanismo de acción inmediata para la atención de problemas como la recesión, el desempleo, la inseguridad ciudadana, entre otros.

Cuadro de Cargos asumidos por las Fundadoras

Integrante de la MGPP	Tipo de organización a la que perteneció	Cargo que asume en la MGPP al integrarse	Cargo actual en la MGPP
Miembro de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Productiva	Miembro (2008)	Consejo de Representación (Tesorera)
Representante de las Promotoras de Salud en Zapallal	Salud	Miembro (2006)	Miembro
Representante de la Asociación de Confeccionistas Independientes en Puente Piedra	Productiva	Consejo de Representación (2008)	Miembro
Representante de la Casa Refugio “Tierra Viva”	Social	Consejo de Representación (2006)	Consejo de Representación (Secretaria)
Representante de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana del Cercado de Puente Piedra	Social	Consejo de Representación (2006)	Responsable del Eje de Seguridad Ciudadana
Representante del Comedor Popular de Zapallal	Social	Consejo de Representación (2006)	Consejo de Representación (Vocal)

*Fuente: Entrevistas a profundidad realizadas en octubre de 2012.

La pertenencia a estas organizaciones significó el inicio de una trayectoria organizacional que las dotó de una experiencia enriquecedora y las acercó a una realidad en el distrito generando un vínculo que las comprometía a buscar y atender situaciones de violencia hacia la mujer, la proximidad que tuvieron a este tipo de episodios las sensibilizó.

El integrar organizaciones sociales de base les da un sentido de responsabilidad respecto a la situación de su distrito. Consideran que su posición como la de “posibilidad de cambio”:

“Tenemos las buenas intenciones y la necesidad del día a día sobre la violencia que las mujeres tienen que soportar vivir con el agresor pero nosotros también como integrantes nos sentimos mal porque esas cosas quisiéramos cambiar pero ¡ya!” (Entrevista a María, pág. 54)

Pertenecer a una organización les significó un proceso de desarrollo de capacidades, de las que fueron tomando conciencia en la medida que reflexionaban sobre su quehacer diario. Este espacio de reflexión lo encontraron en los talleres de capacitación que ofertaban diferentes ONG²² en el distrito a los cuales era fácil acceder por el bajo costo y la posibilidad de obtener conocimiento.

2.3 Proceso de Constitución, Formación y Consolidación de la MGPP

La constitución de la MGPP se da en el 2006 a raíz de la convocatoria de la ONG Escuela Mayor de Gestión Municipal (EMGM), dedicada a la:

“formación de capacidades para la gestión pública, municipal y regional, comprometida con el desarrollo de las potencialidades, el fortalecimiento de la ciudadanía, la democracia y la equidad en los ámbitos locales con proyección nacional y global”²³ (Misión de la Escuela Mayor de Gestión Municipal)

Dos años más tarde, en enero de 2008, mediante un acto público en el distrito de Puente Piedra se elige al Consejo de Representación de la MGPP de manera colectiva, conformado por seis representantes de organizaciones sociales quienes estarían en constante coordinación con dos regidoras de la Municipalidad de Puente Piedra.

Es así que se tiene como integrantes a la representante de las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana del Cercado de Puente Piedra, la Presidenta del Vaso de Leche, la representante de la Asociación de Confeccionistas de Puente Piedra (ASCOIPP), la representante de la Casa

²² ONGs como ADRA, Alternativa, Escuela Mayor de Gestión Municipal y Milenia Radio ofrecían taller sobre autoestima, liderazgo y formación de voceras.

²³ En <http://www.emayor.edu.pe/emayor.php>. Revisado el 25 de mayo de 2013.

Refugio “Tierra Viva” de Puente Piedra y una representante del Poder Judicial de Puente Piedra.

Esta etapa de creación de la MGPP tuvo el respaldo la EMGM que facilitó la difusión y publicidad del colectivo en el distrito, así como el acercamiento de las integrantes a las autoridades para realizar coordinaciones, lo que les permitía gozar de cierta estabilidad organizacional debido a la eficacia que tenían respecto al cumplimiento de sus objetivos.

Luego de este impulso, la EMGM que desarrollaba el proyecto, planteó la construcción participativa del Plan para la Igualdad de Oportunidades (PIO) del distrito de Puente Piedra articulado al Plan de Desarrollo Concertado Distrital al 2015. El PIO se concretó para junio de 2008 con la promulgación de una ordenanza municipal que reconocía el PIO y la creación de Mesa de Género como “espacio de coordinación y concertación responsable del seguimiento del PIO”, además de “delegar de facultar a la Gerencia de Desarrollo Educativo y Social para su implementación”²⁴.

El reconocimiento del PIO mediante la ordenanza permitió visibilizar a la MGPP como una organización dedicada al tema de la mujer en el distrito, para las integrantes fue un logro constituido en gran parte por la alianza estratégica establecida con una de las regidoras de la gestión que se encontraba vigente:

“como teníamos una regidora ahí, sí que normalmente conseguíamos lo que necesitábamos” (Entrevista a María, pág. 53)

Este respaldo institucional multiplicó las posibilidades de ser efectiva y cumplir con los acuerdos como el PIO y las actividades que conmemoran fechas claves como el Día de la No violencia hacia la Mujer y el Día internacional de la Mujer, sin embargo, el tema de la organización interna dificultó concretar los acuerdos, es en ese momento que se evidencia con

²⁴ Ordenanza Municipal N° 123-MDPP

mayor claridad los tipos de liderazgos que se habían ido construyendo al interior de la organización.

El Consejo de Representación de la MGPP se vio fortalecido con este logro, sin embargo, comenzó a centralizar la información y se hacía indispensable la presencia de al menos una de las integrantes del Consejo para resolver desacuerdos sobre el financiamiento municipal y la forma en que se trabajarían los mensajes que se transmitirían a la población y el protagonismo que tendría la MGPP en la actividad que se realizara en el distrito (discrepancias por ubicación de logos, colores usados en los materiales de difusión y mención de la MGPP como coorganizador).

Esta situación se vio reafirmada en la medida que las labores consideradas como “institucionales”, implicaban coordinaciones tanto con las autoridades como con otras organizaciones del distrito y solo eran realizadas por las integrantes del Consejo de Representación, generando recelos por el protagonismo que ganaban cada una de las integrantes, en relación a las demás representantes de organizaciones que integraban la MGPP.

El proceso de empoderamiento que vivieron las integrantes que ocuparon el Consejo de Representación las fortaleció como personas y como líderes, pero desencadenó una lucha por el protagonismo y el reconocimiento de quienes se encontraban fuera de los cargos de toma de decisiones en la MGPP, que fue acompañado por un recelo político de las autoridades del distrito, a pesar que la MGPP desde un principio deslindara vínculo con la política, la posibilidad de convertirse en un espacio de difusión de las acciones municipales de la gestión de Rennán Espinoza:

“Lo que si tengo que decir es que no hubo una muy buena interpretación de la Mesa de Género y quiso municipalizar la Mesa de Genero pero la Mesa de Genero es independiente porque no dependíamos de otra institución y la Municipalidad para un evento nos quiso hacer participar pero como si

formáramos parte de ello y nosotros nos negamos” (Entrevista a Luz, pág. 53)

De alguna manera, estas percepciones de las integrantes respecto a las acciones de la Municipalidad de Puente Piedra, construyeron la imagen de un opositor antes que un aliado, cuestión que fue reafirmandose en la medida que las negociaciones con la Municipalidad se hacían infructíferas.

Para febrero de 2012, las instituciones públicas que actúan en el tema de la violencia: la Oficina de Participación Ciudadana de la Policía Nacional (OPC) y la Oficina de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad, la Casa de Refugio Mujer Tierra Viva, el Hospital y el Centro de Emergencia Mujer de Puente Piedra junto con la MGPP y Milenia Comunicaciones son reconocidas mediante una ordenanza municipal²⁵ para conformar la como la Comisión Multisectorial contra la Violencia hacia la Mujer 2011-2012.

Esta ordenanza significa el segundo reconocimiento de la MGPP por parte del municipio de Puente Piedra y el establecimiento de mayores retos para la organización que reagrupada después de casi un año de pausa debido a las elecciones municipales, se encuentra en una etapa de reafirmación de sus compromisos y acciones, esto significa que ha existido un proceso de aprehensión de la MGPP por cada una de las integrantes y que algunas de ellas, ya son reconocidas como integrantes, representantes y defensoras de la organización.

Este tema les confiere una responsabilidad que antes no les era explícita, además de reconocer que el apoyo que han recibido por parte de las ONG es transitorio y que es necesario generar sus propias redes y sus propios recursos para movilizar las acciones de la MGPP.

²⁵ Ordenanza N° 191 – MDPP.

Actualmente la MGPP pasa por la Fase III (2011-2012)²⁶ en el que se observa un proceso de aprendizaje: la capacidad de gestionar documentación necesaria para solicitar recursos a otras instituciones, presidir reuniones con la Municipalidad y las organizaciones integrantes del Comité Multisectorial, que en este caso, por ser especializadas en el tema de atención hacia la mujer, permiten que las propuestas y las acciones sean más concretas comparadas con años anteriores.

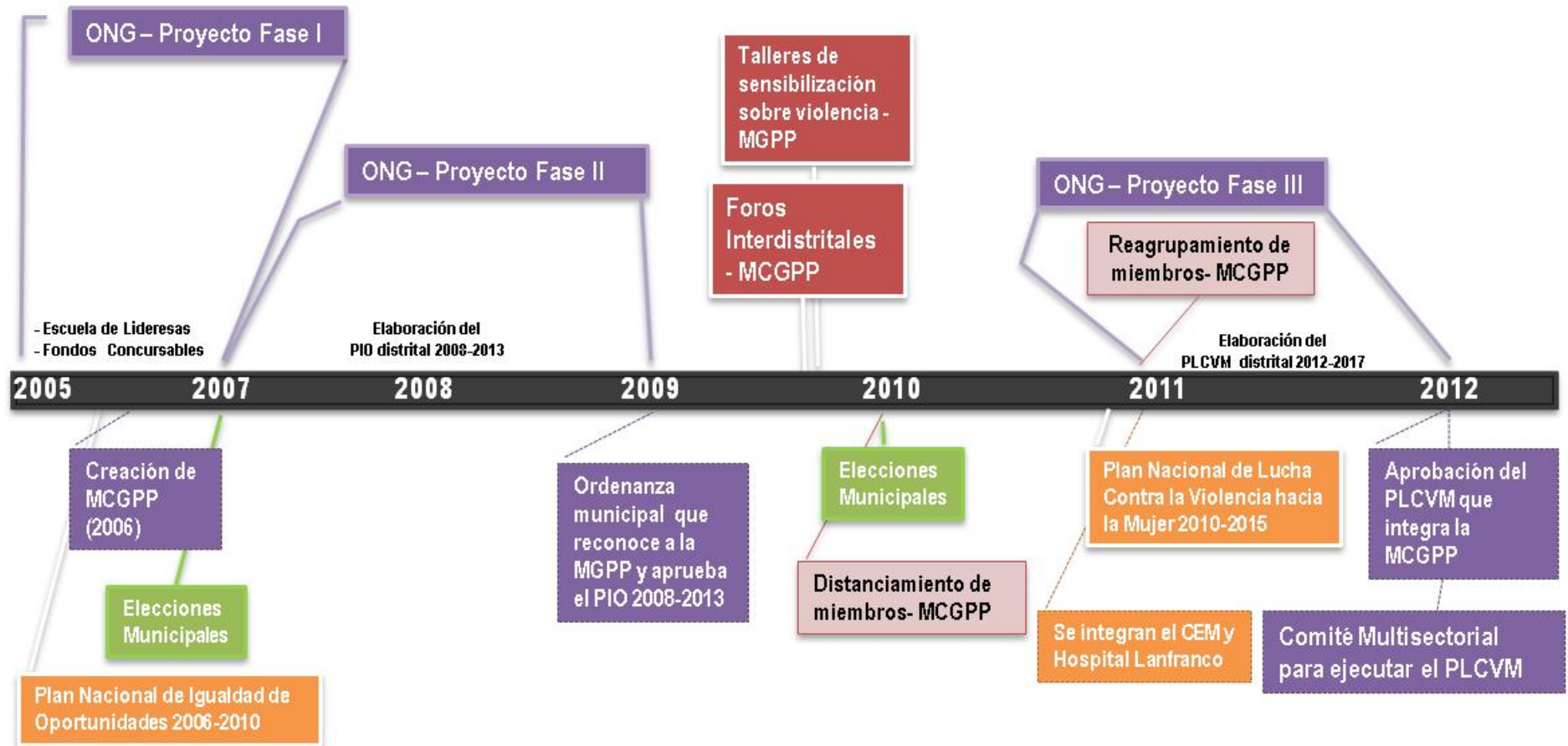
El reconocimiento propio como actoras en relación a los temas de violencia hacia la mujer en el distrito les confiere una confianza propia y las hace conscientes de que han adquirido cierta capacidad para transformadora las situaciones que deban enfrentar para hacer público el colectivo al que pertenecen.

Los liderazgos han sido identificados al igual que las debilidades de cada integrante, se observa a la MGPP en el distrito, su trascendencia organizacional y capacidad de convocatoria.

Existe la predisposición a ser más críticas sobre las labores que realizan y son capaces de establecer relaciones estratégicas. Aunque la independencia financiera de la MGPP todavía es un asunto pendiente para ellas, porque consideran que resulta uno de los principales obstáculos que enfrentan las para realizar sus acciones han valorado todas las acciones que han concluido sin necesidad de invertir demasiado dinero.

²⁶ Ver: Línea de Tiempo de la Formación, Constitución y Consolidación de la MGPP en la pág. 41.

Línea de Tiempo de la Formación, Constitución y Consolidación de la MGPP



*Fuente: Entrevistas a profundidad y Ordenanzas Municipales del distrito de Puente Piedra, realizadas durante octubre de 2012.

2.3.1 La intervención de las ONG's

Durante el 2003 hasta el 2012, existieron cuatro intervenciones sociales en el distrito de Puente Piedra financiadas por el Gobierno de España a través de la Agencia Especializada de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Como se observa en el siguiente cuadro, desde el 2003 hasta el 2009, las intervenciones se dieron de manera continua, teniendo como constante a la Escuela Mayor de Gestión Municipal como ONG ejecutora.

Cuadro de Proyectos Sociales de la Cooperación Española en el Distrito de Puente Piedra

Año	Proyecto	ONG ejecutora	Financista
2003 - 2005	Modelo de Gestión del Desarrollo Local sustentado en el fortalecimiento de la institución municipal, la mejora económica local y la participación ciudadana el distrito de Puente Piedra	- Escuela Mayor de Gestión Municipal - Alternativa	AECID*
2005- 2007	“Promoción de los derechos económicos y sociales con equidad de género en el marco de los Planes de Igualdad de Oportunidades de los distritos de Puente Piedra y Ventanilla” Fase I	- Escuela Mayor de Gestión Municipal - Alternativa - Milenia Radio	AECID*
2007- 2009	“Promoción de los derechos económicos y sociales con equidad de género en el marco de los Planes de Igualdad de Oportunidades de los distritos de Puente Piedra y Ventanilla” Fase II	- Escuela Mayor de Gestión Municipal - Alternativa - Milenia Radio	AECID*
2011- 2012	“Promoción del derecho a una vida libre sin violencia a través de la acción municipal en Puente Piedra y Ventanilla”	- Milenia Radio	AIETI

*Fuente APCI.

Estas intervenciones se dieron en el marco del cumplimiento de los Objetivos Del Milenio, el cual establece la ruta que seguirán los proyectos de

intervención social, para este caso, el trabajo incide en la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres²⁷.

2.3.2 El reconocimiento del municipio

El primero momento en que la Municipalidad de Puente Piedra en el año 2009, reconoce la presencia de la MGPP a través de una ordenanza municipal tuvo una serie de factores y particularidades que facilitaron su aprobación. La ordenanza que se publica en el segundo gobierno municipal de Rennán Espinoza, señalaba en el Artículo 3:

“Créase en el Distrito de Puente Piedra, la Mesa de Género, como un espacio de coordinación y concertación de los actores sociales interesados en la construcción de una sociedad local que impulse y promueva la equidad entre los géneros, responsable del seguimiento del Plan de igualdad de Oportunidades”. (Ordenanza N° 123-MDPP)

Esta ordenanza era el resultado de un trabajo sistemático de incidencia tanto de la ONG de turno como de dos regidoras municipales que permitieron que la MGPP tuviera voz dentro del Consejo Municipal. Lo que posibilitó la publicación de esta ordenanza es que existía un antecedente sobre el trabajo con mujeres en el distrito.

En el año 2003, se crea la Asociación de Mujeres Unidas Para el Desarrollo de Puente Piedra (ASMUDEP)²⁸ que luego pasaría a convertirse en una ONG, la dueña y presidenta es Jesús Espinoza, madre del exalcalde del distrito, Renán Espinoza.

Una de las regidoras que apoyaba la constitución de la MGPP, era integrante ASMUDEP y fue el nexo clave para canalizar las demandas de la MGPP:

“Quien habla, ya en el 2007 estaba como regidora ya no solo como integrante de la ASMUDEP entonces mi papel era de ‘Puente’ entre la

²⁷ Objetivo 3 de los ODM (2000).

²⁸ ASMUDEP “es una institución sin fines de lucro que viene trabajando varios años a favor de las mujeres de nuestro distrito, brindándoles capacitaciones en el ámbito social y económico y de esta manera mejorar su calidad de vida y la de su familia, les da la bienvenida a este acto cultural y busca de esta manera sensibilizar a nuestra sociedad sobre la violencia que se ejerce sobre las mujeres”. En <http://flavors.me/asmudepp>. Revisado el 24 de mayo de 2013.

Mesa de Género y la instancia importante del Consejo Municipal, este trabajo que como regidora me tocaba hacer tuvo mayor importancia porque aquí llego todas las licenciaturas de todas las Mesas de Género a las instancias del consejo municipal” (Entrevista a Amalia, pág. 57).

Esta organización jugó un rol importante en los inicios de la MGPP ya que se convirtió en su principal aliada para las conexiones al interior de la Municipalidad de Puente Piedra, era el puente entre las integrantes del distrito y el Consejo Municipal. Amalia, tenía una posición privilegiada que reforzaba las acciones de la MGPP en la medida que trasladó las demandas del PIO tanto a los regidores como al propio alcalde, Rennán Espinoza.

El segundo momento clave para la MGPP fue la aprobación del Plan Local Contra la Violencia Hacia la Mujer 2012-2015 (PLCVHM), que a través de la ONG Milenia Radio, condujeron su aprobación y la creación de un Comité Multisectorial que está integrado por instituciones públicas involucradas en el tema de atención a la violencia familiar y sexual y la MGPP.

“con Milenia hicimos un convenio para trabajar del 2011 hasta el 2015 y fue aprobado por una ordenanza con la municipalidad de Puente Piedra, era para generar mayores condiciones para la mujer y se trabajó con las organizaciones de vaso de leche, comedores con las agencias, con las vecinas, Milenia le comenzó a dar capacitación para que la mujer se independice y no solo este esperanzada en el esposo” (Entrevista a Maura, pág. 57)

La aprobación del PLCVHM fue un trabajo de incidencia que Milenia Radio apoyó sistemáticamente a través de los nexos que tenía en el ex MIMDES, que lograron ver de cerca el proceso de diagnóstico y construcción del plan.

El Comité Multisectorial responde a la lógica de encontrar un organismo que garantice la vigilancia del cumplimiento de los acuerdos de la Municipalidad de Puente Piedra con la sociedad civil.

Este organismo está conformado por la Policía Nacional a través de las diferentes comisarías de la zona, los centros de salud, las organizaciones sociales de base como el vaso de leche y comedores populares, organizaciones de adultos mayores y la MGPP.

2.3.3 Las acciones autogestionadas

Durante dos años entre el 2009-2011 no hubo presencia de ONG a través de ningún proyecto que involucrara directamente o indirectamente a la MGPP. Esto quiere decir que no se contaba con financiamiento para las acciones del colectivo, sin embargo, existía un instrumento de gestión que permitía ordenar sus acciones y había planteado compromisos: el Plan para la Igualdad de Oportunidades del distrito (PIO)²⁹ que tenía lineamientos de acción para el cumplimiento de metas planteadas de acuerdo al diagnóstico que se había realizado en el distrito.

El colectivo contaba con un plan anual que debía cumplir³⁰; el financiamiento y gestión de las actividades quedó bajo responsabilidad de la MGPP y generó un momento importante para cada una de las integrantes respecto a su capacidad de continuar movilizándolo al colectivo:

“en ese entonces no había ONG pero nosotras seguíamos reuniéndonos diciendo que la Mesa no debe desaparecer, estaba Luz Torres, Chilcón, quien habla, María” (Entrevista a Asunta, pág. 55)

En ese lapso la MGPP no se realizaron actividades de convocatoria masivas en el marco del cumplimiento de plan anual, pero debido al compromiso que sentían con la agenda establecida, las integrantes agenciaron la forma para suplir tanto la logística como el tema del costo por actividad de mediana convocatoria.

Es así que se plantearon desarrollar el “Foro Interdistrital Contra la Violencia”, que se llevó a cabo en las instalaciones de la Universidad César Vallejo y otros pequeños talleres en asentamientos humanos del distrito donde brindaban ayuda social en épocas festivas como Navidad e informaban sobre la MGPP y su labor en el distrito.

Al Foro Interdistrital Asistieron cerca de 100 personas, entre organizaciones sociales de base, ciudadanos y ciudadanas. El objetivo era presentar las

²⁹ Aprobado el 18 de junio de 2008, mediante la Ordenanza N° 123-MDPP

³⁰ Durante el Proyecto (Fase II) se elaboraron Planes de Trabajo Anuales.

experiencias de las Mesas de Género en Lima Norte y el Callao. La actividad se realizó en las instalaciones de Universidad César Vallejo de Lima Norte, estuvieron invitadas la Mesa de Trabajo de la Mujer Olivense, la Mesa de Género de Comas y la Mesa de Género de Ventanilla.

“se ha hecho también otras capacitaciones como en la Universidad César Vallejo y han venido otras mesas también” (Entrevista a María, pág. 54)

Los talleres que llevaban a cabo en los asentamientos humanos tenían la lógica de llevar información y ayuda social a los lugares más alejados del centro de Puente Piedra. La forma en que se elegían modalidad de elección era básicamente a través de los nexos que podían establecer algunas de las integrantes, amigos/conocidos/familiares que facilitarían el acceso a la institución educativa de tal forma que pudieran llevar información.

2.3.4 Los puntos de quiebre

Para el año 2010, la MGPP atravesaba un contexto político novedoso para su formación: las elecciones municipales, este proceso les proporcionaría nuevas reglas de juego en el cual se verían involucrados nuevos actores que verían en la MGPP una oportunidad de apoyo político.

Debido a la naturaleza de la MGPP y lo estipulado en su Estatuto³¹ su participación en procesos políticos estaba prohibido, sin embargo, algunas de las fundadoras tomaron la decisión de participar a título personal en los diferentes partidos políticos como el Partido Nacionalista Peruano y el Partido Popular Cristianos, que cursaron invitación indistintamente a cada una de ellas.

“si alguna persona quisiera participar para una política es libre pero la Mesa no iba a ser partícipe de eso” (Entrevista a Asunta, pág. 52)

Es así, que el contexto local se superpuso a las metas y demandas que la MGPP defendía motivados por un afán de protagonismo político que algunas de ellas deseaba experimentar.

³¹Artículo 22. Estatuto de la MGPP. “Utilizar el nombre de la Mesa de Género para fines personales o contrarios a la promoción de la igualdad de oportunidades entre los géneros”.

“A parte de la Mesa le llamaron para participar con el candidato Vicente Muñoz, como Asunta” (Entrevista a Anita, pág. 55)

Sin embargo, la decisión de participar en política no formó parte de voluntad unánime de las fundadoras por lo que se generaron conflictos internos impulsados por las expectativas personales de algunas de las integrantes que defendían su “derecho a involucrarse en política” y “ver cómo es” frente a quienes asumían que las expectativas de los partidos políticos era “politizar” la MGPP y convertirla en parte de su campaña política.

“justo entro la parte de las elecciones e hizo que participemos y nos distrajera y por eso nos alejamos de la Mesa de Genero y luego nos ponemos a pensar que porque la Municipalidad nos distrajo” (Entrevista a Luz, pág. 54)

El conflicto derivó en una separación momentánea que duró todo el proceso de las elecciones y que se extendió hasta la llegada de una nueva intervención de una ONG que permitió la reagrupación de la MGPP.

“el 2010 no ha trabajado no ves que ya entró la política la Mesa se enfrió un poco cuando entra don Vicente (...) Muñoz que estaba para la alcaldía de Puente Piedra, ahí se enfría”. (Entrevista a María, pág. 53)

2.3.5 La reagrupación organizacional

El proceso de elecciones municipales fue percibido por las integrantes como un “debilitamiento”, una “distracción”, donde el grupo se mantuvo en contacto de manera personal, pero no realizaron actividades a nombre de la MGPP:

“qué paso cuando se fue la ONG, la Mesa comenzó tambalear pero no se cayó, después tuvimos un ‘stand by’ de un tiempo (a partir del 2010); luego nuevamente viene la ONG que es el proyecto de ‘Una vida libre y sin violencia’” (Entrevista a Luz, pág. 55)

Este momento demostró que la organización no se encontraba consolidada y que coexistían intereses personales que no habían sido explicitados por las

integrantes, lo que conllevó a generar un estado de tensión por la incertidumbre que generaba la nueva situación a la que se enfrentaban.

La desconfianza fue la primera reacción de las integrantes y el cuestionamiento del rol que debía tener la organización dentro de esta nueva coyuntura fue la siguiente interrogante. A través de reuniones y conversaciones personales entre las integrantes, concertaron que era necesario diferenciar lo personal de lo organizacional.

A pesar que las fundadoras manifiestan que no dejaron de tener contacto durante el “tiempo de pausa” de la MGPP, no es hasta que la ONG ejecutora se instala en el distrito con un nuevo proyecto, que se reagrupan formalmente y retoman las labores constantes, dejando de tener una participación intermitente en el distrito.

CAPÍTULO III

LA MGPP Y EL MUNICIPIO

3.1 Liderazgo, relaciones de poder y género

3.1.1 La “tradición vertical” versus la “estructura horizontal”

La formación organizacional de las fundadoras se basa en la participación de organizaciones que tienen una estructura vertical y jerarquizada donde las decisiones las centraliza una Directiva³².

En el momento en que se crea la MGPP se realiza un propuesta para la gestión organizacional que parte de la ONG ejecutora, la cual implicaba establecer un tipo de organización horizontal que permita a todas las integrantes sentirse en igualdad de condiciones para la toma de decisiones sea conjunta y por consenso³³.

³² Las organizaciones como los Comedores Populares Vasos de Leche presentan una estructura organizacional vertical: la Presidenta y Tesorera suelen concentrar la toma de decisiones, la consulta a los miembros de la organización se realiza mediante Asambleas que se rigen por mayoría simple (50%+1).

³³ El Artículo 2 del Estatuto de la MGPP refiere:

a) La democracia participativa, que constituye el cumplimiento de deberes y derechos, la toma de decisiones en forma colectiva, respetando las diferentes opiniones y consensuando los acuerdos.

Su constitución organizacional debía basarse en la horizontalidad de las integrantes y la erradicación de cualquier forma de jerarquización, otorgándoles capacidad para tomar decisiones a los miembros de la MGPP, esto significaba que cualquiera de las integrantes del Consejo de Representación se encontraba facultada para asistir a reuniones en calidad de representantes, firmar documentos, establecer reuniones y realizar actividades a nombre de la MGPP³⁴.

Se definían tres niveles de acción al interior de la organización que debían definir la forma de delegar tareas. La propuesta tenía el espíritu de promover la desconcentración del poder, asumiendo que existía una participación homogénea y que todas se asumían en igualdad de capacidades. La idea de la organización fue bien recibida por las integrantes, según una de las entrevistadas, porque esta propuesta representaba una ruptura de las jerarquías:

“esa Mesa no es una Mesa cualquiera es, simbólicamente, donde nadie tiene la jerarquía arriba, donde todas somos iguales” (Entrevista a María, pág. 52)

Sin embargo, esta estructura desbordó la capacidad de la MGPP y dificultó la toma de decisiones debido al aprendizaje y la trayectoria anterior, donde la toma de decisiones y la representación de la organización la detentaba una sola persona.

“el esquema de las cuales estábamos muy acostumbradas, les chocaban porque venían de otras organizaciones, entonces la mayoría no entendía.” (Entrevista a Ana, pág. 53)

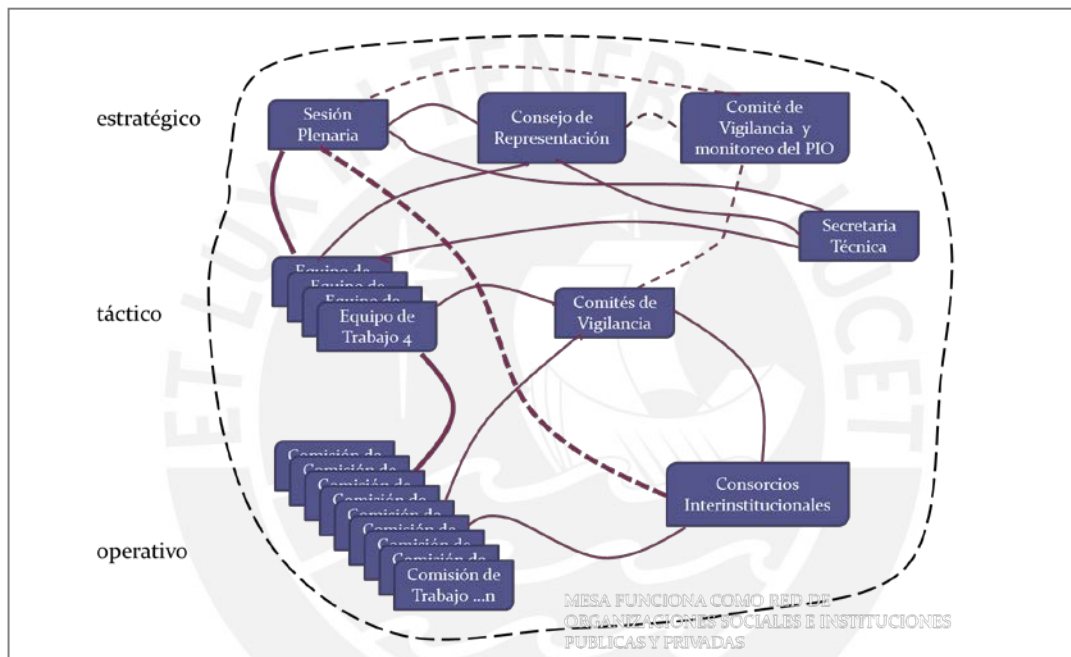
³⁴ Son funciones del Consejo de Representación:

- b) Representar a la Mesa ante los organismos del Estado, instituciones privadas, la cooperación nacional e internacional y ante toda actividad.
- c) Convocar a la sesión plenaria ordinaria o extraordinaria.
- d) Resolver los informes de los comités de Vigilancia sobre la ejecución de los acuerdos tomados en la Mesa o en sus instancias.
- e) Tiene facultades para invitar a los Organismos No Gubernamentales o Instituciones, profesionales independientes a ser parte de la Secretaría Técnica.

Esta confusión que sentían las integrantes fue dificultando la propia organización de la MGPP que en teoría planteaba la desconcentración del poder pero que desorientaba a las propias integrantes.

“todos querían mandar y todas querían hacer su capricho, entonces la demás integrantes me daban su queja y decía pero ‘¿porque soy yo la que deba de solucionar si todos estamos en capacidad acá nadie es manipulable?’,” (Entrevista a Luz, pág. 53)

Diagrama de la Propuesta de Gestión Organizacional de la MGP



Fuente: ONG Escuela Mayor de Gestión Municipal

No hubo una estrategia explícita para atender esta necesidad de ordenar la MGPP, pero paulatinamente a partir de las reuniones internas y la forma de participación de cada una de las integrantes, se generó un proceso que tuvo como resultado la identificación de la “líder que disciplina y ordena”, que reproducían esquemas verticales.

Las principales características de este liderazgo interno eran que las decisiones se concentraban en una sola persona, las demás integrantes comenzarían a legitimar esta nueva forma de organización que luego pasaría a ser autoritaria, generando conflictos internos y recelos personales.

A pesar de que en su discurso continuarán resaltando que no existían jerarquías al interior de la organización, en la práctica ellas consideraban necesario que una persona concentrara el poder en la toma de decisiones:

“cuando se estaba finiquitando una reunión les mencionaba sobre la reunión pasada, de qué había pasado y por qué no se había logrado el acuerdo que se había tomado y que tenía que ser imprescindible, en este caso yo, para poder tomar una decisión porque acá todos somos líderes, somos un grupo”. (Entrevista a Luz, pág. 53)

Hasta el momento, la organización horizontal de la MGPP es reconocida como una práctica difícil de asumir debido a la disputa de control interno y la necesidad de encontrar una figura que asuma el liderazgo de la organización.

“quieren hacer cosas pero son muy tímidas, no se atreven en cambio nosotras tres, por parte de nuestra formación empezamos a hacer las coordinaciones” (Entrevista a Luz, pág. 55)

Este rol que desempeñaban tres de las seis integrantes activas, fue generando diferencias y malestar respecto a la forma de asumir el liderazgo que se perciben tanto por las primeras integrantes como por las nuevas participantes de la MGPP:

“yo lo que he visto es que entre ellas mismas, de las fundadoras, es que hay dos grupos y que las instituciones somos la parte neutral, claro que a la hora de trabajar cada una es una sola, pero en las reuniones hay conflictos porque si dicen la cosa en ese momento...pero ellas mismas como son igual número no se dan cuenta del desbalance” (Entrevista a Rocío, pág.62)

Estas contradicciones que genera la organización de la MGPP, traduce las debilidades organizacionales y la necesidad de fortalecer las capacidades de las integrantes para que asuman responsabilidades y logren concretar acuerdos de manera exitosa. Esta confusión y desorden al interior de la MGPP, es percibido por otras organizaciones sociales:

“La Mesa sigue operando, no hay integridad pero si hay convocatoria” (Entrevista a Amalia, pág. 59)

Para la Municipalidad distrital termina siendo una organización poco estructurada, donde no se toman acciones concretas y logra contribuir al logro de sus objetivos municipales:

“Lo que pasa es que todo queda como dice en ese trabajo y de ahí no se pone en práctica es como los dirigentes que se reúnen, se hacen acuerdos y a las finales no se cumple” (Entrevista a Maura, pág. 59)

3.1.2 El debilitamiento de la gestión municipal

La alcaldía de la Municipalidad de Puente Piedra es asumida por Rennán Espinoza Rosales, administrador de profesión que durante dos periodos (2003-2010), ocupa la alcaldía siendo militante del partido político Perú Posible. Según la hoja de vida que figura en el Jurado Nacional de Elecciones, Espinoza, antes de asumir el cargo edil, se desempeñaba laboralmente en el Mercado Huamantanga E.I.R.L., negocio de la familia Espinoza, liderado por Santiago Espinoza Granados y Jesús Rosales, padre y madre, respectivamente del mencionado alcalde.

Jesús Rosales, no solamente gerencia el Mercado Huamantanga en el distrito, además es la dueña y presidenta de la ONG ASMUDEPP (Asociación de Mujeres de Puente Piedra) que se convertiría años más tarde en el principal aliado de la MGPP con la que estratégicamente conseguirían posicionarse y establecer contacto directamente con funcionarios de la municipalidad durante el periodo de Rennán Espinoza.

La segunda gestión de Espinoza estuvo marcada por una petición de vacancia³⁵, solicitada por el regidor de la Agrupación Independiente “El Gallo de Oro”³⁶. En esta gestión la labor que realizaba la MGPP contaba con una aliada dentro del Consejo Municipal que defendía sus propuestas:

"Antes teníamos una aliada directa así que podíamos incidir como meta de la Mesa de Género" (Entrevista a María, pág. 54)

³⁵ Expediente N° 235-2009

³⁶ Agrupación política inscrita en el 2006 mediante Res. N° 002-2006. En http://www.gacetajuridica.com.pe/servicios/normas_pdf/Agosto_2006/24-08-2006/sumario_24.pdf. Revisado el 24 de mayo de 2013.

Esa alianza estratégica estaba relacionada con la ONG ASMUDEPP, lideraba por Jesús Espinoza, madre de Renán Espinoza y gerenta del Mercado de Huamantanga que aunque no respaldaba explícitamente a la MGPP, servía vínculo para establecer contactos con la Municipalidad.

La disputa del poder es constante, el protagonismo por la autoría de las actividades se da de manera continua, la debilidad de la institución local hace que cualquier espacio con mediana aceptación y recursos, se convierta en un posible espacio de publicidad que apoye la debilitada imagen que tiene.

"No nos atiende, no nos dan importancia y cuando hay un evento ellos no quieren prestar los toldos y cuando hacemos una capacitación no lo han considerado" (Entrevista a María, pág. 54)

La petición de vacancia fue desestimada por el Jurado Nacional de Elecciones el 2009. Espinoza gozó de gran aceptación por parte de los pobladores de Puente Piedra, su política de atención al tema educativo con la otorgación de becas de estudio, el mejoramiento de la infraestructura vial del distrito, además el apoyo de los comerciantes del Mercado Huamantanga le brindó un soporte que le permitió gobernar por dos periodos consecutivos.

El actual alcalde del distrito, Esteban Monzón (2011-2014), del partido Siempre Unidos, tuvo dos peticiones de vacancia durante su actual gestión, de las cuales una prosperó con dos suspensiones del Jurado Nacional de Elecciones.

La primera fue dictaminada en julio del 2011, se inhabilitó a Monzón durante 30 días, debido a que aprobó un nuevo reglamento interno sin contar con el quórum reglamentario³⁷. La segunda vez, fue en abril del 2012 y el JNE declaró como falta grave delegar sus funciones al cuarto regidor, en lugar del segundo³⁸. Monzón continuará siendo alcalde de Puente Piedra, hasta el 2014, que termina su mandato.

³⁷ Resolución N.º 0485-2011-JNE emitida el 8 de julio de 2011.

³⁸ Resolución N.º 218-2012-JNE emitida el 26 de abril de 2012.

CAPÍTULO IV

CONSTRUCCIÓN DE LA AGENCIA SOCIAL

La experiencia de la MGPP se enlaza con la teoría sociológica desde los enfoques de Giddens y Sen, básicamente. El análisis de la MGPP se concentra en este capítulo, rescatando los principales momentos de inflexión que explican el proceso de construcción de la agencia social.

Las acciones emprendidas por la MGPP son expresión de la construcción de agencia, la manifestación de su capacidad transformadora es la razón y el fin, el contexto en el que se desarrollan permitirán reconocer los cambios sustanciales que sucedieron a la par del proceso de aprendizaje que las integrantes atravesaron.

4.1 Demandas y propuestas de la MGPP

La creación de la MGPP en el 2006 inició un proceso de empoderamiento e involucramiento de las integrantes. De los primeros compromisos pactados y asumidos se persiguió el reconocimiento de la MGPP por la Municipalidad de Puente Piedra. Para el 2008, la demanda fue atendida a través de una serie de reuniones y alianzas estratégicas impulsadas por la regidora, Amalia Yábar y la representante de ASMUNDEP, Jesús Espinoza quienes movilizaron sus redes y formaron parte clave de la aprobación del Plan para la Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres (PIO) en el distrito de Puente Piedra 2008-2013 que a su vez, reconocía la existencia de la MGPP en el distrito.

El PIO era una respuesta al diagnóstico realizado por el proyecto en Fase I ejecutado por la ONG Escuela Mayor de Gestión Municipal (2007-2009), el estado situacional revelaban la necesidad de trabajar en más oportunidades para las mujeres del distrito, esto era apoyado por las integrantes de la MGPP, que a través de sus experiencias de campo, corroboraban el tema.

A medida que la MGPP fue consolidándose, se afinaron las demandas y los objetivos que el colectivo perseguía. En el 2012, logran consensuar y constituir

un instrumento organizacional, el Estatuto de la MGPP, que ordena sus demandas y acciones, plasmados en cinco objetivos:

- a) “Contribuir a la concertación entre las organizaciones sociales y las instituciones públicas y privadas, para impulsar políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Promover la movilización y la solidaridad de la población del distrito de Puente Piedra y otros distritos, hacia el logro de una sociedad que incluye, en igualdad de condiciones, a hombres y mujeres.
- c) Promover el desarrollo de las capacidades de las mujeres para su participación en los procesos socioeconómicos, políticos o culturales de alcance local y regional.
- d) Promover el fortalecimiento de las organizaciones sociales de mujeres a fin de institucionalizar la participación y el desarrollo de una ciudadanía activa.
- e) Impulsar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en el distrito de Puente Piedra” (Art. 4, Estatuto de la MGPP)

Sin embargo, llegar a este nivel de acuerdo y lineamiento, ha sido un proceso que ha pasado por dos etapas claramente diferenciadas por las necesidades que las integrantes recogían a través de las organizaciones que pertenecían a la MGPP y sus propias experiencias como ciudadanas, vecinas y lideresas.

4.1.1 La Igualdad de Oportunidades

Cuando la MGPP inicia sus actividades lo hace promoviendo un enfoque de trabajo que denomina “Igualdad de Oportunidades” y “Equidad de género”, este planteamiento es parte de un lenguaje utilizado en los Planes Nacionales que han sido parte de un trabajo de incidencia de ONG's³⁹:

“Igualdad de Género. Situación en la que mujeres y varones comparten de manera efectiva los mismos derechos y obligaciones. Se traduce en el goce de las mismas posibilidades para desarrollar sus potencialidades, decidir libremente el curso de sus vidas, acceder según las propias capacidades a distintas posiciones en la sociedad, e incidir sobre las decisiones y la evolución política, económica, social y cultural de sus países. Se identifica con la equidad de género”. (PNCVFS 2006:107)

“Equidad. Significa justicia, dando a cada cual lo que le corresponde, reconociendo las condiciones o características específicas de cada

³⁹ Instituto Nacional de Mujeres, El ABC del Género en la Administración Pública. México.

persona o grupo humano. Reconocimiento de la diversidad sin que signifique razón para la discriminación". (PNCVFS 2006:107)

La organización asume estos enfoques de trabajo y empiezan a ser parte de su discurso:

"La *equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros*, es un principio básico que aspira a construir una sociedad más justa, que destierre la discriminación y la violencia entre los miembros de una comunidad. En la Mesa se busca la igualdad sin ningún tipo de distinción por razones de género, condición socio-económica, edad, etc." (Art. 2, Estatuto de la MGPP)

Las demandas respondían al Plan de Igualdad de Oportunidades elaborado para el distrito, el cual se ordenaba por ejes que correspondían al Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2006-2011 del MIMDES y al Diagnóstico Situacional del distrito que la ONG realizó: la salud y la educación; el fortalecimiento de la ciudadanía y desarrollo locales; los derechos y la participación de la mujer y la independencia económica de la mujer.

El desconocimiento del manejo de este tipo de herramientas de gestión convirtió el proceso de propuestas de actividades para cumplir con el PIO distrital, en una situación desconcertante para las integrantes de la MGPP, que empezaron a tener propuestas con mucha carga ideológica pero con dificultad para tener acciones concretas:

"Sobre la igualdad, la libertad económica, la violencia, la sexualidad, la violencia que hay en la adolescencia y también hay en personas adultas." (Entrevista a María, pág. 54)

La falta de criterios claros para proponer acciones y demandas, originaron que las demás integrantes de la MGPP empezaran por plantear acciones que beneficiaban a solamente a ciertas organizaciones:

"Primero las organizaciones sociales vieron como apoyar si son artesanas, etc. Cada una hacían sus pedidos primero por organización y luego por ellas, dependiendo al rubro que tenían yo pedía seguridad, lucha contra la violencia familiar" (Entrevista a Asunta, pág. 54)

4.1.2 La violencia hacia la mujer

Una segunda forma de plantear sus actividades fue reforzar el tema de la violencia hacia la mujer, estrategia que pudieron consolidar con la tercera intervención social de la ONG Milenia Comunicaciones (2010-2011), organización feminista⁴⁰ que se encargaba de ejecutar el proyecto.

Este nuevo enfoque presentaba menores dificultades para que las integrantes de la MGPP pudieran proponer acciones. La MGPP había pasado por un proceso de formación que lograba tener como resultado a integrantes capaces de hacer ejercicio de sus conocimientos y plantearlos como una problemática que debía ser abordada.

Sus reflexiones se volvieron más agudas y se enfocaron en recoger estas impresiones para volverlas acciones concretas como lo fue la propuesta de un centro integrado de atención a la mujer:

“cuando tratábamos el tema de la violencia familiar, hubo un inconveniente en el sentido que las familias violentadas cuando iban a una atención a las comisarias eran diagnosticadas solamente por el personal de servicio de la puerta y no tenían acceso a la sección familia donde tenían que ir a dar a conocer su problema” (Entrevista a Luz, pág. 54)

Esta propuesta por ejemplo, se convirtió en una acción concreta cuando lograron convertirla en una propuesta de proyecto e inversión pública y formaron parte del Presupuesto Participativo 2012 del distrito a través Asociación de Apoyo para el Desarrollo del Deporte P.P⁴¹. que a pesar de no llegar a ser priorizado, la experiencia sirvió para alentar la mayor contribución de las integrantes para proponer acciones.

4.2 Construcción y movilización de redes de la MGPP

4.2.1 Las redes y sus límites

Las redes de la MGPP están determinadas por su capacidad de contactarse con otros actores relevantes en el distrito quienes sirven de aliados

⁴⁰ En <http://www.mileniacomunicaciones.com/historia/>. Revisado e 13 de octubre de 2012.

⁴¹ En http://www.munipuentepiedra.gob.pe/images/stories/pparticipativo/2012_participantes.pdf. Revisado el 24 de mayo de 2013.

para la consecución de sus objetivos. En este sentido, es importante reconocer existe una diferencia en el tipo de redes egocéntricas construidas por las integrantes.

A medida que la jerarquía se incrementa, la capacidad de construir redes más efectivas se concreta, esto se evidencia en el tipo de resultados que obtenían las integrantes del Consejo de Representación quienes asumían el liderazgo de la MGPP y centralizaban las coordinaciones de las actividades del grupo, de tal manera que se enriquecían las redes personales de estas y facilitaban la negociación con otros actores.

El valor que le otorgaban las integrantes a las redes egocéntricas, legitimaba su liderazgo en la MGPP, es así que actividades de relevancia como el Foro Interdistrital, logró tener una convocatoria amplia, por el uso de estas redes basadas en lo construido en sus organizaciones anteriores:

“Tuvimos apoyo de la Junta Vecinal gracias al Comandante Reyes que yo le mandé una carta y nos mandó gente, cerca de 30 integrantes de la Junta Vecinal y entonces vimos que podíamos hacer las cosas sin depender de un instituto” (Entrevista Luz, pág. 55)

Las nuevas integrantes igualmente, son valoradas por la capacidad de construir y utilizar las redes ya existentes, además son ellas mismas las que reconocen la importancia de tener personas cercanas en puestos estratégicos que les permita acercarse a otros actores que no se encuentran dentro de su red pero que son importantes de contactar.

“Cuando yo entré, tuve la suerte, como soy del distrito, resulta que habían varios gerentes que habían estudiado con mis hermanos mayores, por el apellido, como que por ahí hay más confianza...ah tú eres hermana”, si, si”, entonces ya es más, estudiamos en el mismo colegio, ya podemos conversar más cosas, incluso con el Comandante de la Policía también ha estudiado con uno de mis hermanos, somos siente, entonces por ahí” (Entrevista a Carlita, pág. 60)

4.3 Mecanismos de negociación y resolución de conflictos de la MGPP

4.3.1 Los conflictos internos

De acuerdo a las entrevistas realizadas, las integrantes viven en constantes conflictos internos que resuelven en las reuniones internas. Generalmente estos conflictos se generan por celos personales. Las integrantes reconocen que es sumamente importante saber cómo reacciona cada persona para poder establecer acuerdos y logren llegar a consenso:

“bueno yo en especial las trato igual, son muy especiales cada uno, cada uno tiene sus ‘especialidades’” (Entrevista a Asunta, pág. 78-79)

Cuando menciona “especialidades”, significa que resulta complejo debatir porque existen características de cada integrante que generan discrepancias al momento de decidir.

4.3.2 Las relaciones de confianza

Un mecanismo que les ha permitido continuar con las actividades de la MGPP, afrontar las dificultades organizacionales que presentan y los diferentes momentos de tensión con el gobierno local, han sido la construcción de lazos de confianza.

Es un valor agregado que han formado al interior de las reuniones de trabajo en el que convertían a la MGPP en “terapia” y se permitían revelar situaciones personales.

“en las reuniones de Mesa porque prácticamente era como que yo me alimentaba y también que sacaba yo mi problema es bien difícil que alguien quiera escucharte así que primero escucho y luego recién hablaba y yo les contaba que cosas me había pasado pero no me he quedado sino que hacia algo mejor y de eso me ha servido a mí para seguir adelante, yo misma querer ser alguien porque decir que quiero quedarme con mis problemas no era” (Entrevista a Asunta, pág. 52)

El apoyo en situaciones críticas, las visitas domiciliarias fuera del contexto de la MGPP y la asociatividad entre algunas integrantes han sido factores que han llevado a entablar relaciones de confianza que influyen en el tipo de relación que desarrollan al interior de la organización.

Las integrantes reconocen que el salir del espacio de la MGPP les confiere un lazo mayor que se evidencia en su relación luego dentro del colectivo. Este es un recurso que adquieren las integrantes, construyen la capacidad de enfrentar y superar eventos desafortunados que funciona como un motor en situaciones complicadas:

"Somos amigas y nos hemos hecho bien amigas para cualquier emergencia nos ayudamos, somos solidarias, hay un vínculo, lo que le pasa a una, todas lo sentimos" (Entrevista a Luz, pág. 85).

Lo que reconocen como vínculo se manifiesta como un recurso para el logro de sus objetivos, se convierte en el medio para fortalecer la vida del colectivo.

4.3.2 El respaldo de las instituciones

La incorporación de nuevas instituciones a la MGPP ha significado no solo mayor apoyo organizacional sino la percepción de las integrantes, de que el distrito está tomando en cuenta a la MGPP como un espacio de concertación que trabaja en los temas de mujer.

Sin embargo, la inclusión de estas dos nuevas instituciones (Centro de Emergencia Mujer de Puente Piedra y el Hospital Lanfranco La Hoz de Puente Piedra) responde al cumplimiento de políticas de Estado que las integrantes tienen muy claro:

"A Carla Verano como a mí nos conviene participar pero a las demás no, es más personal" (Entrevista a Rocio, pág. 96).

El Centro de Emergencia Mujer (CEM) posee un Programa contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y son los principales responsables de ejecutar actividades para la trabajar contra la violencia hacia la mujer. Debido a que existe un mandato expreso del Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Ello se convirtió en una oportunidad que la MGPP aprovecho e utilizó como recurso para fortalecer sus acciones. La mejor demostración del valor que tenía el CEM fue su inclusión dentro del Comité Directivo de la MGPP, en el 2012, durante las elecciones realizadas en marzo del mismo año.

Asimismo, el Hospital de Puente Piedra, jugó un rol trascendental. Esta institución ejecuta programas de atención en salud reproductiva, cáncer de mama, atención de la violencia hacia la mujer y realiza trabajos con las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana. Estas características permitieron que se sumara a la MGPP.

Existe una relación de retribución que ambas instituciones poseen. Cada una tiene metas organizaciones que debe alcanzar y algunas de estas necesidades, relacionadas con el tema de mujer logran ser canalizan y atendidas a través de la MGPP que reúne las características del tipo de trabajo y organizaciones con las que debe trabajar para el cumplimiento de sus metas.

Esta apertura no solo ha permitido acercarse de manera eficiente a los funcionarios de la Municipalidad de Puente Piedra, si no brindarles el reconocimiento frente a otras instituciones del Estado que valoran el esfuerzo de las integrantes de la MGPP:

“A mí por lo menos lo que me llama la atención son las señores que hacen pasacalles, no sé si llegaste a estar en esa reunión donde íbamos a hacer un pasacalles diferentes que sea colorido que sean cosas que uno nunca había visto para que llame la atención” (Entrevista a Rocío, pág. 92)

Es así, que ambas instituciones complementan a la MGPP, le otorgan el respaldo institucional frente a la Municipalidad y la posibilidad de gestionar recursos para las actividades planteadas de la MGPP, y a su vez la organización les permite cumplir con sus planes de acción, estableciendo una complementariedad que permite el trabajo conjunto.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

El análisis de la agencia social de la Mesa de Género de Puente Piedra (MGPP) nos lleva a reflexionar que:

- Existe un proceso de construcción de agencia social en la MGPP que se ha ido fortaleciendo a través de los momentos de inflexión que atravesó el colectivo como las elecciones municipales del distrito y la ausencia de financiamiento de la cooperación internacional, que enfrentaron a las integrantes con nuevas experiencias, obligándolas a desarrollar sus propios mecanismos de respuesta. Las acciones emprendidas por la MGPP son la expresión de la construcción de agencia, la manifestación de su capacidad transformadora, es la razón y el fin para las integrantes.
- La base de la agencia social es el proceso de empoderamiento que vienen viviendo las representantes con mayor liderazgo de la MGPP, que sin dejar de lado sus aspiraciones personales de convertirse en voceras dentro del distrito, viven una serie de contradicciones tanto con la Municipalidad como con las demás integrantes de la MGPP y sus propias organizaciones a las que representan.
- La agencia social de la MGPP parte desde una construcción personal que repercute en la vida organizada de las integrantes. La consolidación de la MGPP es una respuesta a las dificultades orgánicas y al enfrentamiento con las instituciones del gobierno local.
- El reconocimiento personal de cada una de las integrantes con mayor liderazgo es un recurso que mantiene en constante movimiento la MGPP, ya que ésta se convierte en un espacio de visibilización para ellas, sin embargo, la coincidencia de motivaciones de las integrantes son los episodios comunes que atravesaron a lo largo de sus historias de vida, que se convierten en su principal recurso como colectivo.

- El fortalecimiento de las integrantes de la MGPP ha sido producto de un desarrollo de capacidades y lucha de contradicciones que ha permitido el empoderamiento de quienes han asumido los cargos de toma de decisiones de la MGPP, generando una capacidad transformadora que se ha evidenciado en las actividades autogestionadas y la representación que han tenido frente a la Municipalidad, además de su capacidad de negociación frente situaciones críticas.
- Las condiciones que la estructura social del distrito y del contexto del país contribuyeron a fortalecer el colectivo, el precedente más importante fue su reconocimiento por la Municipalidad de Puente Piedra con la Ordenanza municipal como respuesta a la política nacional implementada.

CONSIDERACIONES FINALES

La experiencia nos presenta una serie de aspectos relacionados a su dinámica social y los efectos generados a través de su actuación en el distrito, por lo que consideramos importante mencionar que:

- Las integrantes de la MGPP viven en una contradicción constante frente a la necesidad de posicionar la MGPP, como una posibilidad de visibilizarse en distrito y obtener con ello reconocimiento. En la medida que la MGPP deja de tener presencia y acercamiento a las organizaciones sociales y de base, las negociaciones con la Municipalidad se hacen cada vez más infructuosas.
- La presencia de la MGPP no representa un 'desestabilizador' para la gobernabilidad de la gestión municipal sino la posibilidad de encontrar un espacio para el acercamiento a organizaciones de base del distrito. Esta actitud que toma la gestión frente a la MGPP genera que las integrantes de la organización perciban la instrumentalización y sientan que su participación se sujeta a las necesidades de la Municipalidad.

- La relación que la MGPP ha entablado con la Municipalidad en los dos periodos de gestión es básicamente de tipo ‘transaccional’. Las mujeres de la MGPP han asumido la organización como un “bando opositor” a la Municipalidad generando tensiones innecesarias en base a prejuicios de género.
- La coordinación de la MGPP con otras instituciones y organizaciones sociales se convierte en un juego de poder y protagonismo donde el manejo técnico de los procedimientos administrativos estatales de la Municipalidad frente al desconocimiento de la sociedad civil que no está involucrada en los procesos administrativos genera la aparente ineficacia de la MGPP respecto a otras instituciones. El conocimiento de procesos técnicos encierra un poder en sí mismo dentro del ámbito estatal, la burocracia le otorga a las líderes la capacidad de realizar acciones de visibilización.
- En el trabajo conjunto de la Municipalidad con la MGPP es difícil alcanzar el nivel de aliados estratégicos, la Municipalidad por su alta rotación de personal y caudillismo con el que se asumen los compromisos institucionales la convierten en un espacio politizado que responde a las demandas de pequeños grupos cercanos al poder municipal.
- La MGPP introdujo un discurso de género que empieza a tener eco por el contexto nacional pero que no muestra una voluntad política de ser atendido de parte del gobierno local.
- El proceso de construcción de liderazgo al interior de la MGPP ha estado estrechamente vinculado al acercamiento que la persona líder tenía con la Municipalidad, expresado en su capacidad para establecer reuniones tanto con el Alcalde como con sus funcionarios, participar activamente en Sesiones de Consejo, dirigir las reuniones de trabajo interno de la MGPP, resolver conflictos y delegar responsabilidades.

- La construcción de redes se ha generado de manera aislada y sin tener una estratégica explícita que permita hacer uso de esas redes. Se han centralizado en el Consejo de Representación de la MGPP, que a pesar de sus esfuerzos no ha logrado establecer vínculos con otras organizaciones de manera exitosa porque no se percibe una cohesión organizacional.
- Las Fundadoras de la MGPP poseen una fuerte convicción respecto al tema de la violencia hacia la mujer, existe una suerte de reivindicación en el que se entrelazan puntos de quiebre sus las historias de vida, la situación cotidiana de cómo se vive la violencia en el distrito y la posibilidad de tener protagonismo personal más que organizacional. Estas cuestiones movilizan gran parte de las acciones de las integrantes.
- La participación en la política por parte de las integrantes de la MGPP es un tema latente que genera discrepancias entre las integrantes debido a la polarización que existe en el distrito respecto de la participación de la mujer en organizaciones políticas y el miedo de perder prestigio frente a las organizaciones del distrito, sin embargo, la necesidad de reconocimiento en el espacio público, al sentirse líderes, las lleva a defender sus aspiraciones políticas.
- La participación de las organizaciones es una falacia, es decir, sustentada en la supuesta articulación de organizaciones del distrito que descansa en el “caudillismo organizacional”, pues la MGPP ha demostrado que no recurre a la red a la que pertenecen, no existe una coordinación de las bases para la toma de decisiones, existe una dependencia de un persona para la participación real de la organización.
- La intervención de las ONG a través de los proyectos sociales, no han logrado fortalecer instituciones, sin embargo, han empoderado a un grupo reducido de mujeres que poseían algunas características claves para convertirse en líderes, con ello ha logrado reforzar su confianza y

capacidad de acción en la medida que han ido enfrentándose a las situaciones imprevistas del entorno social.



BIBLIOGRAFÍA

- BARRERE, María Ángeles. *“Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate” (Tesis para obtener el grado de Magister)*. Instituto Nacional de Sociología Jurídica de Oñati. Madrid: DYKINSON. Madrid, 2005.
- BARRIG, Maruja. “La persistencia de la memoria. Feminismo y Estado en el Perú de los 90”. En: *Sociedad Civil, Esfera Pública y Democratización en América Latina: Andes y Cono Sur*. Panfichi, Aldo (Coordinador). PUCP. Fondo de Cultura Económica. México, 2002.
- BENEDICTO, Jorge. *“La construcción de la ciudadanía democrática en España (1977-2004): de la institucionalización a las prácticas” (Tesis para obtener el grado de Magister)*. Art. N° 114. Red Española de Investigaciones Sociológicas. España, 2006.
- BLONDET, Cecilia, TRIVELLI, Carolina, y otros. *Cucharas en alto. Del asistencialismo al desarrollo local: fortaleciendo la participación de las mujeres*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 2004.
- BLONDET, Cecilia. *Las mujeres y la política en la década de Fujimori*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 1999.
- BLONDET, Cecilia. *Percepción ciudadana sobre la participación política de la mujer: el poder político en la mira de las mujeres*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 1998.
- BLONDET, Cecilia, Montero, Carmen. *La situación de la mujer en el Perú: 1980-1994*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos, 1994.
- CASADO APARICIO, Elena. *“La construcción socio-cognitiva de las identidades de género de las mujeres españolas (1975-1995)”*. (Tesis

para obtener el grado de Doctor). Universidad Complutense de Madrid, 2002.

DÍAZ PALACIOS, Julio; VARGAS, Elizabeth y QUIROZ, Elizabeth. La incidencia política: Nuevos caminos para la sociedad civil. Sistematización de una experiencia. Ministerio Británico para el Desarrollo Internacional DFID. Lima, Agosto, 2003.

GIDDNES, Anthony. Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva a las sociologías interpretativas. Amorrortu Editores. Buenos Aires. 1993.

GIDDNES, Anthony. La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración. Amorrortu Editores. Buenos Aires. 1995.

HUBER, Ludwig (Coord.). Centralismo y descentralización en Ayacucho. Lima: IEP, 2003.

JELIN, Elizabeth. "Las Mujeres y la Cultura Ciudadana en América Latina". En: UBA – CONICET. Argentina, 1996.

HENRÍQUEZ, Narda (Comp.). Construyendo una agenda social. PUCP. 1999.

HENRÍQUEZ, Narda. Concertando Para Luchar Contra La Pobreza. Entre El Mito y La Realidad. La experiencia de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. 2005

INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES. El ABC del Género en la Administración Pública. México. 2007.

MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL. Plan Nacional Contra La Violencia Hacia La Mujer 2009-2015. Lima. 2010.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA. Plan Para La Igualdad De Oportunidades Entre Varones y Mujeres Del Distrito De Puente Piedra 2008 - 2013. Lima. 2009.

ORTEGA, Margarita, SÁNCHEZ, Cristina y VALIENTE, Cecilia. *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado. (Tesis para obtener el grado de Magister)*. Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid. España, 1999.

TRELLES CABRERA, María. *Participación Ciudadana de las Mujeres de Organizaciones Sociales en las localidades de Ate, El Agustino y Santa Anita. (Tesis para obtener el grado de Magister)*. PUCP, 2010.

RODRIGUEZ ACHUNG, Martha. *Desarrollo, pobreza, exclusión social y manejo de espacios socioambientales. El caso del área andina en el Perú. (Tesis para obtener el grado de Doctora)*. Université Catholique de Louvain. 2005.

RUIZ BRAVO, Patricia y ROSALES, José Luis (Edit.). *Género y Metas del Milenio*. Editores: Lima. 2006.

RUIZ BRAVO, Patricia, PATRÓN, Pepi y QUINTANILLA, Pablo (Coomp.). *Desarrollo humano y libertades. Una aproximación interdisciplinaria*. Pondo Editorial PUCP. Lima, 2009.

SEN, Amartya. *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta. España. 2000.

VALDÉS, Teresa y otros. 1995-2003: ¿Han avanzado las mujeres? Índice de compromiso cumplido Latinoamericano. FLACSO. Chile.



Matriz De Instrumentos Metodológicos

Instrumento	Público objetivo/Material a analizar/Objeto de estudio	Conceptos clave	Preguntas centrales a las que responde	Preguntas específicas a las que responde
Entrevistas a profundidad	- Primeras integrantes (6)	- Formación organizacional - Características socioculturales	a. ¿Cómo se describe el proceso de constitución, formación y consolidación de la MGPP?	a.1. ¿Cuál es el origen de la MGPP en el contexto local, nacional internacional? a.2. ¿Cuáles son las características sociales y cómo se originan las primeras integrantes de la MGPP? a.3. ¿Cuál es la experiencia organizacional de las integrantes de la MGPP?
			b. ¿Cómo interactúa la MGPP con las relaciones de poder y género existentes?	b.3. ¿De qué forma se manifiesta el liderazgo de la MGPP entre las integrantes del colectivo?
Entrevistas a profundidad	- Primeras integrantes (6) - Nuevas integrantes (2)	- Liderazgo - Relaciones de poder - Relaciones género	b. ¿Cómo interactúa la MGPP con las relaciones de poder y género existentes?	b.1. ¿Cuenta la MGPP con un poder legítimo? b.2. ¿Cómo es la relación de la MGPP con el municipio y

				<p>otras organizaciones locales?</p> <p>b.3. ¿De qué forma se manifiesta el liderazgo de la MGPP entre las integrantes del colectivo?</p>
<p>Análisis documental</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de instalación de la MGPP - Estatuto de la MGPP - Tríptico promocional de la MGPP - Díptico promocional de la MGPP - Ordenanza Municipal N° 058-MDPP - Ordenanza Municipal N° 190-MDPP - Ordenanza Municipal N° 123-MDPP 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos desplegados de la MGPP 	<p>¿Cuáles son los recursos que ha desplegado la MGPP?</p>	<p>¿Qué mecanismo de negociación y resolución de conflictos construye y practica la MGPP?</p>
<p>Análisis de acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones internas - Reunión con el Comité Multisectorial - Marcha por el Día de la No Violencia hacia la Mujer 2011 - Feria Productiva por el Día de la Mujer 2012 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos desplegados de la MGPP 	<p>¿Qué significa la MGPP para las mujeres pontepedrinas que pertenecen a otras organizaciones sociales similares?</p>	<p>¿Qué mecanismo de negociación y resolución de conflictos construye y practica la MGPP?</p> <hr/>

			<p>¿Cuáles son los recursos que ha desplegado la MGPP?</p>	<p>¿Qué mecanismo de negociación y resolución de conflictos construye y practica la MGPP?</p> <p>¿De qué forma se presentan las propuestas, programas, acciones formulados, impulsados y/o implementados por la MGPP?</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Cuadro Resumen De Los Resultados De Las Entrevistas A Profundidad

Descriptor	Entrevista 1 Maruja	Entrevista 2 María	Entrevista 3 Asunta	Entrevista 4 Ana	Entrevista 5 Luz	Entrevista 6 Anita
Formación organizacional		"Si tenía el cargo de Vocal y Promotora de las personas que necesitaban más ayuda como la gente de la sierra y sensibilizar a los médicos y de alguna forma ayudar"	"En Ancón estaba en el Comedor Popular 5 años, de Presidenta y Tesorera, los dos cargos, " "Si, tenía cargo, era Vocal, primero, después era Tesorera y como la Presidenta no funcionaba a veces yo me ponía a cargo, el cargo no es importante sino la voluntad de querer hacer algo"	"Empezó por un grupo de mujeres empezó a forma un Casa refugio" "Yo ya venía desde un experiencia anterior en Lima Cercado de mujeres maltratadas que se llamaba "La Voz de la Mujer" desde el año 1972"	"La primera organización en la que participé fue en las Juntas Vecinales de Seguridad Ciudadana por iniciativa de las Oficinas de Participación Ciudadana de la Policía" "Participé como Coordinadora de la Junta Vecinal de dos manzanas, ahí fueron los inicios (...) posteriormente me fui desarrollando en el tema de la seguridad ciudadana y paso a ser Coordinadora"	"Empecé en el año 1999 en los Comedores y ahí me llamaban para ayudarles, yo ahí recogía a niños del suelo y me encargaba de cambiarlos bañarlos era algo que nace de mi" "De Fiscal porque me dijeron que podía ser mediadora y asistente porque le daba ayuda necesaria"

					<p>Zonal del Cercado de Puente Piedra, estamos hablando en el 2005"</p> <p>"Se instala con su proyecto la ONG Alternativa donde participo en la Primera Escuela de Líderes de esa ONG, así mismo también participo en el Plan de Desarrollo Concertado "</p>	
<p>Inicios en la MGPP</p>	<p>"Estuve en Alternativa, una ONG, más o menos a la altura de Habich y ahí conocí a Celia y me metieron para ASCOIP"</p>	<p>"Por un letrerito que vi sobre capacitación de líderes y me gustó mucho y ahí se formó la Mesa de Genero cuando estaba la ONG Escuela Mayor"</p>	<p>"Vine por acá entonces en una de esas yo vi en la Municipalidad que decía 'mujeres emprendedoras' y voy y pregunto y le dije: 'señora informe sobre el curso', habré estado dos años trabajando al siguiente gobierno del señor Renán</p>	<p>"A través de Anita y los Comedores que fueron a un taller e invitó a las mujeres"</p>	<p>"Llega la ONG Milenia Radio donde nos promociona y convoca a un grupo de organizaciones sociales para formar la Mesa de Género del distrito de Puente Piedra"</p>	<p>"Como Presidenta y Fiscal siempre me llegaban invitaciones al Comedor, de Lima, nadie quería ir y yo sí, me fui a Lima, a las CONADES todo un día internada y ahí conocí a Luisa y a una chica de Los Olivos que</p>

entonces ahí es cuando yo directamente con el Regidor de Lima, me citó, en las mesas participan representantes de las organizaciones"

también pertenecen a la Mesa de Género y hablábamos sobre eso, de Los Olivos "

"Me invitó Alternativa, para un taller sobre autoestima"

Motivaciones

"Lo que yo he esperado es aprender algo, me he beneficiado mucho he conocido amigas he visto que las personas no ven el clasismo social, 'esta no tiene, esta tiene' y porque no tiene hay que ponerla a un lado"

"Es que yo había llevado un curso sobre formación política y me gustó y pensé en apoyar y aprovechar ese momento"

"Yo no sabía, yo desconocía eso porque a mí la señora Luz me invitó a nombre de ASCOIP porque cuando me preguntaban de qué organización era le decía ese, entonces ya más claro lo tenía para entrar a la Mesa y desde ahí, cuando acabó el gobierno de Renán, las del grupo dijeron que iban a seguir participando que

"Yo ya tenía mis antecedentes sobre la violencia y derechos de la mujer, es así que me invitan y me dan la información y yo no lo pensé dos veces y me fui para la Mesa de Género"

"Terminando los talleres cuando Alternativa se retiraba y la preocupación era '¿qué hacíamos luego nosotras?' entonces pensamos en formar una Mesa de Género en Puente Piedra y buscamos instituciones, al Vaso de Leche"

nuestros distrito
hay que mejorar
pero a las finales
nada"

"en las reuniones
de Mesa porque
prácticamente era
como que yo me
alimentaba y
también que
sacaba yo mi
problema es bien
difícil que alguien
quiera escucharte
así que primero
escucho y luego
recién hablaba y yo
les contaba que
cosas me había
pasado pero no me
he quedado sino
que hacia algo
mejor y de eso me
ha servido a mí
para seguir
adelante, yo misma
querer ser alguien
porque decir que
quiero quedarme

		con mis problemas no era”			
Constitución de la MGPP	<p>"La Mesa está integrado por representantes de organizaciones"</p> <p>"esa Mesa no es una Mesa cualquiera es, simbólicamente, donde nadie tiene la jerarquía arriba, donde todas somos iguales"</p>		<p>"La Mesa en espacio de articulación de instituciones, organizaciones sociales"</p>		
Cargos asumidos	<p>"Yo estoy en el Eje de Educación y Salud pero también estamos en capacidad para apoyar a los demás"</p>		<p>"Representante en la Directiva"</p>		
Toma de acuerdos	<p>"Sí, habían votaciones, mayormente se hacían que teníamos que estar de"</p>	<p>"Se hacía un plan, diciendo que teníamos hacer tal cosa según el plan porque se necesitaba y se"</p>	<p>"Teníamos un Libro de Actas que tenían legalidad, donde se hacían las reuniones y ahí"</p>	<p>"Todos querían mandar y todas querían hacer su capricho entonces la demás integrantes me"</p>	<p>"Nos guiamos del Plan de Trabajo por ejemplo lo que está en el Plan de Desarrollo está"</p>

acuerdo" trabajaba haciendo folletos, información hablábamos, daban su queja y todo lo que va a
 "Bueno lo para cada ocasión firmábamos" decía pero porque trabajar la Mesa
 postergábamos hasta cuando nos "Se delega a cada soy yo la que hasta en
 hasta que ha apoyado la ONG representante y solucionar si diciembre del
 seamos mayoría hemos hecho un luego se dan los todos estamos en 2012 que se
 y todos plan para el Día de acuerdos para capacidad acá cumplirá si o si"
 estábamos de la Madre a nivel de que cada nadie es
 acuerdo" la Mesa, todos han Comisión ejecute manipulable,
 participados y todas de acuerdo a la entonces le dije
 tenemos gente, una de vamos a hablar en
 responsabilidad, a cada comisión grupo porque no
 cada una se le da representa al me gusta hablar
 responsabilidades Consejo" individualmente
 de las que están entonces cuando
 participando" "si alguna persona se estaba
 quisiera participar finiquitando una
 para una política reunión les
 es libre pero la mencionaba sobra
 Mesa no iba a ser la reunión pasada
 partícipe de eso" de que había
 pasado y porque
 "el esquema de no se había
 las cuales logrado el
 estábamos muy acuerdo que se
 acostumbradas, había tomado y
 les chocaban que tenía que ser
 porque venían de imprescindible en
 otras este caso yo para
 organizaciones, poder tomar una

		<p>entonces mayoría entendía.”</p>	<p>la decisión porque no acá todos somos líderes, somos un grupo”</p>	
<p>Construcción de redes</p>	<p>“Es que ellos se han acostumbrado a ir a un lugar donde le tiene que dar algo pero no quieren aportar ideas, por ejemplo en la Mesa hay una representante del Club de Madres, luego nada más”</p> <p>“Ellos dicen que van a ver qué cosas ofrecen para que su gente venga, entonces no participan así no más”</p>	<p>“Es que habían como celos con las otras integrantes”</p>	<p>“Te explico, porque cuando uno no recibe ¡no va! pero si reciben ¡si va! y al principio las personas veían y decían ‘¡Qué! ¿Para qué voy a participar si no voy a recibir nada?’”</p>	<p>“Una vez una señora se acercó y le dije que se uniera a la Mesa de Género y me dijo: ‘¿qué gano yo con eso? si voy a perder mi tiempo porque la Municipalidad no apoya en eso’, y después de 3 ó 4 meses, es verdad eso, en ese tiempo no nos tomaban en cuenta y como la Escuela estaba ahí, ahí nos aprobaron”</p>

**Relación con
la gestión
municipal**

"No nos atiende, no nos dan importancia y cuando hay un evento ellos no quieren prestar los toldos y cuando hacemos una capacitación no lo han considerado"

"Era buena pero a veces no se daba todo lo que uno pedía"

"Antes teníamos una aliada directa así que podíamos incidir como meta de la Mesa de Género pero ahora no tenemos un aliado directo del Consejo pero sí tenemos el apoyo y de la Multisectorial"

"el 2010 no ha trabajado no ves que ya entró la política la Mesa se enfrió un poco cuando entra don Vicente (...) Muñoz que estaba para la alcaldía de Puente Piedra,

"Nosotros cuando vamos a la reunión de la Multisectorial, yo creo que no hay interés porque mandan a personas que no saben sobre el tema pero en el primer gobierno sí teníamos ayuda porque habían dos regidoras, pero ahora exigimos al Alcalde pero no se ve, en dos oportunidades hemos ido pero nada, hasta ahora estamos esperando"

"No hubo una muy buena interpretación de la Mesa de Género y se quiso municipalizar la Mesa de Género pero la Mesa de Género es independiente porque no dependíamos de otra institución y la Municipalidad para un evento nos quiso hacer participar pero como si formáramos parte de ellos y nosotros nos negamos"

"Justo entró la parte de las elecciones e hizo que participemos y nos distrajera y por eso nos alejamos de la

"Ahora tenemos más participación, sentimos que nos abren las puertas pero siento que aún no le dan mucha importancia a la Mesa, noto un pequeño cambio porque antes era por su lado"

	<p>ahí se enfría”.</p>		<p>Mesa de Genero y luego nos ponemos a pensar que porque la Municipalidad nos distrajo”</p>
<p>Demandas planteadas al gobierno local</p>	<p>"Sobre la igualdad, la libertad económica, la violencia, la sexualidad, la violencia que hay en la adolescencia y también hay en personas adultas."</p>	<p>"Estábamos pidiendo que nos dieran o de qué forma nos podían ayudar para hacer una Casa Refugio donde la mujer maltratada tenga todo, psicólogo, abogado y la asistente social, se estaba pidiendo un terreno"</p>	<p>"Sacando la ordenanza de que las mujeres también tenían el derecho y a base de eso se trabajaba y sobre la violencia de la mujer se ha creado una Multisectorial pero la Municipalidad como que no apoya porque no hacen talleres "</p>



“cuando tratábamos el tema de la violencia familiar, hubo un inconveniente en el sentido que las familias violentadas cuando iban a una atención a las comisarias eran diagnosticadas solamente por el personal de servicio de la puerta y no tenían acceso a la sección familia donde tenían que ir a dar a conocer su problema”

"No"

**Demandas
planteadas a
otras
instancias de
poder**

Ejercicio del poder

"Era buena pero a veces no se daba todo lo que uno pedía, pero como teníamos una regidora ahí sí que normalmente conseguíamos lo que necesitábamos"

"se ha hecho también otras capacitaciones como en la Universidad César Vallejo y han venido otras mesas también"

"Bueno con las asesorías técnicas la Escuela Mayor siempre organizaba, con mejoramientos, estrategias contra la violencia familiar"

"Yo creo que si, lo que pasa es que no se saca ese machismo, es el hombre que sabe todo y soluciona todo y no ven la potencialidad que tiene la mujer para hacerlo más equitativo entonces ellos solo por compromiso van y hacen acto de presencia y cuando una mujer sale al frente piensa que es un ogro o una piedra del zapato"

"quieren hacer cosas pero son muy tímidas, no se atreven en cambio nosotras tres, por parte de nuestra formación empezamos a

		<p>hacer las coordinaciones”</p>	
<p>Percepción de logros</p>	<p>“Tenemos grandes logros, el Plan de Igualdad y el Plan Local contra la Violencia a la Mujer”</p>	<p>“Recontra bien como cumplimos la meta” “Tuvimos apoyo de la Junta Vecinal gracias al Comandante Reyes que yo le mandé una carta y nos mandó gente, cerca de 30 integrantes de la Junta Vecinal y entonces vimos que podíamos hacer las cosas sin depender de un instituto”</p>	<p>“A veces la gente nos reconoce en un taller y eso nos fortalece para hacer más cosas”</p>

Percepción de fracasos

"Bueno tenemos las buenas intenciones y la necesidad del día a día sobre la violencia que las mujeres tiene que soportar que vivir con el agresor pero nosotros también como integrantes nos sentimos mal porque esas cosas quisiéramos cambiar pero ¡ya! como un cuaderno pero no podemos porque dependemos de las autoridades y a veces nos da mucha pena"

"Nos sentimos como si no tuvieras esa fuerza de convencer porque si ellos no toman el interés, ya hemos dicho que en todo caso no hagan caso vamos a tener que hablar con el mismo alcalde porque nosotros hemos hablado con la delegada pero como dice que no tiene tiempo nos ha mandado su subgerente, nadie quiere tomar esa responsabilidad de nada"

Compromiso con la MGPP

"Vemos que las necesidades son fuertes como la violencia, maltrato, enfermedades y el pueblo como en este caso las mujeres no decimos nada, vamos a esperar con los brazos cruzados, a veces no es fácil como mujeres porque tenemos obligaciones, nos enfermamos pero tratamos de tener una familiar más unida, mas comprensible y que todas colaboremos"

"muchas de nosotras que han sufrido de violencia de repente de

"Luisa estaba Anita porque en ese entonces no había ONG pero nosotras seguíamos reuniéndonos diciendo que la Mesa no debe desaparecer, estaba Luz Torres, Chilcón, quien habla, María"

"Bueno como modo de defensa de las mujeres, que no haya violencia que haya desarrollo porque tenemos familia y queremos vivir en paz"

"qué paso cuando se fue la ONG, la Mesa comenzó tambalear pero no se cayó, después tuvimos un 'stand by' de un tiempo (a partir del 2010); luego nuevamente viene la ONG que es el proyecto de Una Vida libre y Sin violencia"

"Yo ya estoy involucrada en eso, ya voy 6 años y me pongo a pensar que '¿por qué lo voy a dejar si he invertido mi tiempo?' ahora me pongo a pensar que la Mesa se haga reconocida y la gente diga que he aportado"

"A parte de la Mesa le llamaron para participar con el candidato Vicente Muñoz como Asunta"

		padres maltratadores o que han sido violadas o marginación porque vienen de la sierra”			
Relaciones de confianza	<p>"Bueno yo trato de que me entiendan y sino pregunto"</p>	<p>"Siempre estamos coordinando a veces entre nosotras, nos damos valor, y nos decimos que ya estamos capacitadas y hay violencia así que ya es parte de nosotros hacer al cambio"</p>	<p>"Para mí la Mesa era como una terapia y aprendía de la señora Luz después la señora Anita con esas personas, es que me contacto y tenemos una amistad de confianza y eso ha servido para ayudar también"</p> <p>“bueno yo en especial las trato igual, son muy</p>	<p>"Somos amigas y nos hemos hecho bien amigas para cualquier emergencia nos ayudamos, somos solidarias, hay un vínculo, lo que le pasa a una, todas lo sentimos, con Anita somos más amigas y con María Elena también pero siempre nos llamamos y eso nos ayudó en</p>	<p>"De amistad"</p>

especiales cada uno, cada uno tiene sus especialidades”

todo”

Espacios compartidos fuera de la MGPP



"Si, participamos en nuestras reuniones que cada una tiene, tenemos vínculos, intereses, somos un grupo pequeño pero seguimos viéndonos fuera de la Mesa, ahorita Anita está cargo de las reuniones"

Cuadro Resumen De Los Resultados De Las Entrevistas A Funcionarias Municipales

Descriptor	Entrevista 7 Amalia Regidora del Periodo 2006-2010	Entrevista 8 Maura Regidora del Periodo 2011-2014
Identificación de la MGPP	<p>“ASMUDEPP entonces empezó a integrar cualquier actividad a favor de las mujeres es así como hoy en día sentimos la presencia de la Municipalidad, Escuela Mayor, Milenia Radio y otras organizaciones que venían a hacer trabajos a nivel municipal pero también a nivel de la comunidad que nos proponen conformar la Mesa de Género, nosotros como ves participamos en la convocatoria de los todos los que finalmente quisieron acoger de la idea”</p>	<p>“La conocí cuando estábamos trabajando con Milenia hicimos un convenio para trabajar del 2011 hasta el 2015 y fue aprobado por una ordenanza con la Municipalidad de Puente Piedra, era para generar mayores condiciones para la mujer y se trabajó con las organizaciones de vaso de leche, comedores con las agencias, con las vecinas, Milenia le comenzó a dar capacitación para que la mujer se independice y no solo este esperanzada en el esposo”</p>
Relación con la MGPP	<p>"Empiezo como funcionaria en la Municipalidad en el año 2003 y estaba encargada de la educación entonces desde esa oportunidad ya estaba aceptando con la Escuela Mayor una organización, pero que pasaba, ya mi sección de regidora habían aprobado en la Mesa de Genero a nivel de la Municipalidad había elevado la legalidad correspondiente"</p> <p>"No podría decir que es protagonismo lo mío simplemente como era regidora tenía la voz para llevarlo dentro del Consejo muchas veces para mostrar inquietudes que en ese momento se formulaban en el interior"</p>	<p>“La verdad yo hace mucho años que ya no participo en la Mesa de Género, antes sí teníamos reuniones pero ahora lo dejé porque la verdad yo soy más práctica y pero así el ambiente de Mesa de Género...actualmente nunca he ido a una reunión”</p>

	<p>“Quien habla ya en el 2007 estaba como regidora ya no solo como integrante de la ASMUDEP entonces mi papel era de ‘Puente’ entre la Mesa de Género y la instancia importante del Consejo Municipal, este trabajo que como regidora me tocaba hacer tuvo mayor importancia porque aquí llego todas las licenciaturas de todas las Mesas de Género a las instancias del consejo municipal”</p>	
<p>Identificación de principales integrantes</p>	<p>"No recuerdo muy bien los nombres pero sí recuerdo por ejemplo de Anita, Ana Arce, Rosa, Ana después la Presidenta del Vaso de Leche, los Presidentes de las Centrales de los Comedores en que Puente Piedra son dos, la representante de AYNE Perú que no siempre eran las misma pero siempre tenía presencia, la Municipalidad que siempre tuvo presencia desde mi persona, la Coordinadora del Vaso de Leche de la comunidad y naturalmente las que venían a representar a la mujer, venían radios, Escuela Mayor, etc."</p>	<p>“La que participa en la Mesa es la señora Ana y Liduvina, más allá, sé que varias pero no me acuerdo sus nombres ahora”</p>
<p>Redes</p>	<p>“Por ser funcionaria”</p>	<p>“Yo he llegado a ser regidora que he compartido en muchas actividad y debido a eso nos hemos llegado a conocer, yo soy política y de esta manera vamos generando amistad con las personas y las personas que apoyan</p>

Demandas de la MGPP	<p>"Pedimos a la Municipalidad que por ejemplo se nos diera un espacio dentro de la instalación de la municipalidad con el fin de resolver los problemas si se nos dio y la personas que conformaban la Mesa de Género tenían entrada, tenían posibilidad de coordinar con las diferentes agencias para resolver problemas y eso fue entendido así, después hicimos un cronograma de actividades teniendo en cuenta los temas que ya habíamos priorizado y también una participación efectiva y también de acuerdo al trabajo constitucional que cada uno había aportado."</p>	"Ignoro lo que están haciendo"
Acciones de la MGPP	"Sí"	"Ignoro lo que están haciendo"
Identificación de acciones de la MGPP	<p>"Yo creo que la Mesa sigue operando, no hay integridad pero si hay convocatoria para el Día de la Mujer y para avivar, para saber cómo celebrarlo y en eso mucho tiene que ver la Municipalidad y ahí también tenemos que reconocer la ayuda de los partidos políticos "</p>	-
Debilidad/Fortaleza de la MGPP	<p>"La Mesa de Genero está integrada por varias organizaciones pero lo que pasa es que todo queda como dice en ese trabajo y de ahí no se pone en práctica es como los dirigentes que se reúnen, se hacen acuerdos y a las finales no se cumple, se dice de la Mesa de Género que va contra la violencia de la mujer, pero cuando no tienes recursos no puedes cumplir todos tu acuerdos, en ese caso Milenia Comunicaciones ha estado apoyando sobre la promoción de una vida sin violencia en Puente Piedra pero ahí quedó"</p>	

Antecedentes de organizaciones de mujeres en el distrito	<p>"En primer lugar nosotros en el 2003 conformamos una organización de mujeres que se llama hasta ahora ASMUDEP(Asociación de Mujeres Unidas Para el Desarrollo de Puente Piedra) hoy ya es una ONG pero desde el 2003 en adelante y como su nombre lo indica, nosotros vinimos trabajando con las mujeres que habían estado un poco en sus comunidades haciendo siempre el trabajo a favor de su comunidad"</p>	<p>"Los movimientos que están es en el Vaso de Leche y Comedores, ahí estamos trabajando"</p>
Relación con la gestión municipal	<p>"Bueno siempre hubo una resistencia masculina que decían: 'ya pues las mujeres nos quieren mandar ahora y ¿qué quieren?' y lo decían con 'chacota' pero hasta que se aprobó en la Mesa de Género y eso fue un logro aunque el trabajo de repente no sirvió en los términos ideales pero siempre estuvimos presentes como Mesa de Género, como organizaciones que estaban a favor de las mujeres pero para que veas, éramos 5 mujeres de 11 regidores eso ya era un logro, después todas las veces que se ha celebrado el Día de la No violencia contra la Mujer y el Día de la Mujer que es en marzo y en noviembre, el de la no violencia ha tenido presencia del Alcalde algo que no se daba en este distrito, hemos organizado grandes eventos"</p>	<p>"Lamentablemente no tenemos un acercamiento directo con la Mesa de Género, los regidores no tenemos mucho acercamiento"</p>

Cuadro Resumen de los Resultados de las Entrevistas a las Nuevas Integrantes de la MGPP

Descriptor	Entrevista 9 Carla Representante del Centro de Emergencia Mujer	Entrevista 10 Rocío Representante del Hospital de Puente Piedra
Identificación de la MGPP	<p>“Por el mismo deseo de superarse de cada persona, por el trabajo, empecé a ver la posibilidad de trabajar en el ministerio de la mujer, conforme fui capacitándome, fui entendiendo la problemática de la violencia de la mujer”</p> <p>“En realidad el CEM ya existía hace 2 años y lo trasladaron a Los Olivos, la promotora de ese entonces, ya era conocida, ya estaba participando de las mesas, cuando yo entro, asumo lo que corresponde a mi distrito y es donde ocupo este lugar, ya había un representante del CEM”</p>	
Relación de la MGPP con la gestión municipal	<p>“Bueno este gobierno es bastante asequible, está bastante sensibilizado en el tema, entonces poco a poco he visto que se ha logrado más cosas, que están relacionados con la municipalidad”</p> <p>“Yo he tenido la oportunidad varias veces de hablar directamente con el alcalde y conversar más en marchas, eventos, porque una cita con el alcalde es bien complicado, pero si he tenido la oportunidad de conversar con él, a veces las personas pueden tener cargos muy altos pero no están sensibilizados con el tema, no les importa lo que es la violencia hacia la mujer, ni a la familia, en cambio a él sí, le incomoda mucho el mal trato que hay en el transporte público,</p>	<p>“Yo creo que sí pero como que no estaba dentro de sus alineamientos políticos y como que hay poca gente esta gente dirigen las cosas propias a la municipalidad por ejemplo la persona que ha participado en las reuniones de la mesa han sido María Elena Quevedo que era presentante de la DEMUNA y ella como que no tenía tiempo no iba a las reuniones”</p>

	le fastidian las motos, son cosas que él ve que hay desorden y que él ve que la violencia se genera desde la familia, entonces entiende lo que es la violencia hacia la mujer, la violencia familiar”
Redes	<p>“Cuando yo entré, tuve la suerte, como soy del distrito, resulta que habían varios gerentes que habían estudiado con mis hermanos mayores, por el apellido, como que por ahí hay más confianza...ah tú eres hermana”, si, si”, entonces ya es más, estudiamos en el mismo colegio, ya podemos conversar más cosas, incluso con el Comandante de la Policía también ha estudiado con uno de mis hermanos, somos sientes, entonces por ahí...y encontrar gente que los conoce a ellos porque a mí no me conoce nadie, eso facilita la conversa, la atención, iba representando al CEM a la Mesa de Género, como que te toman en cuenta, en reconocimiento es más fácil, a pesar de que tú vas con una institución, también vas con otro punto a tu favor”</p> <p>“No, con la señora Bertilla yo la conozca desde que era regidora es muy activa y la señora Luisa también”</p>
Demandas de la MGPP	“Tendría que conversar con las señoras de mesa de género porque yo en algún momento también he tenido el problema que dentro de las actividades sean parte de la municipalidad. Tenemos que dejar ese idea a la municipalidad para que continúen, está presionando, a mí me parece muy bien que la municipalidad se apodere de la mesa porque si la municipalidad quiere adentro a la mesa de género como institución me parecería correcto”

Acciones de la MGPP	<p>“A inicios de año...sabes que tomar la decisión y de ahí hacer las cosas...fue más o menos en enero, febrero, marzo, por esas fecha, al averiguar cómo podríamos participar en le Presupuesto Participativo, nos damos con la noticia de que teníamos que tener ciertos requisitos...una de ellas era que teníamos que presentar un Acta de Conformación, y para adjuntarla tenía que estar legalizada por un notario, y no tenían las señoras, porque esto es antiguo, nunca vi el cuaderno antiguo de las actas pasadas, siempre he escuchado que entre ellas discuten quien lo tiene...incluso el acta de conformación aseguraron que lo habían perdido...lo que el abogado sugirió es que volvamos a hacerlo, dando a entender que nosotros tenemos una ordenanza que ya se había formado y que ahora estamos retomando y por eso se da la idea de formar un nuevo Concejo de Representación y pues se dio una cita donde asisten la mayoría de los miembros y se elige, y ahí es donde me eligen a mi como Coordinadora de la Mesa de Genero...y así es como yo hacemos todo el trámite, vamos con el notario y vamos a la Municipalidad para que nos reconozca”</p>	<p>“Yo decía que la mesa de genero para la municipalidad era totalmente visible con la ONG porque esta daba un presupuesto para el distrito, digamos que era la cúspide de la mesa de genero respecto a la municipalidad, después de mayo que fue la última reunión de la Comisión (2011) que fue la última reunión de la señora Quevedo donde estuvo la mesa de género, la municipalidad y la ONG ha sido hasta antes de mayo, fines de abril, que ha sido ya en otra Comisión que integraba la Mesa de Género, la ONG y otras instituciones digamos que hasta ahí la presencia de la mesa de genero ha sido con la municipalidad pero así solos la Mesa de Género y el municipio”</p> <p>“A mí por lo menos lo que me llama la atención son las señoras que hacen pasacalles, no sé si llegaste a estar en esa reunión donde íbamos a hacer un pasacalles diferentes que sea colorido que sean cosas que uno nunca había visto para que llame la atención”</p>
Debilidad/Fortaleza de la MGPP	<p>“Como siempre hay conflictos por todo a las persona definidas que la conforman, por ejemplo yo conozco a personas que han estado en la mesa y que ahora no quieren saber nada de la mesa porque también ella en su debido momento han estado peleando porque habían señoras que querían apoderarse de</p>	<p>“Respecto al tema de liderazgo de las instituciones de repente sea un problema que las mismas fundadoras no se hallan en la Mesa de Género, es decir que ellas misma no asumen el liderazgo de lo que en algún momento.</p>

la mesa, y ahí tenían conflictos”

“Yo creo que le falta mucho, le falta crecer porque las que están en la mesa se preocupan por si mismas quieren ser solas ellas, crees que porque son partes de la mesa de genero son especiales pero se trata de que salgan, que otras personas las conozcan que somos mujeres comunes y corrientes que trabajamos para distrito y tiene que haber una persona que este dedicada al 100% yo por ejemplo tengo otras actividades que me recargan entonces debe haber una sola institución que se dedique a levantar eso”

“Yo lo que he visto es que entre ellas mismas, de las fundadoras, es que hay dos grupos y que las instituciones es la parte neutral, claro que a la hora de trabajar cada una es una sola, pero en las reuniones hay conflictos porque si dicen la cosa en ese momento pero ellas mismas como son igual número no se dan cuenta del desbalance”

“Dentro del presupuesto, uno de los objetivos es la capacitación de las juntas vecinales”

“Para mí ahora esta como caído pero se mantiene por las personas que están ahí. A Carla Verano como a mí nos conviene participar pero a las demás no, es más personal”

MATRIZ DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008-2013 DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA⁴²

EJES	OBJ. EST. GENERALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
La salud y la educación	Lograr servicios de educación y salud de calidad con énfasis en la salud sexual y reproductiva.	Garantizar la calidad de la educación en el distrito, acompañado de la promoción de la cultura y recreación dirigido a mujeres y varones.	Fortalecer los contenidos educativos de la ed. Básica en formación en valores y educación sexual Ampliar los programas de alfabetización con participación de la ciudadanía Fortalecimiento de capacidades de las APAFAS para incorporar la perspectiva de equidad Implementar las casas de la mujer en todo el territorio distrital Incorporar la evaluación periódica de la calidad educativa local Implementar ludotecas, bibliotecas y módulos informáticos descentralizados Organizar campañas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres
		Garantizar el acceso de calidad a los servicios de salud integral con énfasis en la prevención de enfermedades, la salud sexual y reproductiva, la salud mental y la alimentación y nutrición dirigido a mujeres y varones del distrito.	Campañas de capacitación en nutrición y seguridad alimentaria Campañas de prevención de la salud que lleguen a todo el territorio distrital Implementación de postas médicas en las zonas donde no hay atención de salud Incorporar calidad al servicio de salud en las instituciones públicas y privadas Implementar programas de consejería en educación sexual y planificación familiar Programas de capacitación en nutrición Implementar servicios higiénicos de uso público Promover la incorporación de la higiene sanitaria en los contenidos educativos
El fortalecimiento de la ciudadanía y el desarrollo locales	Consolidar la comunicación vial, comunicación vial y la propiedad en el distrito Fortalecer la seguridad ciudadana para la lucha contra la violencia y garantizar la atención de la mujer víctima	Mejorar la infraestructura local para la incorporación de la igualdad de oportunidades	Completar la red vial que interconecte las tres zonas del distrito Promover la provisión de los servicios básicos a toda la población distrital Propiciar la implementación de las áreas verdes locales
		Impulsar el saneamiento físico legal de la propiedad inmobiliaria en el distrito	Articular el trabajo de COFOPRI, SUNARP, la municipalidad y otras instancias para el saneamiento Campaña de sensibilización y capacitación para erradicar la violencia familiar y social Celebración del día de la no violencia en el distrito Campaña de prevención del abuso y acoso sexual Fortalecer las capacidades del Comité Distrital de Seguridad Ciudadana Promover los programas de vacaciones útiles Fomentar las actividades y competencias deportivas de todo tipo y para toda edad en el distrito Ampliar los alcances territoriales y funcionales del servicio de serenazgo Implementar programa de prevención de la prostitución de adolescente y jóvenes del distrito Campaña de promoción por un distrito seguro, solidario y organizado Promover el respeto de los derechos humanos de las personas con distintas orientaciones sexuales Promover la expedición de normas locales que contribuyan a prevenir la violencia contra la mujer Actualizar el mapa distrital de venta y consumo de drogas, y de principales focos delincuenciales Implementación de centros de atención a las mujeres víctimas de la violencia Implementar Comisarias para la mujer Articular el trabajo de las CEM, DEMUNA, PNP y el Hospital para la atención de estas mujeres
El fortalecimiento de la ciudadanía y el desarrollo locales	Fortalecer la seguridad ciudadana y prevenir y sancionar toda forma de violencia, en especial la violencia familiar y sexual.	Garantizar la atención a mujeres víctimas de violencia y/o discriminación	Programas de capacitación de funcionarios y autoridades municipales Programas de capacitación a los representantes de las organizaciones sociales locales Convocar a las iglesias para que participen en la promoción de la equidad y la lucha contra la violencia
		Fortalecer la ciudadanía y las capacidades de las instituciones públicas y privadas locales	Lucha contra la corrupción con vigilancia de las organizaciones sociales Campañas de incorporación de valores en la población local Campañas de lucha contra la corrupción Promover la asociatividad de gobiernos locales Asistencia técnica para el fortalecimiento de las organizaciones sociales locales Conformar la asociatividad en las organizaciones sociales Difusión de la necesidad de proteger el medio ambiente Culminar el tratamiento integral del canal de La Cachaza
Los derechos y la participación de la mujer	Proteger el medio ambiente	Promover la protección del medio ambiente y a prevención de la contaminación en el distrito	Mejorar la gestión de los residuos sólidos con participación ciudadana Impulsar el control de la contaminación por diferente fuente en el distrito Mantenimiento de parques y jardines Implementación de áreas verdes Promover el establecimiento de zonas de protección ambiental y recreación de nivel distrital Promover la incorporación de la perspectiva de género en los espacios de participación
		Fortalecer los espacios de participación ciudadana en la gestión del desarrollo local y garantizar la participación efectiva de la mujer en la vida política y comunitaria local.	Promover la cuota de género en los espacios participativos (50% mujeres - 50% varones) Establecer una red para la mejora de la nutrición local, con participación de la municipalidad y ministerios. Incorporación de las organizaciones de mujeres en los espacios participativos locales Consolidar el espacio de coordinación y concertación de las organizaciones de mujeres del distrito Fortalecer las asociaciones y redes de mujeres para garantizar la promoción y defensa de sus derechos Programas de sensibilización y capacitación en derechos humanos, de la mujer y equidad de género Promover la paternidad responsable.
Independencia económica de la mujer	Participación política y comunitaria de la mujer.	Promover igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el distrito.	Impulsar la participación de la mujer en los medios de comunicación revalorando su imagen Implementar la casa de la mujer Implementar centros de atención y esparcimiento para personas de la tercera edad Promover la expedición de normas locales que contribuyan a garantizar la equidad de género
		Promover el desarrollo empresarial dirigido a mujeres, varones, adultos mayores y jóvenes del distrito	Establecer convenios para la promoción del desarrollo empresarial local Implementar estrategias e identificar aliados para la innovación constante de los productos locales Programas de asesoría para la formalización de microempresas. Elaborar el directorio de actividades económicas de la mujer en Puente Piedra Implementar las ferias periódicas de la mujer empresaria en el distrito Organizar ferias interdistritales para intercambio de experiencias económicas. Programas de apoyo técnico y financiero para emprendimientos económicos de mujeres empresarias Incorporar la perspectiva de género en las áreas de desarrollo económico de la municipalidad
Independencia económica de la mujer	Desarrollo empresarial de la mujer.	Conformar redes productivas y empresariales de mujeres	Incorporación de asociaciones empresariales de mujeres en la mesa de desarrollo económico local Promover la asociatividad en las mujeres con iniciativas económicas del distrito Implementación de talleres productivos y formación laboral dirigidos a mujeres
		Ampliar las oportunidades de la mujer en formación y capacitación laboral y productiva.	Articular fuentes de financiamiento para el desarrollo de iniciativas económicas de mujeres Promover la defensa de los derechos laborales en las instituciones públicas y privadas Programas de capacitación y orientación implementados por la gran y mediana empresa locales Programas de promoción de empleo con las instituciones y empresas asentadas en la localidad

⁴² En: Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres del distrito de Puente Piedra 2008 – 2013, pág. 19-22.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE GÉNERO DE PUENTE PIEDRA

ACTA DE CONSTITUCION

A las 06:30 de la tarde del día 05 de Marzo del 2012, en la Provincia de Lima, en el Local ubicado en el Hospital Carlos La Franco La Hoz; Av. Sáenz Peña S/N del Distrito de Puente Piedra, se reunieron las personas que suscriben la presente acta, las mismas que han venido promoviendo una serie de actividades para implementar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del distrito, el mismo que fue aprobado por Ordenanza Municipal N° 123-MDPP de fecha 18 de Junio del 2008, publicado el 08 de Marzo del 2009, en su Artículo 3° crea la "Mesa de Género" de Puente Piedra. A su vez se reconoce que en acto público realizado el 22 de enero del 2008, se firmo un acuerdo social para organizar la "Mesa de Genero" de Puente Piedra, para luchar en contra de la discriminación contra las mujeres, pues tal situación contradice profundamente la dignidad humana y el bienestar de la sociedad, limitando la posibilidad de un futuro más justo. Afirmamos el concepto de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se refiere a la necesidad de garantizar que puedan participar en condiciones diferenciadas pero de iguales derecho en los diferentes aspectos de la vida humana, por esta razón han tomado la decisión de constituir la "**Mesa de Genero**" para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Puente Piedra, que enfrente esa realidad e intervenga de manera conjunta y articulada entre las Instituciones Públicas, las Instituciones Privadas y las Organizaciones de toda índole para la promoción, elaboración y ejecución de políticas públicas con enfoque de género.

Con ese propósito se adoptaron los acuerdos siguientes:

PRIMERO: Acto de Constitución:

Constituir la "**Mesa de Genero**" para la igualdad de oportunidades entre **hombres y mujeres**, como organización de ámbito local y de duración indeterminada, con el objeto de contribuir a la concertación entre las organizaciones sociales y las instituciones públicas y privadas para impulsar políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

SEGUNDO: Nombrar a la Sra. CARLA KATHERINE VERANO BULLON, identificada con DNI. N° 10778548, PRESIDENTE de la "Mesa de Genero", la misma que queda facultada para ejercer la legalización del libro de actas.

Luego de suspendida la sesión plenaria afín de redactar la presente acta, se reabrió la reunión, procediéndose a leer su contenido, el mismo que fue aprobado por los asistentes de forma unánime, y suscrita en señal de conformidad.

TÍTULO I DE LA DENOMINACIÓN, LOS PRINCIPIOS, FIN Y OBJETIVOS DE LA MESA DE GÉNERO

Artículo 1.- Denominación.

La **Mesa de Género de Puente Piedra (MGPP)**, es el espacio de concertación y participación por excelencia y de encuentro entre organizaciones sociales, instituciones públicas, instituciones privadas, líderes y lideresas de opinión que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre los géneros y tiene vigencia permanente.

Artículo 2.- De los principios.

Son principios de la Mesa de Género:

- a) La **democracia participativa**, que constituye el cumplimiento de deberes y derechos, la toma de decisiones en forma colectiva, respetando las diferentes opiniones y consensuando los acuerdos.
- b) La **solidaridad**, que implica asumir los problemas y dificultades que tienen otros/as como propios. Por ello se presta atención a los sectores más vulnerables del distrito, para contribuir a su mejora y desarrollo.
- c) La **equidad e igualdad de oportunidades entre los géneros**, es un principio básico que aspira a construir una sociedad más justa, que destierre la discriminación y la violencia entre los miembros de una comunidad. En la Mesa se busca la igualdad sin ningún tipo de distinción por razones de género, condición socio-económica, edad, etc.

Artículo 3.- De la Finalidad

La finalidad de la Mesa de Género de Puente Piedra es propiciar la construcción de una sociedad que brinde igualdad de oportunidades con equidad de género.

Artículo 4.- De los objetivos.

Son objetivos de la Mesa de Género:

- f) Contribuir a la concertación entre las organizaciones sociales y las instituciones públicas y privadas, para impulsar políticas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- g) Promover la movilización y la solidaridad de la población del distrito de Puente Piedra y otros distritos, hacia el logro de una sociedad que incluye, en igualdad de condiciones, a hombres y mujeres.
- h) Promover el desarrollo de las capacidades de las mujeres para su participación en los procesos socioeconómicos, políticos o culturales de alcance local y regional.
- i) Promover el fortalecimiento de las organizaciones sociales de mujeres a fin de institucionalizar la participación y el desarrollo de una ciudadanía activa.
- j) Impulsar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres en el distrito de Puente Piedra.

TÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN DE LA MESA

Artículo 5.- De las instancias.

Son instancias de la Mesa, quienes acuerdan su funcionamiento interior son:

1. Sesión plenaria.
2. Consejo de Representación.
3. Secretaría Técnica.
4. Comité de Vigilancia y monitoreo del Plan de Igualdad de Oportunidades.

5. Consorcios Interinstitucionales.
6. Equipos de Trabajo.

Artículo 6.- La sesión plenaria.

Constituyen la sesión plenaria todos y todas los miembros de la mesa de género de Puente Piedra.

Son funciones de la sesión plenaria:

- a) Acuerda las Agendas de Género y toma decisiones ejecutivas en consenso.
- b) Aprueba los cambios al Estatuto.
- c) Revisa y opina sobre los reglamentos de funcionamiento de las instancias.
- d) Nombra al Comité de Vigilancia y monitoreo del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- e) Promueve la conformación de consorcios interinstitucionales.

Artículo 7.- El Consejo de Representación.

Forman parte del consejo de representación, dos (02) delegados por cada uno de los Equipos de Trabajo y 02 representantes de la Municipalidad (un/a regidor/a y un/a funcionario/a).

Son funciones del Consejo de Representación:

- a) Representar a la Mesa ante los organismos del Estado, instituciones privadas, la cooperación nacional e internacional y ante toda actividad.
- b) Convocar a la sesión plenaria ordinaria o extraordinaria.
- c) Resolver los informes de los comités de Vigilancia sobre la ejecución de los acuerdos tomados en la Mesa o en sus instancias.
- d) Tiene facultades para invitar a los Organismos No Gubernamentales o Instituciones, profesionales independientes a ser parte de la Secretaría Técnica.

Artículo 8.- La Secretaría Técnica.

La constituyen las instituciones u organizaciones a invitación del Consejo de Representación.

Tiene las siguientes funciones:

- a) Prestar el asesoramiento a las instancias que lo requieran a solicitud de sus miembros.
- b) Apoyar las convocatorias promovidas por la Mesa en coordinación con el Consejo de Representación.
- c) Llevar el registro de acuerdos e informes de evaluación y seguimiento.
- d) Elaborar la base de datos de los actores locales que promueven la igualdad de oportunidades.

Artículo 9.- Comité de Vigilancia y monitoreo del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Los o las representantes del Comité de Vigilancia y monitoreo del Plan de Igualdad de Oportunidades son nombrados(as) en plenaria.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Ejecutar la vigilancia y monitoreo del proceso de implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- b) Reportar a la plenaria sobre dificultades y alternativas de solución para el cumplimiento de los objetivos del PIO

Artículo 10.- Consorcios Interinstitucionales.

Está conformado por organizaciones sociales y/o instituciones públicas y/o privadas, según los requisitos de fuentes de financiamiento y a invitación del Consejo de Representación.

Las funciones del Consorcio Interinstitucional son:

- a) Presentar y ejecutar proyectos, autofinanciados y/o financiados por la cooperación nacional e internacional.
- b) Presentar informes de ejecución de los proyectos gestionados ante los respectivos comités de vigilancia y a la Sesión Plenaria.

Artículo 11.- Equipos de Trabajo.

La Mesa de Género cuenta con Equipos de Trabajo, conformados según los ejes temáticos abordados en el Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) Conforman los equipos de trabajo, los(as) representantes de Organizaciones e Instituciones del distrito que trabajan los ejes del PIO.

Son funciones de los equipos de trabajo:

- a) Elaborar los planes operativos que constituyen acciones de la Agenda de Género que se aprueba en plenaria.
- b) Formar las comisiones de trabajo que sean necesarias para el cumplimiento de las acciones previstas en los planes operativos.
- c) Informar a la sesión plenaria sobre avances de resultados de sus actividades
- d) Designar a 02 representantes ante el Consejo de Representación.

TÍTULO III DE LAS INTEGRANTES DE LA MESA

Artículo 12.- Miembros de la Mesa

Son integrantes de la Mesa:

- Las y los representantes de Asociaciones gremiales, de organizaciones sociales de base, Deportivas, culturales, Educativas y asociaciones de AA.HH y de vivienda sean éstas funcionales o territoriales,
- Las y los representantes de las instituciones privadas que intervengan en el distrito
- Las autoridades y/o funcionarios de las instituciones públicas.
- Las y los representantes de la Municipalidad de Puente Piedra.

Artículo 13.- De la incorporación de miembros a la Mesa.

El ingreso a la Mesa de Género es voluntario y cuenta con el respaldo de las asociaciones, instituciones y organizaciones. Por ello, los requisitos mínimos son:

- a) Las organizaciones e instituciones acreditaran sus representantes ante la Mesa de Género
- b) Las instituciones públicas o privadas, delegaran sus representantes ante la mesa mediante algún oficio o norma que lo disponga.

Artículo 14.- De los derechos de las integrantes de la Mesa.

Son derechos de las y los integrantes:

- a) Participar en las sesiones plenarias, ordinarias y extraordinarias, así como a las reuniones de los equipos de trabajo y sus respectivas comisiones.
- b) Expresar libremente su opinión con altura y constructivamente, así como sugerencias u otros.
- c) Formular consultas y solicitar informes que se tramitan a través de los equipos de trabajo.

- d) Ser partícipe de manera equitativa de los éxitos y logros de la Mesa de Género.
- e) Exigir el cumplimiento del presente estatuto y demás acuerdos que se adopten.
- f) Ejercer su derecho a defensa en caso de acción u omisión.

Artículo 15.- De los deberes de las integrantes de la Mesa.

- a) Acatar y cumplir fielmente el presente estatuto, los reglamentos que se deriven y aprobar las modificaciones que puedan tener.
- b) Asistir a las sesiones plenarias, ordinarias y extraordinarias, así como a las reuniones de las comisiones de los equipos de trabajo designados por la Mesa.
- c) Participar activamente en las actividades programadas por el equipo de trabajo que integra y de la mesa en general.
- d) Contribuir al logro de los objetivos de la Mesa participando activa y responsablemente en los proyectos, programas y eventos que se aprueben.
- e) Cumplir con las funciones, tareas y compromisos asumidos en la Mesa.
- f) Elegir y ser elegido para cualquier cargo, comisión o responsabilidad.
- g) Respetar y contribuir con el respeto mutuo entre las y los integrantes de la Mesa.
- h) Resguardar el buen prestigio de la Mesa de Género.
- i) Defender la autonomía de la Mesa.

TÍTULO III DEL FUNCIONAMIENTO DE LA MESA

Artículo 16.- De las sesiones.

Se reconocen tres tipos de sesiones en la Mesa:

- a) Las sesiones plenarias ordinarias.
 Son permanentes, se realizan cada seis meses como mínimo y se convocan con un mínimo de 7 días de anticipación.
 La convocatoria, la realiza el Consejo de Representación por escrito y con cargo en la que constará la fecha, lugar, hora y agenda.
- b) Las sesiones extraordinarias.
 Las sesiones plenarias extraordinarias se realizarán cuando las circunstancias lo requieran y se convocan por lo menos 4 días de anticipación.
 La convocatoria, la realiza el Consejo de Representación por iniciativa propia o por solicitud de alguno de los Equipos de Trabajo u otro órgano de funcionamiento de la Mesa.
- c) Las reuniones de equipos de trabajo, del comité de vigilancia, del Consejo de Representación y de la Secretaría Técnica
 Son reuniones permanentes convocadas por las integrantes de cada una de las instancias. La modalidad de convocatoria queda a consideración de cada instancia y consta en su respectivo reglamento.

Artículo 17.- De la toma de acuerdos.

- a) Las Sesiones de todas las instancias se llevaran a cabo en forma definitiva en una tercera convocatoria, habiendo entre la primera y segunda un término de tres días como mínimo.
- b) Los acuerdos se adoptarán según el consenso de los miembros concurrentes a las sesiones plenarias ordinarias y las sesiones extraordinarias. Cada instancia define su modalidad de toma de acuerdos.
- c) En las sesiones plenarias las organizaciones no podrán ser representadas por otras personas, a menos de estar designadas por escrito ante la Mesa de Género, por la organización a la que representa.

Artículo 18.- El acta de acuerdos de la Sesión Plenaria.

El libro de actas de la sesión plenaria es de responsabilidad del consejo de representación y seguidas por la secretaría técnica. Las actas serán redactadas por un miembro de la secretaría técnica y refrendadas por 3 miembros como mínimo del Consejo de Representación.

**TÍTULO IV
DE LAS FALTAS Y SANCIONES.****Artículo 19.- Definición de falta y sanción.**

Se entenderá por falta toda acción que tenga por objeto o por resultado el quebrantar los acuerdos y obligaciones del presente reglamento.

Toda falta será sancionada de acuerdo a su gravedad y será evaluado por las respectivas instancias.

Artículo 20.- Tipo de faltas.

Se consideran dos tipos de faltas: las faltas menores y las faltas graves. Cada tipología tiene sus respectivas sanciones.

Artículo 21.- Las faltas menores.

Entre las faltas menores se contemplan las siguientes:

- ♦ Inasistencia injustificada y reiterada en las reuniones ordinarias y extraordinarias de las sesiones plenarias.
- ♦ Inasistencia a las reuniones de los equipos de trabajo.
- ♦ Incumplir con los compromisos asumidos en las acciones o tareas.

Artículo 22.- Las faltas graves.

Entre las faltas graves se contemplan las siguientes:

- ♦ Utilizar el nombre de la Mesa de Género para fines personales o contrarios a la promoción de la igualdad de oportunidades entre los géneros.
- ♦ Emitir opiniones públicas negativas en desmedro de la labor de la Mesa.
- ♦ Faltar de palabra o acto a cualquier persona, institución u organización integrante de la Mesa
- ♦ Realizar cobros indebidos a terceros para participar en la Mesa.

Artículo 23.- De las Sanciones

Las sanciones se definen en los reglamentos de las instancias, sin embargo, la inasistencia consecutiva a una tercera convocatoria invalida su derecho a opinión sobre el tema aprobado.

Disposición complementaria.-**Disposición Nº 1.- Sobre la permanencia de la Mesa.**

El quórum para modificar los estatutos y/o para disolver la Mesa de Género de Puente Piedra será de la mitad más uno de las organizaciones e instituciones Públicas y Privadas, acreditadas en la Mesa.

Disposición Nº 2.-

Todo aquello que no esté contemplado en el presente estatuto será observado en el reglamento o en plenaria según sea el caso.

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN DE DESARROLLO CONCERTADO DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA



GOBIERNO LOCAL DE PUENTE PIEDRA

Calle 9 de Junio N° 100 - Puente Piedra Teléfono: 548-4945

ORDENANZA N° 058 -MDPP

Puente Piedra, 30 MAR. 2005

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA;

POR CUANTO:

El Concejo Distrital de Puente Piedra, en Sesión Extraordinaria realizada el 30 de Marzo del 2005

CONSIDERANDO:

Que, según la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, las Municipalidades son competentes para planificar y promover el desarrollo de sus circunscripciones, en armonía con las políticas y planes nacionales;

Que como parte del convenio firmado entre la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Alternativa y Escuela Mayor de Gestión Municipal para la ejecución del Programa: "Modelo de Gestión del Desarrollo Local Sustentado en el Fortalecimiento de la Institución Municipal, la Mejora de la Economía Local y la Participación Ciudadana en el Distrito de Puente Piedra", se ha realizado el proceso de actualización y validación del Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Puente Piedra al 2015;

Que el Plan de Desarrollo Concertado es el principal instrumento orientador de la gestión del desarrollo local, donde se expresan las aspiraciones de los ciudadanos y ciudadanas del distrito, a partir de una visión compartida de futuro;

Que el proceso de desarrollo que se inicia a partir del Plan de Desarrollo Concertado requiere para su impulso e implementación del establecimiento de un Sistema de Gestión Participativa que permita el encuentro y la coordinación de la Municipalidad, las organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas del distrito, en torno a los objetivos planteados en el Plan;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley, N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y contando con el voto por Unanimidad de los Señores Regidores asistentes a la Sesión de la fecha.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Puente Piedra al 2015, elaborado con la participación de las organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas del distrito

ARTÍCULO SEGUNDO.-DISPONER que la presente Ordenanza debe observarse y cumplirse por las autoridades municipales, instituciones públicas y privadas, las



GOBIERNO LOCAL DE PUENTE PIEDRA

Calle 9 de Junio N° 100 - Puente Piedra. Teléfono: 548-4945

**PUENTE
PIEDRA**

organizaciones sociales y por todos los miembros de la comunidad de Puente Piedra, quienes deben incorporar las orientaciones del Plan de Desarrollo Concertado del Distrito de Puente Piedra en sus ámbitos particulares.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Oficina de Plan de Desarrollo las labores de difusión, coordinación y actualización participativa del Plan de Desarrollo Concertado de Puente Piedra, propiciando la formación de las instancias de coordinación que permitan la formación paulatina de un Sistema de Gestión Participativa del Desarrollo de Puente Piedra.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO LOCAL DE PUENTE PIEDRA
DESARROLLO PARTICIPATIVO
HENRY RAMÍREZ
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2008-2013 DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA

MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

Aprueban Plan de Igualdad de Oportunidades

(Se publica la Ordenanza de la referencia a solicitud de la Municipalidad de Puente Piedra mediante Oficio N° 0171-2009-SG/MDPP, recibido el 6 de marzo de 2009)

ORDENANZA N° 123-MDPP

Puente Piedra, 18 de junio de 2008

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PUENTE PIEDRA

POR CUANTO:

El Concejo Municipal de Puente Piedra, en Sesión Ordinaria de la fecha ha dado la siguiente Ordenanza;

ORDENANZA QUE APRUEBA PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 1°.- En el distrito de Puente Piedra se impulsa una sociedad en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, por tanto se promueven los derechos políticos y económicos de las mujeres.

Artículo 2°.- Apruébese el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2013 como un plan de carácter específico que contribuye en la gestión del desarrollo local con énfasis en el desarrollo humano y la equidad entre los géneros.

Artículo 3°.- Créase en el Distrito de Puente Piedra, la Mesa de Género, como un espacio de coordinación y concertación de los actores sociales interesados en la construcción de una sociedad local que impulse y promueva la equidad entre los géneros, responsable del seguimiento del Plan de igualdad de Oportunidades.

Artículo 4°.- Incorpórese en la Gerencia de Desarrollo Educativo y Social las responsabilidades necesarias para la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Artículo 5°.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Ordenanza a la Gerencia Municipal, Gerencia de Desarrollo Educativo y Social y a la Sub Gerencia de Comunicaciones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Al término del Plan de Igualdad de Oportunidades, los responsables de la implementación realizan una evaluación que permita trazar nuevos retos en la promoción de la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

RENNAN S. ESPINOZA ROSALES
Alcalde

320135-1

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN LOCAL DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA



MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

ORDENANZA Nº 0190-MDPP

Puente Piedra, 29 de febrero de 2012

EL CONCEJO MUNICIPAL DE PUENTE PIEDRA;

VISTO: En Sesión Ordinaria de la fecha, el proyecto de Ordenanza sobre el Plan Distrital contra la Violencia hacia la Mujer del Distrito de Puente Piedra, los Informes Nros. 028-2012-GDES/MDPP de la Gerencia de Desarrollo Educativo y Social y 029-2012-MDPP/GAJ de la Gerencia de Asuntos Jurídicos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972 donde se señala textualmente que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, Económica y administrativa en los asuntos de su competencia en concordancia con lo previsto en el Art. 191º de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley Nº 27680, Ley de Reforma Constitucional que en el Capítulo XIV del Título IV, se menciona sobre la descentralización. Que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que el artículo 84º numeral 2 de la Ley Nº 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las Municipalidades tienen como competencias el de planificar y promover el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza. Así mismo especifica que organice, administre y ejecute programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, niños, adolescentes, mujeres y otros grupos de la población en situación de discriminación y materia de defensa y promoción de derechos; propiciando espacios para su participación en el nivel de las Instancias Municipales;

Que, la Ley Nº 27972 precisa en su artículo IV del Título Preliminar que los gobiernos Locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de servicios públicos Locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción; siendo que, dentro de sus competencias exclusivas del gobierno municipal debe planificar el desarrollo integral de su jurisdicción y ejecutar los programas socioeconómicos correspondientes, en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo; acorde a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, de acuerdo a la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Ginebra- Suiza, se reconoce que toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país directamente o por conducto de representantes libremente escogidas; y a igualas oportunidades de ingreso en el servicio público de su País, deseando igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos conforme a las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Que, la Constitución Política del Perú en el artículo 2º inciso 2º señala "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, nadie debe de ser discriminado por motivo de origen, raza, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole" El acuerdo nacional señala en la Decima Primera Política del Estado "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación" el Estado b) "Fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y concertan con el Estado y la sociedad civil" c) Fortalecerá una Institución al mas alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de genero" e) "Desarrollara sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de su hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas y/o excluidas".

Que, mediante Decreto Supremo Nº 027-07-PCM se establecen las políticas nacionales en materia de igualdad de hombres y mujeres, entre las cuales se señala el impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores prácticos, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación; en materia de defensa y promoción de derechos, ejercen las siguientes funciones: funciones específicas exclusivas de las Municipalidades distritales, organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia protección y apoyo a la población en riesgo de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual;

1 de 1



MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

ORDENANZA N° 0190-MDPP

Que, mediante la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28083, en su Art. 06 establece como lineamiento para los Gobiernos Locales desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos sus espacios, en especial la ejercida contra las mujeres;

Que, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, a través del Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual aprueba el Plan Nacional contra la violencia familiar y sexual que aprueba el Plan Nacional que direcciona los lineamientos de política pública aplicados por los tres niveles de gobierno para la coordinación, cooperación y apoyo mutuo;

Que, mediante el D.S N° 09-2005-MIMDES, en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010, se determinan responsabilidades a los Gobiernos Locales para generar opinión pública contra la violencia hacia la mujer y promover una cultura de paz;

Que, mediante el Plan Nacional contra la violencia hacia la mujer aprobada mediante Decreto Supremo N°003-2009-MIMDES 2009-2015, se determinan compromisos para el desarrollo de acciones de prevención contra la violencia hacia la mujer por parte de los Gobiernos Locales;

Que, el Plan Local de Igualdad de Oportunidades 2008-2013 del Distrito de Puente Piedra, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 123-MDPP publicada en el diario oficial El Peruano el 8 de marzo del año 2009 tiene entre sus objetivos estratégicos fortalecer la seguridad ciudadana para la lucha contra la violencia y garantizar la atención de la mujer víctima;

Estando a lo expuesto, y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 9°, así como el Art. 40° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. **POR UNANIMIDAD**, aprobó lo siguiente:

ORDENANZA QUE APRUEBA EL PLAN DISTRITAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN EL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER como una problemática que merece urgente atención a la violencia familiar y sexual contra las mujeres, niños, niñas y adolescentes a lo largo de su ciclo vital, que se produce en los ámbitos de la familia y de la comunidad.

ARTICULO SEGUNDO.- INCORPORAR como líneas estratégicas de las políticas locales prioritarias de Educación y Salud la Prevención de la Violencia basada en Género.

ARTICULO TERCERO.- INCORPORAR en la agenda del Gobierno Local el PLAN TOLERANCIA CERO a la violencia familiar y sexual, en virtud al cual se desarrolla las acciones del Plan de Prevención Integral y la Formación de Facilitadoras en Acción.

ARTICULO CUARTO.- APROBAR el Plan Distrital Contra la Violencia Hacia la Mujer 2011-2015, elaborado de manera concertada entre la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, las instituciones públicas, organizaciones sociales y Organismos No Gubernamentales, que consta de 30 folios, como anexo de la presente Disposición.

ARTICULO QUINTO.- RECONOCER a la Comisión Multisectorial Distrital del Plan Contra la Violencia Hacia la Mujer del distrito de Puente Piedra 2011-2015, como la instancia encargada de implementar en forma concertada la política pública local para enfrentar este problema que tendrá la responsabilidad de su ejecución y seguimiento.

ARTICULO SEXTO.- CONSTITUIR una Comisión de seguimiento, monitoreo y evaluación Multisectorial que se encargará de gestionar en el ámbito del Distrito de Puente Piedra la aplicación del Plan Distrital Contra La Violencia hacia la Mujer, la misma que estará integrada por: Instituciones Públicas, Organizaciones Sociales, y representantes de la sociedad Civil que contribuyeron en la elaboración de la presente Norma.

ARTICULO SEPTIMO.- ESTABLECER que el Gobierno Local incorporará los indicadores y resultados del Plan Contra la Violencia Hacia la Mujer del distrito de Puente Piedra 2011-2015 al Plan de Desarrollo Concertado, insertando en el Plan Operativo Municipal las acciones priorizadas.





MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA

ORDENANZA N° 0190-MDPP

ARTÍCULO OCTAVO.- ENCARGAR a la Gerencia de Desarrollo Educativo y Social a través de la Sub Gerencia de Desarrollo Humano la coordinación con las demás Gerencias y Sub Gerencias de la Comuna, articular acciones con el Centro de Emergencia Mujer y la asignación del presupuesto para las actividades a desarrollar orientada a disminuir la violencia contra la mujer en el distrito de Puente Piedra de acuerdo al compromiso adquirido.

ARTÍCULO NOVENO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Ordenanza a la Gerencia Municipal, Gerencia de Desarrollo Educativo y Social, su adecuada difusión a la Gerencia de Participación Vecinal y Comunicaciones; su publicación en el Diario Oficial El Peruano a la Gerencia de Secretaría General, y; la publicación del mismo texto y de su correspondiente Anexo en el Portal Institucional a la Gerencia de Tecnologías de la Información.

POR TANTO:

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA
 SECRETARÍA GENERAL

 Abog. Rosario César Cauti
 SECRETARÍA GENERAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA

 DR. ESTEBAN F. NEGRERO FERNÁNDEZ
 ALCALDE

MATERIALES DE DIFUSIÓN DE LA MESA DE GÉNERO DE PUENTE PIEDRA



¿Cómo puedo participar?

De muchas maneras: asistiendo a las actividades, proponiendo ideas, invitando a más organizaciones y personas a sumarse a este esfuerzo. ¡Y sobre todo, informando a la población!

Contactos
mesapuentepiedra@yahoo.com
Telf: 7920297 (Sra. Luisa Carrasco)

Visita la página
www.igualdad-deoportunidades.org

Sintoniza **Sol y Luna**
el programa donde tu voz suena por la igualdad
De lunes a viernes a las 2.00 pm por Milenia Radio 1530 AM



Mesa de Concertación de Género de Puente Piedra





Impulsando la Igualdad de Oportunidades en nuestro distrito



PROYECTO PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN PUENTE PIEDRA Y VENTANILLA



¿Qué es la Mesa de Concertación de Género?

Es un espacio de articulación en el que diferentes actores sociales del distrito se reúnen para impulsar acciones coordinadas, dirigidas a hacer realidad las propuestas contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2008 – 2013.



¿Por qué impulsamos el Plan de Igualdad de Oportunidades?

Porque es una política local, aprobada en sesión de Concejo el 18 de julio del 2008, que permite mejorar nuestras condiciones de vida y la de nuestros hijos e hijas, corrigiendo las brechas que alejan a las mujeres del ejercicio de sus derechos, e incorporándolas en condiciones equitativas a la vida social y productiva del distrito.





¿Quiénes integran la Mesa de Concertación de Género?

La integran representantes del gobierno local, instituciones públicas y privadas, así como organizaciones de la sociedad civil del distrito.

Es una instancia abierta a la participación de nuevos actores que deseen aportar a un desarrollo local basado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.





Mesa de Concertación de Género de Puente Piedra



**¡Todas y todos
construimos la
Igualdad de Oportunidades!**



PROYECTO PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
EN PUENTE PIEDRA Y VENTANILLA

Organización eficiente para el trabajo concertado



Planograma de la implementación de la
Agenda de Género del 2008



Su organización interna se basa en la relación horizontal entre sus integrantes y en la toma de decisiones a través del diálogo respetuoso y la práctica cotidiana de la concertación.

Cuenta con equipos, encargados de proponer acciones, referidas a cada eje del Plan de Igualdad de Oportunidades y monitorear su ejecución en un plazo determinado, por parte de comisiones de trabajo.

Dispone también de mecanismos de vigilancia, que se ocupan de hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones previstas, detectar dificultades y proponer alternativas de solución.



Logros en la ejecución del PIO

El PIO abarca un período de ejecución de cinco años, pero se desarrolla gradualmente a través de una agenda de género, que se renueva cada año. Las acciones contenidas en este instrumento se realizan a través de proyectos del Presupuesto Participativo o del establecimiento de alianzas con diferentes instituciones y organizaciones de la localidad.

En cumplimiento de su Agenda de Género, la Mesa de Género de Puente Piedra ha impulsado acciones cívicas de promoción de los derechos de las mujeres en diferentes sectores del distrito. Además, ha coordinado con las y los operadores involucrados en la prevención y atención de la violencia familiar, para mejorar el acceso a la justicia por parte de las mujeres involucradas en este problema. En tal sentido, un logro importante es haber conseguido el compromiso de impulsar la instalación de una Fiscalía Permanente de Familia en el distrito, que agilizará el trámite de las denuncias.



Un compromiso que es de todos y todas

Todas y todos tenemos responsabilidad en la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Podemos hacerlo incorporando a nuestras organizaciones a la Mesa de Concertación de Género, difundiendo información, asistiendo a las actividades, proponiendo ideas, o invitando a más organizaciones y personas a sumarse a este esfuerzo.

Contactos:
mesapuentepiedra@yahoo.com
Tel: 7920297 (Sra. Luisa Carrasco)

Visita nuestra página web:
www.igualdad-deoportunidades.org

Sintoniza

Sol y Luna

El programa donde tu voz
suena por la igualdad

De lunes a viernes
a las 2:00 pm por
Milenia Radio 1530 AM