

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**“LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y
MUJERES, FACTORES QUE INFLUYEN EN SU APLICACIÓN.
CASO: MANCOMUNIDAD MUNICIPAL SIMÓN RODRÍGUEZ –
PAITA”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN GERENCIA
SOCIAL**

AUTOR

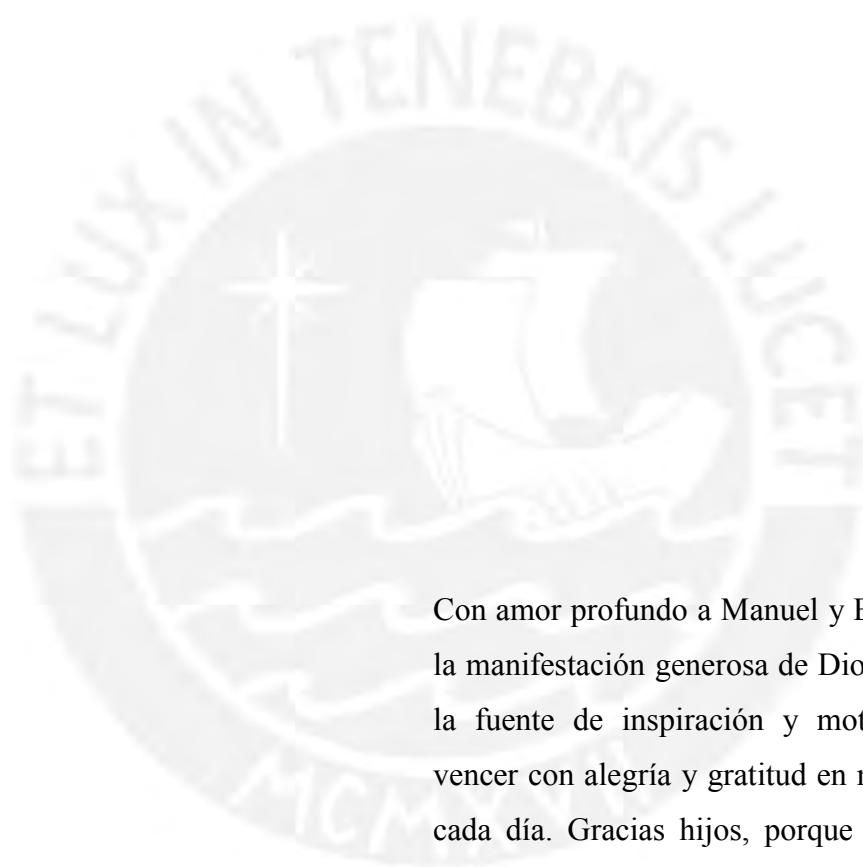
Segundo Edgardo Obando Pintado

ASESORA

María Amelia Fort Carrillo

LIMA – PERÚ

2017



Con amor profundo a Manuel y Elías, que son la manifestación generosa de Dios en mi vida, la fuente de inspiración y motivación para vencer con alegría y gratitud en mis luchas de cada día. Gracias hijos, porque me permiten comprender la plenitud de la vida, porque en ustedes encuentro mi presente, mi pasado, mi futuro.....

RESUMEN

En la mancomunidad Simón Rodríguez de Paita, persisten situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, a pesar de que en los últimos años se vienen dando algunos avances en la materia. Se encuentra además que los escasos avances responden más a iniciativas externas que a esfuerzos locales.

La población percibe que el principal problema que se enfrenta por estas inequidades tiene que ver principalmente con las oportunidades y libertades, en que las mujeres se encuentran en una clara desventaja, pues encuentran restricciones tanto en sus hogares como en sus entornos sociales.

En cuanto a la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), se observa que no ha sido debidamente difundida, pues casi en su totalidad, las personas, ya sean representantes de organizaciones o autoridades evidencian que conocen muy poco o casi nada de ésta.

Las instituciones evidencian un claro desconocimiento de la norma y del tema en general, además de no contar con la logística ni el personal adecuado y necesario para desplegar un trabajo efectivo y eficiente en pro de la equidad entre hombres y mujeres.

Podemos afirmar que tanto las instituciones locales como las organizaciones sociales no han desarrollado capacidades suficientes para contribuir con el cumplimiento de la LIO, sin embargo, existen condiciones favorables para trabajar en pro de la implementación de la LIO en el ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez, pues el tema de la equidad de género se viene trabajando de manera intensa por el Estado peruano, específicamente por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables por medio de sus órganos desconcentrados como los Centros de Emergencia Mujer; además existe apertura de autoridades y líderes locales para trabajar el tema, sumado a la presencia de organizaciones de diverso tipo como las ONG que apuestan por la superación de las inequidades entre hombres y mujeres.

SUMMARY

In the Commonwealth Simón Rodríguez of Paita, situations of inequality persist between men and women, although in recent years some progress has been made in this area. It is also found that the scarce progresses respond more to external initiatives than to local efforts. The population perceives that the main problem faced by these inequities is mainly related to opportunities and freedoms, where women are at a distinct disadvantage, as they find restrictions both in their homes and in their social environments.

As for the Equal Opportunities Act (LIO), it is found that it has not been properly disseminated, since almost all of the people, whether representatives of organizations or authorities, show that they know very little or almost nothing about it.

The institutions show a clear ignorance of the norm and the subject in general, besides not having the logistics and the adequate personnel and necessary to deploy effective and efficient work in favor of the equality between men and women.

We can affirm that both local institutions and social organizations have not developed sufficient capacities to contribute to LIO compliance, however, there are favorable conditions to work towards the implementation of the LIO within the scope of the Commonwealth Simón Rodríguez, Since the issue of gender equity has been intensively pursued by the Peruvian State, specifically by the Ministry of Women and Vulnerable Populations through its decentralized bodies such as the Women's Emergency Centers; In addition there is an opening of local authorities and leaders to work on the issue, in addition to the presence of organizations of different types such as ONGs that bet on overcoming inequities between men and women.

Contenido	
CAPITULO I: INTRODUCCION	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Objetivos	13
1.3. Justificación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Aspectos Conceptuales	16
2.1.1. Instituciones y Políticas	16
2.1.1.1. Instituciones	16
2.1.1.2. Políticas	17
2.1.2. Políticas Públicas	18
2.1.3. Políticas Sociales	21
2.1.4. Género y Enfoque de género	25
2.1.4.1. Género	25
2.1.4.2. Enfoque de Género	27
2.1.5. Políticas públicas y equidad de género	27
2.1.5.1. Enfoque de género en las políticas públicas	27
2.2. Diagnóstico	29
2.2.1. Equidad de género en América Latina	29
2.2.2. Equidad de Género en el Perú	30
2.2.2.1. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	37
2.2.3. Equidad de Género en La Mancomunidad Simón Rodríguez Piura	38
2.2.3.1. La Mancomunidad Simón Rodríguez	38
2.2.3.2. Población	38
2.2.3.3. Territorio	39
2.2.3.4. Actividades Económicas Predominantes	40
2.2.3.5. Condiciones de Vida de la Población	42
2.2.3.6. Educación y Salud	45
2.2.3.7. Violencia Familiar y Sexual	48
2.2.3.8. Caracterización de la equidad de género	49
2.3. Argumentos teóricos	52
2.3.1. Enfoques de la LIO	56
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	62
3.1. Forma de investigación en gerencia social	62
3.1.1. Preguntas de investigación, hipótesis y variables	64
3.2. Proceso que se ha seguido	65
3.3. Estrategia metodológica de investigación	65
3.4. Fuentes de información y unidades de análisis	66
CAPITULO IV: LA SOCIEDAD CIVIL Y SU CAPACIDAD DE CONTRIBUCION AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	69
4.1. Problemas o dificultades que enfrentan hombres y mujeres por las inequidades	69
4.2. Cuánto conoce la población sobre la lio y otros instrumentos	73

4.3. Capacidades de las organizaciones sociales para contribuir al cumplimiento de la lio.....	76
4.4. Respuesta de los dirigentes de las organizaciones frente a las acciones en pro de la equidad de género.....	82
CAPÍTULO V: CONDICIONES DE LAS INSTITUCIONES DEL ÁMBITO DE LA MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LA “LIO”	85
5.1. Las instituciones y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	85
5.1.1. Cuanto conocen las Autoridades y Equipos Técnicos sobre la LIO.	86
5.1.2. Formación de Capacidades en el Tema.....	88
5.1.3. Aspectos de la LIO que se considera más Importantes.....	89
5.1.4. Capacidades Institucionales.....	89
5.1.5. Acciones que se Vienen Promoviendo desde las Municipalidades como Contribución al Cumplimiento de La LIO.	91
5.1.6. Condiciones Políticas, Organizacionales y de Recursos para la Implementación de la “LIO”.	93
5.1.7. Contribución de las Instituciones Locales al Cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017	94
CAPITULO VI: COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES FRENTE AL TEMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.	101
6.1 Niveles de coordinación y principales acciones que se coordina.....	101
6.1.1 ¿Qué causa esta descoordinación?.....	102
6.2 Percepción de autoridades sobre avances en la promoción de la equidad de género y cumplimiento de la lio	103
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	109
ANEXOS	113
ANEXO N° 01:	114
GUÍA DE GRUPO FOCAL CON REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.....	114
Anexo N° 02:	116
Guía de Entrevista Semi-Estructurada Autoridades y/o Funcionarios de las Principales Instituciones de la Mancomunidad.....	116
ANEXO N° 03:	118
GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL	118
ANEXO N° 04:	119
MATRIZ BÁSICA DE COLUMNA VERTEBRAL	119

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO II.1: Niveles educativos en la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	45
GRAFICO IV.1: Presidencia de Comisiones.....	72
GRAFICO IV.2: Capacitación en enfoque de género.....	77
GRAFICO IV.3: Temas de capacitación.....	79
GRAFICO IV.4: Enfoques de genero aplicado en el trabajo.....	81
GRAFICO IV.5: Tipos de información que se requiere para promover la realidad de géneros.....	84
GRAFICO IV.6: Autoridades y equipos técnicos municipales.....	87
GRAFICO IV.7: Calidad de la respuesta en torno al conocimiento de la LIO.....	88
GRAFICO IV.8: Temas de capacitación sugeridos.....	90
GRAFICO VI.1: Percepción de avances en la promoción de la equidad de género y cumplimiento de la LIO.....	103

INDICE DE CUADROS

CUADRO II.1: Población de la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	39
CUADRO II.2: Población de la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	40
CUADRO II.3: Indicadores de desarrollo humano Mancomunidad Simón Rodríguez....	43
CUADRO II.4: Índice de carencia Mancomunidad Simón Rodríguez.....	44
CUADRO II.5: Índice de carencia Región Piura, Provincia de Paita.....	44
CUADRO II.6: Niveles educativos desagregado por sexo Mancomunidad Simón Rodríguez	46
CUADRO II.7: Establecimientos de salud en la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	47
CUADRO II.8: Situación de infraestructura de salud.....	48
CUADRO II.9: Analfabetismo en los distritos de la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	49
CUADRO II.10: PEA ocupada de la Mancomunidad Simón Rodríguez.....	50
CUADRO III.1: Preguntas y variables de investigación.....	64
CUADRO III.2: Matriz de consistencia.....	68
CUADRO IV.1: Principales problemas que enfrentan las mujeres por la inequidad de género.....	71
CUADRO VI.1: Factores que limitan las coordinadas Interinstitucionales.....	102

PRESENTACIÓN

En los últimos años, se viene fortaleciendo en el Perú un movimiento social que busca romper con una larga tradición de desigualdad entre varones y mujeres que se manifiesta en una serie de situaciones que ponen en clara desventaja a la mujer frente al varón y que no han permitido que como sociedad alcancemos un desarrollo equilibrado.

Esta movilización ha permitido que se vayan generando una serie de instrumentos, normas, instituciones que promuevan y garanticen igualdad de derechos entre varones y mujeres; sin embargo, en la práctica encontramos la persistencia de situaciones de inequidad que perjudica a la mujer frente al varón y que a pesar del esfuerzo y los avances logrados, aún se requiere fortalecer los mecanismos de acción para cambiar estas situaciones.

En el Perú, el año 2007 se dio la Ley 28983 – ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se constituye en la principal norma en la materia y que tiene que servir de guía para las políticas y acciones que se emprendan desde los diferentes frentes en la búsqueda de la igualdad entre varones y mujeres. Esta norma a su vez, recoge los mandatos internacionales y compromisos asumidos por Perú en la materia.

El presente estudio denominado **“Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, factores que influyen en su aplicación. Caso: mancomunidad municipal Simón Rodríguez – Paita**, surge motivado por la evidente persistencia de las situaciones de inequidad entre varones y mujeres a pesar de los mandatos existentes. Se busca explicar que factores limitan la implementación de esta norma para proponer acciones que permitan superarlos.

El presente trabajo consta de seis capítulos: en el capítulo uno se presenta la introducción, que nos permite tener una primera mirada del estudio y los motivos que lo originaron. Esta introducción comprende el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación del

mismo. El capítulo segundo corresponde al marco teórico que contiene un diagnóstico sobre el tema de la equidad de género en América Latina, el Perú y Piura, así como algunos conceptos básicos y argumentos teóricos.

El capítulo tercero contiene información sobre la metodología de investigación que se ha seguido durante el proceso de investigación. El capítulo tercero nos muestra información sobre las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil para contribuir al cumplimiento de la ley de Igualdad de oportunidades. En el capítulo cuarto se muestra información relacionada a la capacidad de la sociedad civil para contribuir con el cumplimiento de la LIO, tiene que ver con el conocimiento de dicha norma, así como con las capacidades para aportar al cumplimiento de la misma.

El capítulo quinto corresponde a la situación de las instituciones, sus capacidades logísticas, de personal, orgánicas, etc. que les permitan aportar para que se cumpla la norma.

Finalmente, en el capítulo sexto encontramos cuánto coordinan las instituciones locales y de otros niveles a efectos de lograr superar las inequidades entre hombres y mujeres y específicamente al cumplimiento de la LIO. Luego se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Sabemos que en nuestro país históricamente se han dado situaciones en que las mujeres han estado sometidas a los hombres en muchos aspectos: sociales, económicos. Culturales, etc. Lo que no ha permitido un adecuado proceso de desarrollo de nuestra sociedad, al no haberse dado las condiciones favorables o adecuadas para que las mujeres aporten en este proceso, y alcancen a la vez su realización personal.

Afortunadamente, estas situaciones de inequidad hacia la mujer se vienen superando, al existir una serie de espacios y mecanismos que apuntan a eso, igualmente existe toda una normatividad tanto en nuestro país, como a nivel internacional que busca contribuir en la superación de estas deficiencias. Desde hace algunas décadas, en el Perú y el mundo ha tomado fuerza una corriente de pensamiento que busca erradicar las inequidades que históricamente ha sufrido la mujer frente al hombre, que la colocó en una situación de vulnerabilidad y le negó el acceso en igualdad de condiciones que el hombre, para insertarse y participar en los diferentes ámbitos del quehacer humano.

Hoy en día, es común que la mayoría de países del mundo haya implementado o venga implementando una serie de normas, mecanismos e instituciones que velen por la reivindicación de los derechos de la mujer, en especial aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y corren el riesgo de generar círculos viciosos de pobreza e inequidad con sus descendientes, especialmente del sexo femenino.

A nivel mundial, se ha establecido acuerdos y tejido redes que obliga a los países que participan, a cumplir una serie de compromisos orientados a superar las diferentes formas de violencia y discriminación que sufren las mujeres, de estos acuerdos o tratados de alcance mundial los más importantes son: El Comité para la eliminación de la

discriminación contra la mujer (CEDAW), Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995; entre otros.

El Perú, al estar adscrito a los acuerdos antes citados, ha creado instituciones y dictado normas para su cumplimiento, sin embargo, aún subsisten muy enraizadas, una serie de situaciones o prácticas que dificultan el adecuado desarrollo de las mujeres.

En este contexto nace la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (ley N° 28983) publicada el 16 de marzo de 2007 en el Diario oficial El Peruano, que busca garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo para ello un marco legal apropiado en los diferentes niveles de gobierno: local regional y nacional. Esta ley se sustenta en ciertos principios como igualdad, dignidad, seguridad, respeto por la libertad, etc. En esto, el estado cumple un rol fundamental, al ser quien garantiza que en nuestro país se den las condiciones adecuadas para que se logre alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley N° 28983, obliga al Estado a impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y convierte al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en su ente rector y responsable de coordinar y vigilar el desarrollo de programas en las entidades públicas y privadas, en el contexto nacional, regional y local.

Sin embargo, podemos encontrar, que a pesar de contar con una ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aún subsisten marcadas discriminaciones en contra de las mujeres en nuestro país, principalmente de aquellas ubicadas en zonas rurales marginadas, donde la mujer, históricamente ha sido víctima de la discriminación y la violencia en todas sus formas. Así, el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, en su informe: Perú Brechas de género 2016; presenta algunos indicadores que dan fe de la situación de inequidad a la que se enfrentan las mujeres frente a los varones en el Perú:

- El 73.1 % de escaños del parlamento son ocupados por varones y sólo el 26.9 por mujeres.
- El 73.5 % de varones cuenta con al menos educación secundaria, en las mujeres dicho porcentaje es de 62.6 %.
- La tasa de participación en la fuerza de trabajo es de 63.4 % en el caso de mujeres, y de 82.5 % en los varones.
- La tasa de fecundidad adolescente es de 65 por cada mil mujeres entre 15 y 19 años.
- El índice de desigualdad de género es de 0.420, el mismo que ha ido disminuyendo en los últimos años, habiendo tenido un índice de 0.526 el año 2000.

En materia de equidad de género, encontramos que a pesar de lo avanzado, es mucho lo que queda pendiente, principalmente en las zonas rurales de nuestra región, donde aún subsisten graves situaciones de inequidad en perjuicio de la mujer, situaciones complejas que requieren de todo un proceso de cambios que deben tomar muchos años, en esto tiene que ver el tema de la educación, de la propiedad de los activos productivos, de la participación política y social, etc. en este contexto encontramos a la mancomunidad Simón Rodríguez conformada por seis distritos rurales de la región Piura donde se encuentra altos índices de violencia contra la mujer, de analfabetismo en mujeres, de concentración de la propiedad casi en un 100% en los hombres, entre otras cosas.

También encontramos autoridades y en consecuencia instituciones que no conocen y no hacen mucho por contribuir a la superación de estos problemas, ni mucho menos actúan para dar cumplimiento a un instrumento que ha sido creado específicamente para mitigar estas situaciones, como lo es la LIO. Frente al problema identificado, se ha planteado el objetivo “Conocer factores que no están permitiendo la eficiente aplicación de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para a partir de eso recomendar políticas que permitan una aplicación adecuada de la ley y la superación de las inequidades de género existentes.”

Frente a esta situación, se busca determinar qué factores no están permitiendo que esta ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se aplique adecuadamente y contribuya efectivamente a superar las situaciones de inequidad que aún persisten en nuestro país; para ello, el estudio se focaliza en la mancomunidad municipal “Simón Rodríguez” de la provincia de Paita, región Piura; conformada por los distritos de Amotape, Arenal, Colán, Tamarindo, La Huaca y Vichayal (no se considera al distrito de Paita por presentar características diferentes a los distritos seleccionados para el estudio); y cuyos resultados nos podrían permitir hacer recomendaciones que sirvan para localidades similares de nuestro país. En el proceso de investigación surgen las preguntas que sirven de guía al mismo y que están relacionados principalmente con las capacidades y condiciones de las organizaciones e instituciones de dicho ámbito para aportar al cumplimiento efectivo de la ley de igualdad de oportunidades, así como a las coordinaciones interinstitucionales que permitirían desplegar un trabajo más eficiente en pro del cumplimiento de esta norma.

1.2. OBJETIVOS

Objetivo General

El objetivo del presente estudio ha sido determinar las condiciones que no permiten una adecuada aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la mancomunidad municipal Simón Rodríguez de Paita; para a partir de dichos resultados proponer políticas o acciones a implementar, orientadas a superar tal situación.

Para el cumplimiento de este objetivo se ha recurrido a diversas técnicas y herramientas de recojo de información como la entrevista a autoridades y funcionarios de las diversas instituciones del ámbito de la Mancomunidad, grupos focales con líderes y lideresas de organizaciones de la sociedad civil, así como revisión y análisis de información de diversas fuentes relacionadas al tema.

Objetivos Específicos

1. Determinar la actitud y capacidad de respuesta de las instituciones del ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez, frente al cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Determinar la actitud y capacidad de respuesta de las organizaciones de base del ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez, frente al cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Conocer comportamiento de la población respecto al tema de las relaciones entre hombres y mujeres.
4. Conocer en qué medida las instituciones coordinan entre ellas y emprenden acciones conjuntas en el marco de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Formular y proponer lineamientos de políticas y acciones que ayuden a superar situaciones de inequidad de género existentes.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se justifica por la persistencia de situaciones de inequidad entre varones y mujeres en nuestra sociedad, a pesar de que se ha avanzado mucho en la implementación de normas, como lo es la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; que buscan superar dicha situación. Lo que se pretende es identificar las razones que no vienen permitiendo que esta norma finalmente contribuya a superar tales situaciones de inequidad

Consideramos que la presente investigación se relaciona con la gerencia social, al estar estudiando una norma que busca superar las situaciones de inequidad entre varones y mujeres en un ámbito específico, y que la implementación de dicha norma requiere por un lado de la actuación y liderazgo de las entidades públicas que garanticen la eficacia y

eficiencia en la implementación de la misma; por otro lado, se requiere los aportes de las áreas del desarrollo social que ayuden en la creación y afianzamiento de valor público.

La creación de este valor público está cimentado en la eficiente actuación de las instituciones públicas para brindar un buen servicio, en este caso, garantizar que la LIO se implemente en beneficio de la igualdad entre varones y mujeres. Esta prestación eficiente de los servicios por parte del sector público, debe reflejarse en la satisfacción de los usuarios, o sea de la población involucrada, y en la motivación de estos para involucrarse y asumir compromisos que ayuden a mejorar aún más la calidad del servicio prestado. Finalmente, esto genera un capital social, un conocimiento colectivo que garantiza la sostenibilidad de la política pública.

El aporte a la gerencia social a partir de la presente investigación, parte por conocer de manera cercana, las condiciones en que se da la aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la mancomunidad Simón Rodríguez, que factores están contribuyendo o limitando su adecuada implementación; qué papel están asumiendo los diversos actores que tienen que ver con el tema, su relevancia en la agenda pública local; así como las propuestas de lineamientos de políticas y acciones concretas que se requiere implementar para garantizar que la norma se implemente, contribuyendo a mejorar de manera sostenible la calidad de vida de las personas, especialmente de las mujeres.

En resumen, se contribuye a la gerencia social, en la medida que se estudia o analiza una norma existente, creada para superar un problema social, en este caso de discriminación o exclusión de las mujeres en nuestro país; los condicionantes que no permiten su aplicación adecuada, y las posibles soluciones que podrían permitirnos superar dichas deficiencias.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ASPECTOS CONCEPTUALES

2.1.1. Instituciones y Políticas.

2.1.1.1. Instituciones.

Para North (1990) creador de la escuela neo-institucionalista. “Las instituciones representan el conjunto de pautas, reglas o normas, formales e informales que marcan o definen las percepciones sociales que tiene la gente acerca de sus necesidades y sus roles y los de las otras personas” (p.3).

Las instituciones no son elementos físicos, sino por el contrario presentan caracteres eminentemente abstractos, no cuentan con objetivos definidos, a pesar de cumplir importantes cargos sociales; este carácter abstracto se refleja en el hecho de que los diferentes patrones políticos, normativos, de interacción, así como los bienes y servicios que ofrecen, estén de acuerdo con las necesidades y requerimientos del público al que pretenden servir o atender, por lo tanto, el funcionamiento de estas instituciones está en función de las concepciones institucionalizadas de las necesidades o demandas que se pretende atender (Prats, 2000). North (1990) señala que las instituciones son:

(...) son las reglas de juego en una sociedad, o más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los humanos que le dan la forma a la interacción humana. (...) El cambio institucional delinea la forma en la que la sociedad evoluciona en el tiempo y es, a la vez, la clave para entender el cambio histórico (...) la función principal de las instituciones del estado en una sociedad es reducir la incertidumbre estableciendo una estructura estable de normas y procedimientos que regulan la sociedad provocando con ello estabilidad política y desarrollo económico. (p.32)

Como podemos ver, las instituciones simbolizan el conjunto de normas, reglas y procedimientos, que regulan el comportamiento de las personas y las relaciones entre estas, pero estas normas, requieren de las organizaciones para hacerse efectivas, por ello el mismo Douglas hace una clara diferenciación entre organizaciones e instituciones, pues mientras que las instituciones son un conjunto de pautas y normas, las organizaciones son quienes administran esas normas y las hacen efectivas y atienden las necesidades.

2.1.1.2. Políticas.

La palabra política, proveniente del griego Politikós, que en su concepción original se refiere a lo civil o al ciudadano, y a la forma como se ordena la ciudad para ponerla al servicio de las personas. Tiene que ver con el aspecto ideológico en que el Estado se organiza y toma decisiones para garantizar el bienestar de sus ciudadanos.

Las políticas están estrechamente vinculadas con una cultura institucional que define comportamientos o líneas de acción frente a temas específicos, por ello se dice que son definidas a través de procesos en que los diferentes actores se van poniendo de acuerdo hasta lograr su aceptación general. Para Koontz y Weidrich (s.f.), las políticas son planes, ya que constituyen declaraciones generalmente guiadas a encauzar el pensamiento de los actores para la toma de decisiones. Para ellos, las declaraciones son expresas y se plasman en documentos en tanto que las interpretaciones pueden ser tácitas y se manifiestan en comportamientos.

Al constituirse en planes, las políticas están orientadas a contribuir al cumplimiento de objetivos concretos que pueden ser expresos o tácitos y que pueden implicar un conjunto de valores que crean una cultura que influye en la toma de decisiones. Así mismo, se afirma que las políticas, al definir líneas de comportamiento, presentan dos cualidades muy importantes: la primera es que ayudan a resolver problemas y la segunda, que deben ser flexibles.

Ayudan a resolver problemas en la medida que al estar orientadas a definir acciones frente a temas específicos, hacen redundante el análisis de la situación durante las veces que se presente, lo que facilita la delegación de autoridad.

Son flexibles, por cuanto las políticas son medios que contribuyen a estimular la libertad y la iniciativa dentro de ciertos límites. Pero esta libertad debe ir acompañada de un importante componente de autoridad moral dependiendo del nivel en la toma de decisiones; esta autoridad moral contribuye a que la toma de decisiones se haga de manera adecuada sin generar caos o dispersión.

2.1.2. Políticas Públicas.

Las políticas públicas tienen vinculación con el aparato público, y en consecuencia con el ejercicio del poder y con el tema político. Hablar de política pública nos referimos a “la decisión de una autoridad legítima adoptada dentro de su campo legítimo de jurisdicción y conforme a procedimientos legalmente establecidos, vinculante para todos los ciudadanos de la asociación y que se expresa en varias formas: leyes, sentencias, actos administrativos” (Villanueva, 1996, p.22).

La construcción de políticas públicas requiere del consenso de los diferentes actores de una sociedad, por ello, la autoridad que ejerce el poder, debe tener la suficiente capacidad de convocatoria, para de manera coordinada construir “el conjunto coherente de enfoques, principios, objetivos, estrategias, y planes de acción que identifican, comprenden y abordan la problemática de una sociedad” (Lahera, 2004, p.15).

Las políticas públicas, en su proceso de conformación, van tomando forma según el contexto existente en sus diferentes manifestaciones (económico, social, político, etc.). En este contexto, las diferentes y muy variadas demandas sociales van formando parte de la agenda política, y en consecuencia van convirtiéndose en opciones políticas, donde las decisiones de los políticos de turno, terminan jugando un papel crucial.

Pallares (1988) cita la definición de política pública hecha por Peters (1982) como “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos” (p.142). A esta definición hay que adicionarle algunas consideraciones tomadas por el autor, tales como:

(...) deben ser consideradas como un “proceso decisional”, es decir, configuradas por un conjunto de decisiones a tomar en el transcurso de un proceso temporal, más allá del inicial período de elaboración de las políticas (...) “Una política puede consistir también en lo que no se está haciendo” (...) Para que una política la podamos definir como publica debe haber sido generada -o al menos procesada hasta cierto punto- en el marco de los procedimientos, instituciones y organizaciones gubernamentales.(p.143)

Una política pública de calidad corresponde a cursos de acción y flujos de información vinculado a objetivos políticos definidos democráticamente y desarrollado por dicho sector contando con la participación de la sociedad como protagonista de los objetivos políticos y el sector privado, tomándose en cuenta orientaciones, contenidos, instrumentos, mecanismos, definiciones y modificaciones institucionales. Este tipo de política incluye caracteres políticos como su objetivo, origen, justificación y/o explicación pública (Lahera, 2004).

Las políticas públicas nacen de un "conjunto de procesos mediante los cuales las demandas sociales se transforman en opciones políticas y en tema de decisión de las autoridades públicas" (Guzmán y Salazar, 1992, p.8). Por lo que no se le debe considerar como un simple proceso administrativo, sino como un servicio social emanado de un contexto económico y cultural, insertado en un sistema de poder y en un proyecto político específico (Battbyány y Montaña, 2012).

Grupos y clases sociales reconocen y definen los problemas que los aquejan y las soluciones posibles, con ello no basta para que sean considerados objetos de acción estatal, se necesita de un largo proceso, atravesado por las concepciones y valores imperantes sobre la temática, determinado en gran parte por las tensiones entre múltiples actores con prioridades diferentes y en el que interactúan los escenarios local, regional e internacional, incluyendo en dichos escenarios los organismos internacionales y los mecanismos e instrumentos técnicos-normativos (Battbyány y Montaña, 2012).

Otro punto de vista sostiene que la política pública tiene que ver con un conjunto de acciones, en la cual la autoridad legítima y con poder en la toma de decisiones, tiene previsto implementar sobre un área geográfica determinada y que afectará de manera específica a un sector de la población.

Este programa de acciones puede comprender aquello que se ha decidido hacer en beneficio de estas personas, o aquello que se ha decidido no hacer, u omitir de manera intencional, pues en política pública el no hacer puede considerarse parte de la actuación de la autoridad. El papel importante que juega la información en la toma de decisiones por parte de los decisores públicos es muy importantes, pues considera que las políticas públicas giran en torno al flujo de información que se generan respecto a temas específicos y las decisiones que se van tomando para resolver problemas en circunstancias políticas concretas.

La implementación de políticas públicas debe visibilizarse claramente la relación causa-efecto de las acciones que se desarrollan en torno a un problema o situación determinada; y que además conlleva costes y beneficios e incluso inconvenientes para algún sector de la población, y que frente a estos costes y problemas generados, existe la tendencia a sobredimensionar y personalizar por los sujetos afectados, mientras que los beneficios muchas veces se presentan de manera abstracta, no muy clara, y por lo general requieren de un proceso de maduración que toma tiempo; por ello, es

importante el manejo adecuado de las mismas para evitar que se desnaturalicen o que se distorsione o minimice el beneficio que pueda traer consigo para la colectividad (Kotska, 2012).

La política pública no es un concepto estático u objetivo, sino que está en función a los elementos que rodean la implementación de la política en el plano empírico. Fernández (1999) señala que:

(...) sean estas declaraciones de intenciones, programas, decisiones a cargo de uno o varios actores públicos, resultados (outputs) y consecuencias (outcomes), a lo largo de un cierto período de tiempo. De la definición que se utilice como marco conceptual, dependerá en buena parte que tal o cual acto, símbolo, decisión o «no decisión» sean aceptadas por el investigador como constitutivas de una política pública singularizable, en un contexto marcado por la interacción entre políticas distintas, que se afectan y condicionan mutuamente, con los problemas que ello plantea a cualquier intento de aislar el objeto de estudio. (p.499)

Una apreciación más práctica nos da Villanueva (1994) quien afirma que una política pública responde fundamentalmente a tres condiciones: primero a la elaboración de una acción combinada intencional; segundo, al curso que dicha acción toma a partir de las acciones que se pongan en marcha en torno a ella, y por último, los hechos reales que estas acciones producen.

2.1.3. Políticas Sociales.

Dentro de las diferentes políticas públicas que pueden existir, encontramos las políticas sociales, que podemos definir las como el conjunto de acciones, normas, directrices que el Estado implementa con la única finalidad de mejorar la calidad y el nivel de bienestar de un conjunto de personas, que a su vez permita la paz y cohesión de estos individuos.

La política social vendría a ser como el punto de encuentro en que convergen intereses propios y colectivos de una sociedad. Otro estudioso en temas de política es Montoro (1998) quien define a la política social como:

(...) el diseño y la ejecución programada y estructurada de todas aquellas iniciativas adoptadas para atender una serie de necesidades consideradas básicas para la población con arreglo al baremo de civilización definido en lo que denominamos como sociedades industriales avanzadas. Por los contenidos de la Política Social están interesadas las agencias público-estatales de manera fundamental, casi por definición, pero también, y cada vez más, las agencias privadas con o sin fines de lucro, (...). Con otras palabras, cuando decimos Política Social, estamos aludiendo a una mirada de preocupación colectiva pública sobre esas necesidades colectivas y básicas que tienen los ciudadanos. Y, entre aquellas necesidades básicas, en términos convencionales, figuran de manera singular las siguientes: la salud, la educación, el trabajo, una jubilación digna, el derecho al trabajo, y, en general, el mantenimiento de unas condiciones generales que impidan la marginación social en cualquiera de sus formas. (p.3)

Pero no contamos con un único listado de necesidades. Debido a que algunas fueron importantes hace 50 años ahora no lo son o lo son menos; y, al contrario, que necesidades que hoy nos parecen elementales, hace 50 años ni siquiera eran contempladas. Si esto ha sido así hasta ahora, es lógico esperar que lo siga siendo en el futuro: puntos que hoy consideramos importantes dejaran de serlo, y aparecerán otras que ocupen su lugar. La razón que explica a la Política Social como un fenómeno es que el listado de contenidos es el resultado de grandes acuerdos o pactos sociales con países exclusivos y que a su vez se dilatan con facilidad hacia otros. Así, no todas las llamadas sociedades industriales avanzadas compartirían todos y cada uno de esos criterios; y mucho menos ocurriría en las sociedades en vías de desarrollo. Para Franco (2002) la Política Social tiene tres funciones básicas que son:

- 1. Inversión en capital humano:** Inversión relacionada con la educación, salud y vivienda. “Cuando el principal factor productivo es el conocimiento, ya no es necesario recurrir solamente a argumentos éticos, filantrópicos, o de solidaridad, para justificar la conveniencia de hacer política social” (p.88). Los países dejaron de ser competitivos si no cuentan con una fuerza laboral debidamente formada y capacitada que pueda anexar el conocimiento con su trabajo. Desde esa óptica, la política social dirigida a invertir en mano de obra constituye un prerrequisito del crecimiento económico.
- 2. Compensación social:** Relacionado con las redes de protección social. “La lucha por la superación de la pobreza y la indigencia seguirá siendo central” (p.90). En este punto las redes de protección social toman mayor importancia, tienen que ser firmes y formar parte de un sistema institucional constante, con personal debidamente calificado, las mismas que se verán beneficiadas con sus servicios. De no darse lo previsto, no estarán en la capacidad de responder eficientemente a las necesidades de resguardo en momentos de crisis.
- 3. Cohesión social:** Hace referencia de una sociedad integrada, “en la cual la población se comporta según patrones socialmente aceptados y genera un ajuste entre las metas culturales, la estructura de oportunidades para alcanzarlos y la formación de capacidades individuales para aprovechar tales oportunidades” (p.91).

De lo anterior, afirmamos que la política social tiene que ver con garantizar un nivel óptimo de bienestar para las personas, por lo que resulta sumamente complejo, ya que el bienestar está relacionado con una serie de factores que son cambiantes en el tiempo y en el espacio y que requieren interactuar para hacerlo efectivo. Estudiar y entender la política social, requiere dar una mirada a otros campos con los que está estrechamente relacionada; como lo señala José Adelantado, quien sostiene que la política social es un campo multidisciplinar que explora el contexto social, político, ideológico e institucional en el cual el bienestar se genera y administra. Para este autor, el bienestar es consecuencia de la aplicación o generación de otras políticas públicas, tanto monetarias como no monetarias y que opera en un marco normativo que contiene un debate moral sobre las aspiraciones y los resultados que se obtiene.

Ortiz (2007) resalta que el área de Asuntos sociales y Económicos de las Naciones Unidas, presenta una síntesis de cómo se han concebido y manejado las políticas sociales en el mundo durante el siglo XX y entrado el nuevo milenio. Nos muestra cómo la inversión en políticas sociales es fundamental para desencadenar efectos positivos en otros campos como el económico productivo.

En el estudio, se señala que las políticas sociales en las dos últimas décadas del siglo XX han sido básicamente asistencialistas, y han estado orientadas a ofrecer servicios básicos y asistencia social, que solo han servido para mitigar la situación de las personas en situación de pobreza, pero que no contribuyen a generar condiciones para hacerle frente o para desarrollar un crecimiento económico y social equilibrado. El desarrollo social fue relegado y se centró la atención en el desarrollo económico por considerar que éste era prioritario, asignando a las políticas sociales un carácter de residual, con financiamiento exiguu, lo que generó malestar y conflictos sociales.

Sin embargo, en décadas anteriores, a inicios del siglo XX, las políticas sociales tuvieron un enfoque totalmente distinto. Los países de altos ingresos dieron prioridad a las inversiones en políticas sociales como estrategia de promoción del desarrollo sostenible, lo que les permitió al cabo de algunos años, ver resultados extraordinarios con un nivel de prosperidad nunca antes visto en la historia de estos países (Europa, Japón, Australia, Nueva Zelanda). El ejemplo fue seguido por otros países en proceso de crecimiento, que vieron en las políticas sociales, un instrumento para la construcción de naciones modernas. Estos países comprendieron que las políticas sociales eran necesarias no solo para modernizar y desarrollar un país, sino para conseguir estabilidad política y cohesión social.

La liberalización de los mercados y los cuestionamientos a las intervenciones del Estado que fue el rasgo distintivo de los ochenta, puso restricciones a la implementación de políticas sociales, a tal punto que UNICEF se pronunció pidiendo a los países que implementen sus ajustes pero “con cara humana”.

Luego de este periodo en que las políticas sociales fueron reducidas a su mínima expresión, a principios del nuevo milenio éstas empezaron a ser tomadas en cuenta nuevamente y a ser consideradas como parte de las funciones primarias del Estado y no como simples mecanismos de asistencia social. En esta nueva fase, se considera que las políticas sociales pueden y deben promover el empleo y el desarrollo, erradicar la marginación, y facilitar la superación de países.

El documento en cuestión resalta que la inversión social es muy importante, ya que el crecimiento económico no llega con facilidad a toda la población. Las políticas sociales deben verse más allá de simples acciones de humanitarismo, consideradas como una condición fundamental en el crecimiento económico y en la estabilidad política para lograr la cohesión y colaboración de los ciudadanos con los Gobiernos.

La política social se ha convertido en el eje principal de la gestión pública, y por lo tanto en el elemento central en la agenda política de los países de la región, y con tendencia a adquirir mayor relevancia (Valdez y Espina, 2011).

Para estos autores, la política social es entendida como un instrumento que busca mejorar la calidad de vida de la sociedad, con miras a construir una sociedad mejor que la existente, por lo que está comprometida en garantizar mejores condiciones de vida material y espiritual de toda la sociedad, especialmente de los más vulnerables. Las políticas sociales tienen entre sus principales compromisos la erradicación de la desigualdad social, por ello, consideran que la política social es parte de la estrategia de desarrollo y a la vez un efecto de este.

2.1.4. Género y Enfoque de género

2.1.4.1. Género

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) el género hace referencia a definiciones sociales de las funciones, actividades, comportamientos y atributo

necesarios para hombres y mujeres pertenecientes a una sociedad. Las diferentes funciones y comportamientos generan desigualdad de género, es decir, discrepancia entre hombres y mujeres, beneficiando a un determinado grupo de género. Estas desigualdades pueden ir generando inequidad entre hombres y mujeres para el pleno ejercicio de sus deberes y derechos.

Podemos considerar al género como una construcción socio-cultural que se establece a partir de las diferencias dadas por el sexo biológico, y que va asignando roles que la tradición considera apropiadas para varones y para mujeres. Es uno de los principales elementos estructuradores de nuestra sociedad, y puede considerarse como el ente regulador en las relaciones de la sociedad y la socialización genérica.

Por ello el género es una construcción social, tiende a cambiar en el tiempo y en el espacio, encontrando diversidad de características que adquiere dependiendo de la valoración que cada sociedad asigna a los roles que asumen varones y mujeres. En la práctica se encuentra que esta valoración se da de manera desigual entre uno y otro sexo lo que va permitiendo situaciones de desigualdad en que un sexo termina sometido al otro, siendo por lo general la mujer la que termina en situación de desventaja respecto al varón; desencadenando una serie de situaciones negativas como la violencia contra el género femenino, feminicidios, restricción de acceso a servicios sociales, etc.

En la asignación de roles de acuerdo al sexo biológico, han ido formándose los estereotipos, que son patrones que definen como deben comportarse y como deben ser tratados los varones y las mujeres, estos estereotipos han significado pesadas cargas o restricciones hacia la mujer, lo que ha generado que no puedan disfrutar plenamente de la vida en sus diferentes manifestaciones (culturales, sociales, religiosos, etc), limitando su adecuado desarrollo.

2.1.4.2. Enfoque de Género

Al referirnos al enfoque de género, nos conlleva analizar detalladamente condiciones y características que presenta uno y otro género, identificando diversos aspectos que definen la vida de cada uno y las relaciones entre estos. El enfoque de género requiere que se identifique adecuadamente las relaciones de poder en función al género, predominantes en un entorno social, verificando en qué medida afectan a uno y a otro. Una vez identificadas las diferencias se requiere implementar una diversidad de acciones que se encuentran debidamente estructuradas y emplazadas a garantizar la igualdad de condiciones para que tanto varones y mujeres puedan disfrutar plenamente de las oportunidades de desarrollo personal que ofrece el entorno.

El enfoque de género requiere un compromiso amplio tanto de quienes toman decisiones e implementan políticas públicas, como de la colectividad en general. Este enfoque requiere mucha sensibilidad con el tema, ya que los estereotipos predominantes se encuentran fuertemente arraigados en la sociedad y erradicarlos o transformarlos puede generar efectos adversos o rechazo de algunos sectores.

2.1.5. Políticas públicas y equidad de género

2.1.5.1. Enfoque de género en las políticas públicas.

Para la creación de las Políticas Públicas se requiere tener en cuenta el contexto en que se dan, pues éstas recogen una serie de valores, creencias, principios etc, además de tener muy en cuenta la orientación filosófica y política de las autoridades que las dictan, este último estrechamente vinculado al nexo entre el estado y la sociedad civil (Britos, 2002).

Como bien sabemos, la mujer históricamente ha vivido situaciones de inequidad y de discriminación, que no le permitieron acceder al poder en igualdad de condiciones que los hombres, esto a su vez no permitió que se den normas a su favor o que si se daban, no eran las más adecuadas, generándose un círculo vicioso en su contra. A medida que fueron surgiendo movimientos o corrientes de pensamiento que han permitido a la

mujer ganar espacio en los diferentes escenarios del quehacer humano, se han ido dando normas e instituciones que han sido mejoradas en la medida que éstas van logrando un mayor nivel de empoderamiento.

Las políticas públicas tradicionales consideran que el estado juega un papel importante en el proceso de toma de decisiones relacionadas con los problemas que afronta y soluciona, haciéndose más que evidente la relación de poder que existe entre los diferentes grupos que conforman la sociedad: político, económico, religioso, así como entre géneros. La política tradicional considera que el estado no toma en cuenta la intervención de los beneficiarios para la elaboración de la demanda, no impulsaban el desarrollo de sus capacidades personales, colectivas ni comunitarias (Britos, Reyes, Anzorena y Rodriguez, 2002).

Las mujeres no eran consideradas ni como sujetos destinatarias, alternativas de ningún proyecto. Simplemente, se consideraba natural que si los hombres eran los destinatarios y quienes se beneficiaban directamente de las políticas, automáticamente, las mujeres alcanzaban dicho beneficio. (...) Históricamente las políticas públicas fueron diseñadas y ejecutadas por quien o quienes detentaban el poder que por mucho tiempo fue ejercido por el Estado. A su vez las mujeres, históricamente han estado excluidas del acceso a cualquier tipo de poder e invisibles como destinatarias de las acciones del Estado. (Britos et al., 2002, p.6)

Para Inchaustegui (1999) institucionalizar la igualdad de género en la toma de decisiones en el sector público, hace visible y evaluable un conjunto de indicadores sociales y económicos relacionados con el género más débil, el femenino, un buen grupo de este género se encuentra actualmente excluido de cargos en las instituciones del sector públicas y de modelos políticos, por lo que, formalizar su participación implica desarrollar una nueva disyuntiva de política pública, institucionalizar la equidad de género en el sector publico implicaría una transformación institucional de extensas proporciones en el sector público y las culturas institucionales.

Por lo que podemos destacar de la ejecución de un nuevo paradigma de política pública es que está relacionado con procesos productivos relacionados a la creación de nuevos indicadores políticos, es decir, relacionadas con el cambio del sistema institucional y del pensar político. “El grado de adopción, asimilación, difusión y en suma, institucionalización alcanzada por el enfoque de género en las políticas públicas que se confeccionan actualmente en el mundo” (Inchaustegui, 1999, p.87).

2.2. DIAGNÓSTICO

2.2.1. Equidad de género en América Latina.

En los últimos años, se han dado importantes progresos en materia de superar inequidades entre hombres y mujeres en América Latina, por lo menos en materia de generar conciencia sobre la necesidad de crear oportunidades que alcancen por igual a hombres y mujeres, así como en la dación de normas que buscan superar estas inequidades; ya que en la práctica continúan existiendo las mismas estructuras que colocan a las mujeres en una situación de inferioridad frente al género dominante, los hombres.

La inequidad de género afecta profundamente a las mujeres indígenas y de zonas rurales que continúan marginadas, sin acceso a servicios de salud y educación de calidad, a ejercer protagonismo en las actividades productivas, a una participación política de calidad, etc.

En lo que respecta al mercado laboral, las mujeres se ubican por debajo de las cifras que ocupan los hombres, en Brasil el 56% del mercado laboral está copado por las mujeres, en Colombia 56%, Perú 55%, Chile 44% y México 43%, mientras que en otros países más del 77% de los puestos laborales son ocupados por los hombres. Igualmente se tiene para el caso de las remuneraciones que perciben por su trabajo, las mujeres ganan mucho menos que los hombres, esto principalmente porque las mujeres se emplean en el sector servicios donde por lo general son sueldos bajos, lo que a su vez está

relacionado con el hecho de que las mujeres deben compartir su trabajo con el cuidado del hogar.

En lo que respecta al tema de salud, se observan altas tasas de mortalidad materna, que son los principales problemas de salud que afectan a la mujer, principalmente en países como Perú, Bolivia, El Salvador, Ecuador y República Dominicana.

En materia de educación, se encuentran datos curiosos, en algunos países las mujeres se ubican primero que los hombres, tal es el caso de países como Brasil, Argentina, Colombia, Venezuela, Costa Rica, Jamaica y Nicaragua, debido a que el nivel de deserción es grande, es decir, los niños se matriculan menos y abandonan con mayor frecuencia las escuelas con la finalidad de poder ayudar a sus familias en el sustento económico. Sin embargo, en periodo de crisis, las niñas son las primeras en salir por decisión de sus padres.

En materia de políticas e instituciones se tiene que en todos los países de la región se cuenta con instituciones que custodian por el bienestar de la mujer, en Colombia tenemos la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en Brasil se encuentra la Secretaria Especial de Políticas para la Mujer, en Argentina está el Consejo Nacional de la Mujer, en Costa Rica el Instituto Nacional de las Mujeres y así en todos los demás países, aunque en algunos países como Bolivia estas instituciones están asociadas al Ministerio de Justicia (CEPAL, 2006). Igualmente, todos los países cuentan con normas propias o están adscritos a normas internacionales como el CEDAW, Conferencia mundial sobre la mujer (Beijín) entre otros.

2.2.2. Equidad de Género en el Perú.

En Perú, así como en otros países de América Latina, se viene trabajando mucho por superar las inequidades entre hombres y mujeres; principalmente en la última década, y en realidad se ha dado grandes avances en este tema, como producto de largos procesos políticos, sociales y económicos, donde el principal problema de la equidad entre hombres y mujeres no responde solamente a imperativos de justicia social sino a

exigencias del entorno nacional y mundial para garantizar de alguna manera el equilibrio económico y político.

Tal como lo señala Narda (2006), hoy en día existe una preocupación generalizada entre los diferentes sectores progresistas, por los efectos que puedan tener sobre la población, el proceso de globalización, las transformaciones en los sistemas productivos, y los cada vez más influyentes medios de comunicación masiva, teniendo en cuenta que se tiene una población fragmentada socialmente y polarizada económicamente, donde las permanentes desigualdades sociales y económicas tienden a profundizarse; se presenta la necesidad de diseñar y definir nuevas políticas que hagan frente a los costos sociales y la estabilidad económica en el país.

Para esta autora, la segmentación social que se está dando actualmente, sumada a los insuficientes canales de diálogo con los responsables de las políticas y actores sociales, ponen en peligro la libertad democrática e incuban conflictos sociales que pueden volverse explosivos al no contar con espacios de elaboración y negociación de demandas.

Las políticas tienen que asegurar simultáneamente el crecimiento, la equidad social, el fortalecimiento de la democracia y el cambio de patrones productivos; y se identifica a la igualdad de género como la fuente principal de la equidad social, que cuestiona la estructura del poder y la organización de la vida cotidiana y conlleva a considerar la institucionalidad en términos de transparencia y eficiencia, permitiendo la participación de las mujeres a la toma de decisiones en las diferentes esferas y dimensiones del poder.

Como podemos ver, nuestra sociedad enfrenta grandes retos, de cara a los procesos económicos y sociales de alcance mundial, que requieren de la implementación de normas y estrategias que permitan aprovechar de la mejor manera los recursos

disponibles; así, el valioso aporte de las mujeres en los procesos de desarrollo, se torna vital, siendo cada vez, más visibilizado y valorado.

Hoy en día, producto de ese proceso, se cuenta con instituciones y normas que oficializan la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres, así se cuenta con un Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) que es el ente regulador en lo que a políticas sociales a favor de la mujer se refiere, aunque mucho se cuestiona el verdadero rol que cumple este ministerio, pues se lo asocia con sobrevivencia y acciones populistas siempre vinculados a las mujeres; en cuestión de normas, igualmente se ha avanzado mucho, un paso importante y muy valorado se dio en 1997 con la promulgación de la ley de cupos en las listas electorales, aunque igualmente, surge el tema de la calidad de la participación en estos espacios, si se lo hace por cumplir con un requisito legal solamente o porque realmente se valora el aporte de las mujeres y en qué condiciones lo hacen. Otras normas de importancia son: la ley de prevención y sanción del acoso sexual que se promulgo en el 2003, plan nacional de igualdad de género en el 2012, plan nacional de acción por la infancia y adolescencia en el 2012, entre otros.

Pero sin duda la norma medular en la equidad de géneros se dio con la ley promulgada en el 2007, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que establece claramente las diferentes formas de discriminación y violencia que puede sufrir una mujer y establece los mecanismos para que dicha violencia sea erradicada y sancionada en caso persista, esta norma además es obligatoria y debe rendirse cuenta periódicamente sobre las acciones emprendidas para garantizar su cumplimiento.

Haciendo un resumen de las principales normas relacionadas con la equidad de género entre hombres y mujeres en el Perú, tanto a nivel nacional, regional y local, tenemos:

1. La ley 28983, que hace alusión a la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la misma que fue decretada en marzo de 2007 donde establece el marco normativo de uso obligatorio en las diferentes instituciones del

estado, con la finalidad de respaldar a hombres y mujeres sin distinción y con igualdad de oportunidades en todos los aspectos.

2. El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, establece “Políticas Nacionales” donde hace obligatorio el cumplimiento de esta ley en las diferentes instituciones del estado para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
3. La ley N° 29083 promulgada el año 2007, modificó el Artículo 47° de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, incorporando en el proceso de la ejecución presupuestal el análisis de las políticas de equidad de género.
4. Los últimos años, la Dirección Nacional de Presupuesto Público ha creado nuevas estructuras funcionales programáticas para los siguientes Programas Presupuestarios Estratégicos: Salud Materno Neonatal, Acceso de la Población a la Identidad, y Acceso a Servicios Sociales Básicos y a Oportunidades de Mercado, los cuales iniciaron su ejecución en enero del año 2008.
5. La Ley 29819 ley que reforma el artículo 107 del código penal, decretada el 27 de diciembre 2011 y publicada en el diario oficial El Peruano, en esta ley se incorpora al feminicidio y establece como condena una pena no menor de 15 años para los que cometan este tipo delito, esta ley señala que “quien a sabiendas, mata a su ascendiente, descendiente, natural o adoptivo, o a quien es o ha sido su cónyuge, su conviviente, o con quien esté sosteniendo o haya sostenido una relación análoga, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de 15 años”.
6. En la Región Piura existe la mesa regional por la equidad de género que nace en noviembre de 2003 cuyo objetivo principal es promover los derechos de las personas orientado a la igualdad de género. Actualmente esta mesa regional la conforman alrededor de 15 Instituciones (principalmente ONGs), que la mantienen activa promoviendo acciones por la equidad de género y participando en diversos espacios vinculados al tema (la mesa es miembro nato del Consejo Regional de Igualdad de Género).
7. Con la ordenanza N° 041-2004/GRP-CR del gobierno regional de Piura, se crea el “Consejo Regional de la Mujer COREM”, y a través el Decreto Regional N° 001-2007/GRP se aprueba el “Reglamento de Organización y Funciones del Consejo Regional de la Mujer”. La Ordenanza Regional N°327-2015/GRP-CR, se formaliza y se acentúa la denominación del Consejo Regional de la Mujer de la

región Piura COREM a Consejo Regional de Igualdad de Género CORIG. Este consejo es un punto de encuentro entre Estado y sociedad Civil para promover acciones a favor de la equidad de géneros, actualmente se encuentra en proceso de selección de sus representantes.

8. La Ordenanza Regional N° 042-2004/GRP-CR, derogada el 27 de mayo del 2004: aprueba lineamientos de política regional dirigidos a tener una educación con enfoque de igualdad de género para todas las edades 2004-2006 de la región Piura. Estos lineamientos han sido asumidos por el CORIG.
9. En el ámbito local, la Mancomunidad Municipal Simón Rodríguez, cuenta con su propio plan de igualdad de oportunidades; y en los distritos de El Arenal, Colán y Tamarindo dicho plan también ha sido aprobado por los consejos municipales correspondientes. Así mismo, el distrito de Colán cuenta con una ordenanza que establece una participación mínima de las mujeres en la ejecución de obras por administración directa que ejecute la municipalidad y la capacitación a las mujeres que deseen participar. Estas normas de alcance local no vienen siendo implementadas adecuadamente, percibiendo desconocimiento por parte de las autoridades de turno y equipos técnicos de la existencia de las Mismas.

Como podemos ver, en el Perú no hace faltas leyes o mecanismos que busquen erradicar las inequidades entre ambos sexos, sin embargo, y a pesar de los avances mencionados, en nuestro país subsisten muy enraizadas, formas de violencia hacia la mujer, producto de la sub valoración que se le ha dado respecto al hombre.

Al respecto, Dador (2006) señala que el Perú está lejos de lograr la equidad de género, ni en la práctica ni en lo concerniente a las normas, por lo que considera que es de suma urgencia implementar mecanismos o estrategias que consideren la inclusión de la igualdad de género como un medio para lograr un desarrollo sostenible, equitativo e incluyente. A pesar de que las mujeres en el Perú representan el 49.1 % de la población nacional, es muy bajo el porcentaje que acceden a cargos públicos (6% alcaldesas, 18.3 % congresistas, etc.), esto a pesar de contar con mecanismos que establecen cuotas mínimas de mujeres en las listas electorales, y espacios de participación ciudadana.

El tema de la indocumentación de las mujeres, está estrechamente vinculado al problema anterior, pues el hecho de no contar con la documentación necesaria, a muchas mujeres, les impide acceder formalmente a la ciudadanía y elegir y ser elegidas. La violencia doméstica que sufren las mujeres es otro problema, pues se señala que el 41 % de las mujeres ha sido agredida en algún momento por su esposo o compañero; la mayor dificultad que las mujeres tienen para acceder a puestos de trabajo respecto a los hombres, tanto en calidad como en cantidad es otra de las dimensiones de la exclusión de la mujer.

El comité de defensa de los derechos de la mujer en América Latina y el Caribe CLADEM, hizo observaciones al Estado Peruano, en el que rescataba el desempeño de los compromisos que se asumieron en la CEDAW, expresa su satisfacción por los avances en el tema, pero a la vez su preocupación por la existencia de grandes vacíos, que no permiten atacar el problema en toda su magnitud, permitiendo que subsistan los problemas que se pretende erradicar. Algunas de estas observaciones son:

1. Preocupación por el alto índice de violencia contra la mujer, a pesar de contar con un plan nacional contra la violencia hacia la mujer. Las mujeres enfrentan una serie de dificultades para acceder a la justicia, en especial las mujeres indígenas, quienes además enfrentan el problema del idioma que se constituye en una barrera adicional. Se cuestiona la omisión de normas o sanciones reales para los infractores y la persistencia de actitudes permisivas en la población frente a actos de violencia contra la mujer. El comité expresa su gran preocupación de que el abuso sexual no esté caracterizado como crimen.
2. El CLADEM anima al estado Peruano a eliminar los impedimentos que enfrentan las mujeres para acceder a la justicia y aumentar entre las mujeres el alfabetismo legal, la conciencia de sus derechos y la capacidad para reclamarlos efectivamente. Más aún urge al estado adoptar medidas para difundir información sobre la convención y los procedimientos bajo el protocolo opcional y las recomendaciones y algo importante: implementar programas para fiscales, jueces y abogado/as que cubran todos los aspectos relevantes de la convención.

3. Otras de las preocupaciones es por el inadecuado reconocimiento y protección de la salud y los derechos reproductivos de las mujeres. Le preocupa especialmente la alta tasa de embarazos adolescentes, que presenta un obstáculo significativo para las oportunidades educativas y el empoderamiento económico de las niñas, y la disponibilidad limitativa de anticonceptivos de emergencia, principalmente en las zonas rurales. Mientras que el aborto ilegal continúa siendo la principal causa de mortalidad materna y la parte restrictiva por parte del gobierno, es el aborto terapéutico, que es legal.
4. El comité expresa su inquietud por el bajo nivel educativo de las niñas, particularmente los niveles de analfabetismo, ausentismo escolar y deserción. Le preocupa particularmente la educación de las niñas rurales que continúan enfrentando desventajas significativas en el acceso y calidad de educación, así como en años de escolarización formal, una situación que resulta en el incremento del analfabetismo funcional de las mujeres rurales.

Estas son solo algunas de las recomendaciones o preocupaciones expresadas por el comité evaluador de la CEDAW, de un conjunto de 42 observaciones que dejan ver las deficiencias de parte del Estado en diferentes temas vinculados a las mujeres, como son: altos índices de indocumentación en mujeres, acceso a créditos, trabajo infantil, salud sexual y reproductiva, violaciones de derechos humanos, acceso a recursos financieros, entre otros.

Las recomendaciones descritas nos permiten ubicarnos frente a los principales aspectos que siempre están en primer lugar en las agendas tanto de nuestras instituciones como de quienes buscan recoger datos que permitan dar una primera mirada de una situación dada, ahí tenemos el tema educativo, salud, acceso a justicia, y el tema de la violencia, en donde encontramos que nuestro país presenta grandes deficiencias, y que requieren de un tratamiento muy cuidadoso, pues el componente cultural es muy fuerte en estos temas, donde como es sabido, son muchas veces las mujeres las que involuntariamente contribuyen a la permanencia de estas situaciones de inequidad donde ellas son las víctimas. Estas persistentes prácticas discriminatorias o atentatorias contra las mujeres son más persistentes en las zonas rurales y de la sierra en nuestro país, donde las

mujeres perciben claramente que su situación va cambiando, gracias a las diferentes medidas que se viene tomando; pero asumen con naturalidad que su rol es el de cuidar la casa y servir como elemento de “apoyo” al hombre en las cuestiones productivas (Narda, 2006).

2.2.2.1. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

La ley 28983, ley de la igualdad de oportunidades, promulgada el 16 de marzo del 2007 y publicada en el diario oficial El Peruano, es el resultado de un largo proceso histórico en la búsqueda por la igualdad de género entre hombres y mujeres, en un entorno social de marcada predominancia machista que a su vez ha revestido y reproducido situaciones de grandes injusticias hacia las mujeres.

Esta Ley responde a la necesidad del Estado Peruano de contar con instrumentos que faciliten la ejecución y supervisión de acciones para desterrar las diversas formas de discriminación hacia la mujer y avanzar hacia la tan ansiada igualdad entre hombres y mujeres. Un antecedente de gran importancia a esta ley es la Convención para la Eliminación de toda Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), norma de carácter internacional a la que nuestro país se encuentra adscrito y por lo tanto obligado a cumplir, y que busca eliminar la discriminación hacia la mujer.

El objeto de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), tiene como elemento principal la lucha contra la discriminación, por ello, determina el marco normativo para los diferentes niveles de gobierno que garantice el pleno disfrute de los derechos a hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Así mismo define claramente el concepto de discriminación a fin de establecer de manera precisa que acciones u omisiones constituyen discriminación y por lo tanto no permiten el ejercicio de los derechos a ambos sexos, y que es preciso erradicar.

En sus 10 artículos con que cuenta esta Ley, se van estableciendo los principios en que se sustenta, así como el rol que juega el estado y los lineamientos de acción de los poderes de estado (Legislativo, ejecutivo y judicial) y de los diferentes niveles de

gobierno (Regional, local); de acuerdo a sus funciones y posibilidades de tal manera que aporten a la implementación de acciones concretas para la eliminación de la discriminación hacia la mujer. El Ministerio de la Mujer es el ente rector en materia de erradicación de la discriminación contra la mujer y el encargado de velar por el cumplimiento de esta norma.

2.2.3. Equidad de Género en La Mancomunidad Simón Rodríguez Piura

2.2.3.1. La Mancomunidad Simón Rodríguez

La Mancomunidad Simón Rodríguez es el acuerdo voluntario de las municipalidades de: Amotape, Arenal, Colán, La Huaca, Tamarindo, Vichayal y Paita, de la provincia de Paita – Región Piura; que se unen para la prestación conjunta de servicios y la ejecución de obras, promoviendo el desarrollo local, la participación ciudadana y el mejoramiento de la calidad de los servicios a los ciudadanos. Inscrita en el registro de Mancomunidades de la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros con resolución de Secretaría de Descentralización N° 073-2008-PCM/SD, de diciembre del 2008. En la presente investigación no se incluye el distrito de Paita por presentar características diferentes a las de los demás distritos que pueden definirse como más rurales. La agenda inicial en torno a la cual se da el proceso de asociacionismo y con que nace la mancomunidad, es la siguiente:

1. Desarrollo vial e integración Inter. distrital y regional.
2. Mejoramiento de los servicios públicos – agua y saneamiento.
3. Desarrollo institucional para una gestión democrática y transparente.
4. Protección y conservación del medio ambiente.
5. Desarrollo socioeconómico local sostenible.

2.2.3.2. Población

La población total de la Mancomunidad Simón Rodríguez, objeto de estudio es de 36,013 personas, las cuales se encuentran asentadas mayoritariamente en los centros urbanos de cada distrito. Esta particularidad de que la población se encuentra

mayoritariamente en las zonas urbanas de los distritos, trae consigo algunas confusiones, pues según la ley orgánica de municipalidades (Art. 139) una municipalidad es considerada rural cuando la tasa poblacional no es mayor que el 50 % del total de la población, entonces según esta norma, los distritos en mención no reunirían la condición para ser consideradas rurales, aun cuando todas sus demás características nos digan lo contrario.

En el caso de las municipalidades que nos ocupan, la razón de esta particularidad sería el hecho de que sus jurisdicciones territoriales son muy reducidas y la población se concentra principalmente en la capital distrital. En lo que respecta a la distribución de la población por sexo, encontramos una leve ventaja de los hombres que representan el 51.75 %, frente a las mujeres que son el 48.25 %.

CUADRO II.1
POBLACIÓN DE LA MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ
(Medido en porcentajes)

Población Total	Hombres		Mujeres		Urbana		Rural	
	N	%	N	%	N	%	N	%
36,013	18,637	51.75	17,376	48.25	31,105	86.37	4,908	13.63

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI.

Elaboración: Propia, en base al Censo De Población y vivienda 2007.

2.2.3.3. Territorio

Los distritos materia de estudio de la Mancomunidad Simón Rodríguez, suman en total una superficie de 1,021 Km². En este aspecto, se encuentra notables diferencias, pues tenemos distritos muy pequeños como Arenal con una superficie de 8.19 km², Tamarindo (63.67km²), Amotape (90.80 km²), luego hay distritos relativamente grandes

como Colán (124.9 km²), Vichayal (134.4.km²) y La Huaca que es el más extenso en comparación con los demás, con sus 599.5 km².

CUADRO II.2
SUPERFICIE MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ
(Medido en kilómetros y en porcentaje)

Distrito	Superficie (Km²)	%
La Huaca	599.5	58.67
Vichayal	134.4	13.16
Colán	124.9	12.24
Amotape	90.8	8.90
Tamarindo	63.7	6.23
El Arenal	8.2	0.80
Total Mancomunidad	1021.5	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Elaboración: Propia en base al Banco de Información Distrital - 2010.

Cabe indicar que la provincia de Paita tiene una superficie de 1784.2 Km² o sea, que los distritos materia de estudio ocupan el 57.25 % de la superficie provincial, el 42.75 % restante lo ocupa el distrito de Paita, no incluido en el presente estudio.

2.2.3.4. Actividades Económicas Predominantes

La actividad económica predominante en la Mancomunidad Simón Rodríguez es la Agricultura, favorecida por la presencia del fértil valle del río Chira, que atraviesa sus territorios de este a oeste. Los principales cultivos son el algodón, el arroz, el camote, maíz amarillo, plátano, en menor medida mango (que se viene incrementando) y actualmente un cultivo que reviste especial importancia es el de caña de azúcar, que se ha establecido con la presencia en el valle de la empresa transnacional MAPLE que ha adquirido 10,000 Has de tierras donde viene cultivando caña de azúcar para elaboración de etanol.

Según el Plan de Equidad de Género 2010–2021 de la Mancomunidad Simón Rodríguez, el 91.5 % de las tierras agrícolas están conducidas por varones, quienes afirman ser los titulares de la propiedad de las mismas; solo un 8.5 % son conducidas por mujeres y se encuentran bajo su propiedad. Lo mismo sucede en la Junta de Regantes del Sistema Chira donde la participación de las mujeres como usuarias es mínima, apenas llega al 9% y en el caso de los hombres, son usuarios un mayoritario 91%. Las mujeres por lo general cumplen un papel de apoyo en las actividades agrícolas, el mismo que no es sujeto de valoración económica. Las actividades de las mujeres están relacionadas al rol reproductivo y eventualmente desarrollan alguna actividad económica que no implique salir de casa como son bodegas, costura, etc. Estas actividades generan ingresos que son utilizados para cubrir parte de los gastos familiares.

Pero a pesar de contar con tierras fértiles y la presencia del río Chira en su territorio, la agricultura en la mancomunidad no está debidamente desarrollada, al existir subutilización del recurso tierra. La salinización de los terrenos de cultivo por el colapso del sistema de drenaje agrícola, la descapitalización de los agricultores y la baja rentabilidad son algunas de las causas del progresivo abandono de la actividad. Proceso que debe revertirse por la importancia del sector para la economía de la Mancomunidad y por las oportunidades que se presentan con la globalización de la economía.

En cuanto a la productividad agrícola que se obtiene en la Mancomunidad, podemos ver rendimientos muy bajos; por ejemplo, según el ministerio de agricultura el algodón en la región Piura tiene un rendimiento potencial de 3.30 (TM / Ha), el arroz de 9.00 (Tm/ Ha), el maíz amarillo de 6000(TM / Ha), etc. y podemos ver que en la mancomunidad el rendimiento está por debajo de esas cifras. Como ya lo mencionamos, esto debido a diversas carencias que enfrenta el agro en la región Piura y en particular en los distritos de la provincia de Paita que conforman la Mancomunidad Simón Rodríguez.

Otra actividad económica que es importante señalar, es la ganadería, que se desarrolla como complementaria de la agricultura, y que aprovecha la mano de obra familiar. Las principales especies son: vacuno, porcino, caprino, ovino y aves. En este caso las mujeres cumplen un papel importante ya que el ganado generalmente es manejado por ellas, principalmente en las actividades de pastoreo del ganado menor (caprino, ovino, cerdos y aves). La venta de estos animales sirve para satisfacer algunas necesidades familiares (educación, salud, alimentación).

2.2.3.5. Condiciones de Vida de la Población

Los indicadores de desarrollo humano de los distritos que conforman la mancomunidad guardan cierta uniformidad como puede apreciarse en el cuadro N° 03, y se ubican alrededor de los valores que se tienen para la región Piura y el País, excepto Tamarindo y Vichayal que muestran indicadores menos satisfactorios, pues estos dos distritos, históricamente han presentado mayores niveles de pobreza que sus vecinos. Y respecto a los indicadores nacionales la diferencia es mayor, lo que nos indicaría que es necesario trabajar para mejorar en esos aspectos y ponerlos a la altura de los estándares regionales y nacionales.

Y en cuanto a los principales indicadores sociales, igualmente podemos ver que hay distritos que muestran buenos indicadores, como es el caso de Arenal con un índice de carencias de 0.0978, una tasa de desnutrición de 18% y es el único distrito que se ubica en el tercer quintil del índice de carencias, lo que indica mejores condiciones que los otros distritos (que se ubican en el quintil 2). En cambio Vichayal o Colán muestran índices de carencias más elevados (0.35 y 0.29 respectivamente), que se ubican por encima de los promedios regionales y/o provinciales.

En términos generales podemos decir que la mayoría de distritos de la Mancomunidad Simón Rodríguez, presentan las mismas carencias, en mayor o menor medida. Todas,

excepto Arenal, se ubican en el segundo quintil del índice de carencias (en un rango de 1 a 5, donde 1 es más pobre y 5 menos pobre).

CUADRO II.3
INDICADORES DE DESARROLLO HUMANO MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ
(Medido en porcentajes)

Distrito	Índice de Desarrollo Humano		Esperanza de vida al nacer		Población con Educación secundaria completa		Años de educación (Población 25 y más)		Ingreso familiar per cápita	
	IDH	Ranking	Años	Ranking	%	Ranking	Años	Ranking	N.S. mes	Ranking
Perú	0,5058		74,31		67,87		9,00		696,9	
Piura	0,4379	14	71,97	18	65,15	12	7,84	16	537,4	14
Paita	0,4987	33	76,06	44	59,69	57	8,09	59	733,6	21
Paita	0,5329	164	75,33	620	60,64	525	8,94	319	840,4	118
Amotape	0,4365	414	75,94	538	57,88	593	6,93	787	563,2	388
Arenal	0,4162	475	78,44	250	64,30	447	7,14	717	440,6	561
Colán	0,4088	490	77,88	300	58,29	584	6,45	933	472,1	507
La Huaca	0,4352	418	77,20	370	60,59	526	7,15	715	523,9	439
Tamarindo	0,4047	503	76,49	456	46,54	843	5,92	1123	552,9	400
Vichayal	0,3218	842	75,70	574	37,80	1086	5,52	1272	343,8	841

Fuente: Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD

Elaboración: Propia en base al Informe Sobre Desarrollo Humano, 2013

CUADRO II.4
ÍNDICE DE CARENCIAS MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ DE PAITA
(Medido en Porcentajes)

Distrito	Población 2007	% población Rural	Quintil	% población sin agua	% población sin desag/letr.	% población sin electricidad	% mujeres analfabetas	% niños 0-12 años	Tasa desnutric. Niños 6-9 años	Índice de Desarrollo Humano
Paita	72,522	0%	2	19%	22%	15%	4%	30%	17%	0.5930
Amotape	2,305	7%	2	21%	46%	28%	11%	24%	18%	0.5683
Arenal	1,092	45%	3	23%	40%	25%	10%	20%	2%	0.5721
Colan	12,332	8%	2	31%	19%	27%	14%	25%	19%	0.5515
La huaca	10,867	18%	2	47%	39%	23%	11%	25%	12%	0.5636
Tamarindo	4,402	6%	2	32%	35%	30%	14%	25%	8%	0.5530
Vichayal	5,015	20%	2	31%	41%	38%	14%	27%	17%	0.5561

Fuente: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - FONCODES
Elaboración: Propia en base al Mapa de pobreza distrital y provincial del 2009.

CUADRO II.5
ÍNDICE DE CARENCIAS: REGIÓN PIURA / PROVINCIA DE PAITA

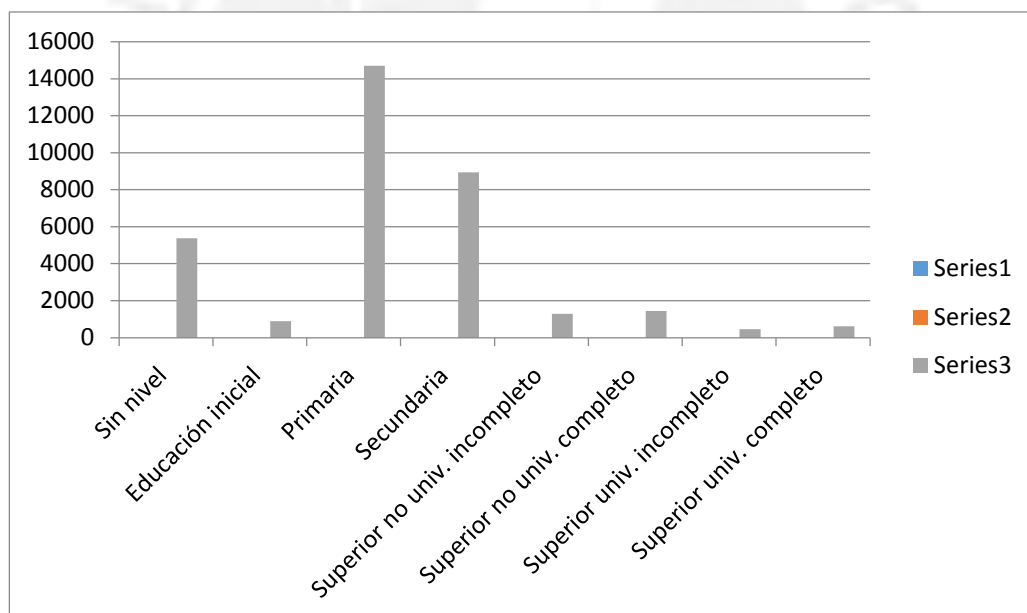
Región	Población 2005	Índice de carencias	Quintil del índice de carencias	% de la población sin:			Tasa analfab. mujeres	% niños de 0-12 años	Tasa de desnutric. c.1999
				agua	Desag./letrin.	Electr. ic.			
Piura	1 630, 772	0.5775	2	35	32	38%	14	29	33
Paita	105, 151	0.1758	3	27	27	20	9	29	26

Fuente: Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - FONCODES
Elaboración: Mapa de la pobreza Distrital y Provincial 2009

2.2.3.6. Educación y Salud

Encontramos que el 9.6 % de la población de la Mancomunidad no cuenta con algún nivel de instrucción, cifras que desagregadas por sexo nos muestran la clara desventaja en que se encuentran las mujeres respecto a los varones, pues la tasa de analfabetismo masculina es de 7.10 % mientras que la femenina es de 12.43 %; esto nos indica que el tema educativo es un punto donde se debe trabajar para superar inequidades entre varones y mujeres. El mayor porcentaje de la población se encuentra en el grupo que cuenta con primaria incompleta, que es también donde se ubica al principal grupo de la población que tiene menos de 14 años de edad. Algo preocupante es que se observa un bajo porcentaje de personas con educación superior, lo que nos estaría indicando que la gran mayoría solo culminan su educación secundaria.

GRAFICO II.1
NIVELES EDUCATIVOS EN LA MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI.

Elaboración: Propia en base al Censo de Población y Vivienda 2007.

Si desagregamos la información por sexo, podemos ver las diferencias en los niveles educativos, donde en algunos casos se observa la desventaja del género femenino frente a los varones, como es en el caso de personas sin ningún nivel de instrucción y personas

con educación secundaria, en que los varones muestran una clara ventaja frente a las mujeres.

CUADRO II.6
NIVEL EDUCATIVO DESAGREGADO POR SEXO MANCOMUNIDAD SIMÓN
RODRÍGUEZ
 (Medido en Porcentajes)

NIVEL DE INSTRUCCIÓN	HOMBRES		MUJERES	
	Nº	%	Nº	%
	17465	100	16262	100
Sin nivel	2411	13.80	2959	18.20
Educación inicial	447	2.57	453	2.78
Primaria	7436	42.58	7269	44.70
Secundaria	5205	29.80	3737	22.98
Superior no Univ. incompleto	654	3.74	633	3.89
Superior no Univ. completo	750	4.29	696	4.28
Superior Univ. incompleto	235	1.35	224	1.38
Superior Univ. completo	327	1.87	291	1.79

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Elaboración: Propia en base al Censo de Población y vivienda 2007.

En la mancomunidad Simón Rodríguez, encontramos algunas deficiencias en lo relacionado a la prestación de los servicios de salud, pues la atención se da a nivel de centros y puestos de salud, siendo necesario recurrir a la ciudad de Paita para casos que requieren atención especializada, o si el caso reviste mayor gravedad, se debe acudir a Piura o Sullana.

A nivel de Mancomunidad, encontramos seis centros de salud y ocho puestos, donde se evidencia carencias en cuanto a personal y equipos, específicamente en los distritos de Vichayal y Amotape que no cuentan con médicos permanentes para la atención al público. Igualmente es importante señalar que los distritos de la margen derecha del río

Chira (Vichayal, Amotape, y Tamarindo) enfrentan serias dificultades para trasladar pacientes hacia Paita, dada la carencia de vías de comunicación adecuadas, pues son trochas afirmadas que se ven seriamente afectadas en periodos lluviosos llegando incluso al aislamiento del distrito de Vichayal que es el más alejado.

CUADRO II.7
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ
 (Medido en unidades por categoría)

Distrito	Hospital	Centro de salud	Puesto de salud
Amotape	-	01	01
El Arenal	-	01	-
Colán	-	01	02
La Huaca	-	01	03
Tamarindo	-	01	-
Vichayal	-	01	02
TOTAL	00	06	08

Fuente: PDC 2014 – Paita

Elaboración: Propia

En cuanto a la cobertura con la infraestructura que se tiene actualmente, encontramos que tres distritos enfrentan un déficit de población sin atender, estos distritos son Colán, La Huaca y Tamarindo, observándose que dicho déficit es más acentuado en el distrito de Colán.

En lo referente a las enfermedades que se presentan con mayor frecuencia encontramos a las infecciones de las vías respiratorias, trastornos maternos relacionados con el embarazo, enfermedades de transmisión sexual, enfermedades intestinales, desnutrición, enfermedades de la cavidad bucal, parasitosis, obesidad, dorso Patías, entre otras.

CUADRO II.8
SITUACIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE SALUD

Distrito	Población 2007	INFRAESTRUCTURA SALUD				
		Pobl. Atendible x Posta	Nro postas necesarias	Nro postas existentes	Déficit Postas	% pobl. con déficit
Amotape	2,305	1143	2	2	0	
El Arenal	1,092	1273	1	1	0	
Colán	12,332	2395	5	3	2	41.6 %
La Huaca	10,867	2410	4	4	0	9.0 %
Tamarindo	4,402	3814	1	1	0	10.3 %
Vichayal	5,015	1711	3	3	0	

Fuente: PDC Paita- 2014.

Elaboración: Propia

Haciendo un sondeo entre la población, se encuentra que no existen programas especializados para atender enfermedades o brindar asesoría a las mujeres en diversos temas relacionados con su salud, como salud sexual y reproductiva, atención especializada para control de embarazo, etc, pues se encuentra personal de medicina general y personal técnico, siendo necesario recurrir a establecimientos de ciudades vecinas como Paita, Sullana o Talara para atención especializada.

2.2.3.7. Violencia Familiar y Sexual.

Según el Centro de Emergencia Mujer de Paita, el año 2016 atendió 321 casos de violencia contra la mujer y otros integrantes del grupo familiar. Los tipos de violencia que se identifica son, en primer lugar la violencia psicológica con el 51 % de los casos, luego la violencia física con 37 % y por último la violencia sexual con un 12 % de los casos atendidos. La mayoría de víctimas de violencia son mujeres con 80 % (257) y los varones representan un 12% con 43 casos.

2.2.3.8. Caracterización de la equidad de género

La Mancomunidad tiene una población estimada, según el Censo de Población y Vivienda del 2007, en 36,013 habitantes de los cuales el 52% son varones y el número de mujeres asciende a 17,376, constituyendo el 48 % de la población total. El % de analfabetismo femenino en la Mancomunidad Simón Rodríguez llega a 16%, y los varones al 13%, cifras que obligan a proseguir con los Programas de alfabetización.

CUADRO II.9
ANALFABETISMO EN LOS DISTRITOS DE LA MANCOMUNIDAD
(Medido en cantidad de personas y porcentajes)

	Amotape		Arenal		Colán		La Huaca		Tamarindo		Vichayal		Mancomunidad			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	%	M	%
Sabe Leer	1006	860	472	453	5125	4687	4652	4127	1858	1639	2152	1830	15265	87	13596	84
No sabe leer	121	155	47	74	797	1003	646	702	266	347	323	385	2200	13	2666	16
Total	1127	1015	519	527	5922	5690	5298	4829	2124	1986	2475	2215	17465	100	16262	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Elaboración: Propia en base al Censo de Población y vivienda 2007

Solo analizando estos dos datos, vemos que las mujeres son casi el 50% de la población de la mancomunidad, y la existencia de 16% de analfabetismo femenino, bastaría para entender la vital importancia de incluir la igualdad de género en las políticas sociales de la Mancomunidad, que debe aportar al logro de un desarrollo humano equitativo y con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Además, se puede apreciar que persisten otras prácticas de inequidad de género en el territorio de la Mancomunidad, expresadas por ejemplo en la distribución de los roles de género, donde las actividades reproductivas (cuidado del hogar y de la familia) recaen casi totalmente en las mujeres, haciendo notar, que esta apreciación no solo es de la mayoría (96%) de los varones, que lo perciben como natural sino también de un

apreciable 52% de las mujeres entrevistadas. Las actividades productivas de las mujeres, como el regadío de la chacra el deshierbe, la cosecha y el cuidado de los granos no se valorizan económicamente, sino que son tomadas como ayuda, no solo por los varones sino por las propias mujeres. El trabajo Comunitario que realizan las mujeres, como la atención del Programa de Vaso Leche, comedores y otros, es un trabajo que tampoco es valorado como trabajo productivo. Sin embargo demanda de su tiempo y de su esfuerzo físico.

En cuanto a las oportunidades de empleo, las mujeres también se encuentran relegadas, debido a las pocas capacidades desarrolladas para las exigencias del mercado ocupacional. Sin embargo cabe hacer notar el interés de grupos de mujeres de la mancomunidad para incursionar en actividades productivas y su disposición para su formación ocupacional y empresarial. En especial en las más jóvenes. Esta situación de desventaja, a superar, proviene de la discriminación de las mujeres en especial de las rurales para acceder a una educación básica regular, técnica y superior. También se puede apreciar esta diferencia cuando se analiza la composición de la PEA ocupada, donde se aprecia que el 80.1% corresponde a los hombres que tienen trabajo remunerado y un escaso 19.9% corresponde a mujeres ocupadas.

CUADRO II.10
PEA OCUPADA DE LA MANCOMUNIDAD
(Medido en unidad de personas y en porcentaje)

Distrito	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Amotape	600	82,5	127	17,5	727	100
Arenal	257	84,8	46	15,2	303	100
Colán	3266	78,4	898	21,6	4164	100
La Huaca	2913	79,2	767	20,8	3680	100
Tamarindo	987	81,8	220	18,2	1207	100
Vichayal	1335	83,5	263	16,5	1598	100
Total	9358	80,1	2321	19,9	11679	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI

Elaboración: Propia en base al Censo de Población y vivienda 2007

Los niveles de violencia familiar existente en la mancomunidad, lo podemos establecer en relación a los casos de la región que ascienden aproximadamente a 2,500, en los atendidos por los Centros de Emergencia Mujer (CEM) aquí no están considerados los ingresados a las comisarías, al poder judicial y Ministerio Público. En el caso de la mancomunidad las comisarías registran 80 casos aproximadamente, no hay un registro completo en la mayoría de las comisarías.

En el CEM Sullana señala que los casos de Violencia sexual y familiar, atendidos en el año 2015, ascienden a 469, de los cuales el 87% corresponden a víctimas mujeres y 13% a varones, como se puede apreciar hay una fuerte diferencia, que se inclina lamentablemente para el lado femenino, y de los niños y niñas. En el 13% de víctima varones están incluidos los niños varones.

Es importante señalar la existencia de organizaciones de mujeres, como la Asociación de Promotoras sociales de la costa de Piura, que tiene representantes en los seis distritos de la mancomunidad, las cuales han sido capacitadas inicialmente por Diaconía y luego por otras instituciones, los que les permite una participación activa, en diferentes espacios como las Mesas de Concertación de Lucha Contra la pobreza, los CCL, los comités de vigilancia y otros. Cabe señalar también la existencia de otras organizaciones de mujeres o donde participan mujeres en puesto de dirección como la Asociación de Promotoras Legales en Tamarindo y la Asociación Agroindustrial Artesanal de Amotape y Anexos.

También hay regidoras mujeres en las diferentes municipales integrantes de la Mancomunidad, pero esta oportunidad o fortaleza no ha sido explotada al máximo, para lograr capacitarse y avanzar en propuestas con enfoque e igualdad de género. Hay conflictos que van surgiendo de la respuesta de las mujeres ante la discriminación tradicional que han sufrido en el marco de una sociedad que fue patriarcal y que aún se resiste al cambio, el empoderamiento de las mujeres, accediendo a nuevos conocimientos, a su participación en la vida pública, su acceso a una actividad

productiva remunerada, ha dado origen a un nuevo escenario que necesariamente es conflictivo y trae consecuencias como la Violencia Familiar, la separación de parejas, el abandono del hogar y la fuga de las hijas de la casa.

Razones suficientes para reconocer como necesidad vital la incorporación de la igualdad de género para alcanzar un desarrollo humano sostenible en el marco de relaciones armoniosas y saludables de las familias y la sociedad en su conjunto y el manejo adecuado de conflictos que no solo vienen del interior de las familias, de las relaciones entre hombres y mujeres, sino de decisiones políticas y empresariales no concertadas y que pueden dañar derechos adquiridos de los comuneros y comuneras.

2.3. ARGUMENTOS TEÓRICOS.

El sistema de género imperante en nuestra sociedad peruana, impuso a la mujer una condición de inferioridad frente al hombre, eso ha permitido que muchas veces hasta llegue a considerarse propiedad del hombre, por lo que éste se sentía con todos los derechos sobre ella desencadenando los cuadros de violencia en sus diversas formas que conocemos.

Estos sistemas de género tienen una serie de aristas o dimensiones, lo podemos ver en el hecho de que a los niños se les dé prioridad en el acceso a educación, o aún más a muchas niñas de las zonas rurales no se las registra, por lo tanto es como si no existieran, esto acarrea que más tarde cuando son adultas no tengan acceso a la propiedad, siendo los maridos los dueños de todo y por lo tanto ellas altamente dependientes económicamente del esposo, en la cuestión participativa se ven limitadas para ocupar cargos directivos.

Las políticas que vienen implementándose en los últimos años, se ven limitadas por una serie de factores muy fuertemente enraizados y por lo tanto difíciles de superar, pues se encuentra un elevado porcentaje de mujeres sin educación, sin preparación para acceder a un puesto de trabajo, sin recursos productivos y que dependen económicamente de sus

esposos y que se ven obligadas a someterse al poder dominante de sus parejas al no tener opción o posibilidades de vivir independientemente.

El tema de la pobreza es otro elemento que debe tenerse en cuenta cuando hablamos de equidad de género en el Perú, pues dada la situación de desventaja en que históricamente han estado el género femenino frente al género masculino, las hace más vulnerables; y por lo tanto se encuentra que frente a alguna situación difícil en la sociedad, las mujeres son las que asumen en mayor proporción los pasivos, como se ha visto en el caso de la violencia subversiva que vivió el Perú durante dos décadas en que miles de mujeres pobres de zonas rurales y urbano marginales se vieron afectadas de múltiples maneras; igualmente en el caso de las crisis económicas, o en las simples prácticas cotidianas encontramos que la mujer continúa siendo objeto de discriminación en las formas más variadas.

Arriagada (2004) hace una síntesis de las políticas públicas relacionadas con la equidad de género y pobreza que se han dado en América Latina los últimos 30 años, y señala que éstas han tenido una evolución que va desde las políticas de carácter asistencialista en que la mujer es vista como simple grupo vulnerable, pasando por aquellas que consideran como una necesidad para lograr la eficiencia en la sociedad en la medida que se valore a hombres y mujeres por igual en tanto ambos están en condiciones de aportar; luego se avanza a aquellas políticas que ya toman en cuenta la equidad en la medida que buscan atender de manera prioritaria a aquellas mujeres con mayores dificultades a fin de que se encuentren en igualdad de condiciones no solo frente a los hombres sino a mujeres de otros status; llegando a aquellas políticas que promueven la participación de la mujer en todos los aspectos o campos del quehacer de la sociedad: político, cultural, toma de decisiones, etc. Para Arriagada, las políticas públicas en materia de género, se sintetizan de la siguiente manera:

1. Enfoque asistencial: Incluye programas específicos para las mujeres pobres, como “grupo vulnerable”. Plantea un apoyo a las mujeres teniendo en cuenta sólo sus funciones reproductivas, como esposas y amas de casa. Se aplicó de manera más generalizada en los decenios de 1970 y 1980, pero existen remanentes de él en

algunos programas actuales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (Arriaga, 2004, p.10).

2. Enfoque basado en la eficiencia: Sostiene que para lograr un mayor desarrollo sería más eficiente considerar al conjunto de la población, hombres y mujeres, en tanto personas disponibles para el mercado de trabajo, o, en una versión más elitista, por el aporte económico que la incorporación de las mujeres educadas, en su calidad de recurso humano altamente calificado, puede hacer a la economía. Lo aplican el Banco Mundial, el BID, la CEPAL, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Arriaga, 2004, p.10).
3. Enfoque basado en la equidad: Plantea que mejorar la situación de las mujeres pobres contribuiría a la equidad, puesto que hay una incidencia mayor de pobreza en los hogares encabezados por mujeres, que las mujeres reciben salarios más bajos y que su inserción laboral es precaria y segmentada, lo cual se traduce en una mala calidad de vida y dificulta el logro de equidad. Está presente en los estudios de la CEPAL y la OIT (Arriaga, 2004, p.10).
4. Enfoque basado en el empoderamiento, el ejercicio de la ciudadanía social y la toma de decisiones: Según este enfoque, relativamente reciente, para que los programas dirigidos a las mujeres y otros grupos (etnias, clases) sean mejores y más eficientes hay que comprometer en su elaboración y ejecución a los propios afectados, reforzando sus capacidades mediante la organización, el mejoramiento de la autoestima, el acceso a recursos materiales y el fortalecimiento de sus redes sociales, para que puedan ejercer plenamente su ciudadanía y tomar decisiones en los planos individual, familiar y social. Lo utilizan el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la CEPAL, el Instituto de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD) (Arriaga, 2004, p.10).

Otra mirada la ofrece Moser (1997), quien plantea que la Planificación del desarrollo y la atención de las necesidades de las mujeres, debe hacerse partiendo de la consideración de la división sexual del trabajo que contempla tres roles que las personas deben cumplir en la sociedad: el rol reproductivo, el rol productivo y el rol de gestión comunal.

El rol reproductivo, contempla la atención de las necesidades en el hogar (cuidado de los hijos, preparación de alimentos, crianza de animales menores para consumo familiar, etc). Está asociado a lo femenino, a lo doméstico, a las actividades no remuneradas dentro de casa.

El rol productivo, tiene que ver con la provisión de recursos para la atención de las necesidades del hogar. Se asocia al desarrollo de actividades económicas remuneradas, fuera de casa y se atribuyen a lo masculino.

El rol de gestión comunal tiene que ver con acciones o proyectos ligados al abastecimiento de servicios que beneficien a la familia y la comunidad; con una marcada diferenciación de las acciones que realizan los varones y las de las mujeres.

Estos roles traen implícitos una serie de estereotipos que ponen en una clara situación de desventaja a la mujer; por ejemplo, considerar como un rol natural de la mujer el cuidado de la casa, o valorar la participación de la mujer en la generación de recursos económicos para la familia, cuando interviene en las actividades agrícolas, o se dedica al comercio, etc. Por otro lado se tiene el mito de considerar al hombre como el principal proveedor de ingresos económicos a la familia.

En el desempeño de los roles comunitarios, las mujeres asumen aquellas actividades orientadas al abastecimiento de productos de consumo masivo, mientras que los varones asumen funciones políticas, de liderazgo y representación comunal, de carácter más formal, en el marco de políticas nacionales. Del desempeño de estos roles surgen necesidades de las mujeres que deben ser consideradas en el diseño de políticas. Se habla básicamente de dos tipos de necesidades que surgen de las actividades e intereses que éstas persiguen: necesidades prácticas y necesidades estratégicas.

Las necesidades prácticas tienen que ver con la supervivencia humana, con la satisfacción de las necesidades cotidianas, cuya responsabilidad es atribuida a las mujeres. Aquí se requiere la implementación de políticas que ayuden a hacer frente estas demandas cotidianas.

Las necesidades estratégicas se relacionan con la promoción de cambios estructurales en la situación de las mujeres: insubordinación frente al hombre, que se ha institucionalizado en la sociedad y que se manifiesta de diversas maneras: restricciones para acceso a recursos productivos, carga obligatoria del manejo del hogar, discriminación en el acceso a servicios de educación, etc.

2.3.1. Enfoques de la LIO

Según lo expuesto por Arriagada, la Ley de igualdad de oportunidades, es una política pública en materia de género, puede ubicarse en el enfoque asentado en la equidad y en el empoderamiento. El enfoque basado en la equidad de género, busca desterrar toda práctica discriminatoria contra la mujer, y generar las condiciones para que tanto hombres y mujeres accedan en igualdad de oportunidades al disfrute pleno de sus derechos. Esto pasa por dotar a las mujeres, de los conocimientos, instrumentos, y recursos necesarios para su pleno desarrollo y desenvolvimiento en los diferentes espacios de participación (social, cultural, político, económico, etc.).

El enfoque basado en el empoderamiento, también presente en la LIO, se orienta a posicionar a las mujeres de forma individual o colectiva en un nivel que le permita participar de manera activa en la toma de decisiones en los diferentes escenarios. Para esto se debe facilitar ciertas condiciones como el acceso a los recursos productivos, acceso a su participación en la vida política, etc. Otro enfoque importante en la LIO es el de derechos humanos, en la medida que esta norma, garantiza los derechos básicos de las mujeres en todas las etapas de su vida.

2.3.2. La Población y la LIO

Sabemos que la ley de igualdad de oportunidades entró en vigencia hace ocho años y según algunos sondeos, son muy pocas las personas que conocen de la misma, y quienes saben de su existencia, conocen muy poco de su contenido o de los fines que persigue; esto en poblaciones de zonas con acceso a información y con un nivel académico aceptable. Pero si tenemos en cuenta a poblaciones de zonas rurales, como es el caso de los distritos de la mancomunidad Simón Rodríguez, donde se encuentra muchas limitaciones en cuanto a medios de comunicación, altos índices de pobreza, analfabetismo y bajos niveles académicos; la situación es aún más complicada, lo que se agudiza si se tiene en cuenta que dicha ley ha sido muy poco difundida y su conocimiento mayormente a estado o está restringido a cierto público que trabaja el tema de la equidad entre hombres y mujeres.

Este desconocimiento de la norma, sumado a un componente cultural muy fuerte, permite que subsistan con mucho vigor, distintas formas de violencia y discriminación contra la mujer, en el caso de Piura requiere especial atención, algunos estudios realizados por Pro Gobernabilidad, existen algunos indicadores que dan fe de las inequidades de género en esta región.

En un estudio hecho por Villar (2014) resalta que Piura hasta el 2012 ocupaba el puesto 16 a nivel nacional en lo que respecta al índice de Desarrollo Humano, y el 4° con el mayor número de tasa de mortalidad materna a consecuencias de problemas hemorrágicos, 44.5%. El índice de trata de personas en el departamento de Piura es muy alta, el 70.8% de las mujeres piuranas han sufrido violencia psicológica, superando el 69.3% del promedio nacional. La tasa de actividad económica en la región de Piura ocupada por las mujeres se ubica en el último puesto a nivel nacional, con un 28%.

La masculinidad predominante en nuestra sociedad latina, permite la supervivencia de las diferentes maneras de discriminación que existen hacia la mujer y dificulta la

implementación y aplicación de normas y acciones que faciliten su erradicación; aun cuando se sabe de la existencia de diferentes movimientos y organizaciones que vienen trabajando por la equidad de género, y del debilitamiento de la predominancia de lo masculino sobre lo femenino.

Graña (s.f.) hace referencia al sistema de género tanto en el ámbito social y privado como el campo dominante que tiene el hombre sobre la mujer en donde incluye a la violencia como una práctica cotidiana, este tipo de violencia se da en la calle a través de un silbido, en el trabajo a través del acoso, así como la violencia domestica llegando a límites extremos como violaciones y asesinatos, sin duda este es un claro ejemplo de superioridad social del varón sobre la mujer.

(...) la masculinidad como objeto de estudio puede desplegarse en la posición en las relaciones de género, las prácticas que estas posiciones asignan a ambos sexos y los efectos de estas prácticas “en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura”. (...) permite invertir la perspectiva en que el “sentido común” coloca el hecho evidente del aplastante predominio masculino en cargos de responsabilidad social. Visto como efecto y ya no punto de partida del análisis, este predominio puede ahora percibirse en sus articulaciones con cierta “organización social de la masculinidad”. (...) “...en la contratación y promoción, en la división interna del trabajo y en los sistemas de control, en la formulación de políticas, en las rutinas prácticas, en las maneras de movilizar el placer y el consentimiento” (Connell, 1997, p.36).

En el caso específico de la Mancomunidad Simón Rodríguez, encontramos un proceso lento e incipiente en materia de superación de las situaciones de inequidad de las mujeres ante los varones, y en esto es importante el rol que juegan las instituciones locales, y específicamente el Gobierno local o Municipalidades distritales para la promoción de la igualdad, la ley 28983, ley de igualdad de oportunidades entre hombres

y mujeres, en su artículo sexto, señala de manera clara que el gobierno central, Gobiernos Regionales y locales, asumir en todos sus áreas políticas y programas, integrando los principios de la presente ley, es decir:

1. Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
2. Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.
4. Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.
5. Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa. Indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.
6. Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres. En el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
7. Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.

En la práctica encontramos un trabajo de estas instituciones, totalmente ajeno al cumplimiento de estos lineamientos, que no requerirían de presupuestos adicionales,

sino de un esfuerzo por incorporarlos en las prácticas cotidianas y en la ejecución de los proyectos que se tiene previsto realizar. En principio, se encuentra escaso conocimiento de esta norma, y además muy poco interés o voluntad política por trabajar estos temas que no son relevantes en la agenda local.

Si revisamos la norma concerniente a los gobiernos locales encontramos que les corresponde lineamientos que no demandarían grandes esfuerzos de organización ni el compromiso de presupuestos significativos, sino más bien el compromiso por aportar a su cumplimiento y el despliegue de creatividad para aportar con los recursos disponibles.

Por ejemplo la promoción de la intervención plena y efectiva de las mujeres en un sistema democrático, implica una participación de calidad de las mujeres en los procesos participativos, en las acciones de vigilancia, etc. Pues si bien es cierto, actualmente éstas tienen una participación importante en número, su presencia mayormente está vinculada a los programas sociales y asistenciales y sus propuestas casi siempre responden a las demandas locales tradicionales y muy pocas veces a propuestas en beneficio del empoderamiento de las mujeres.

En lo que respecta a equipos de vigilancia ciudadana para el desempeño eficiente de las políticas de equidad de oportunidades, no existen, pues en general la vigilancia ciudadana es muy escasa, y en específico para estos temas aún más.

Los esfuerzos por erradicar la violencia de género igualmente son muy escasos e incipientes. El poco trabajo que se observa responde a la intervención de entidades externas como ONGs, Centros de emergencia Mujer, empresa privada con intervención en la zona. Las instituciones locales se suman a estas iniciativas como entes de apoyo. En lo referente a la participación económica y acceso a recursos productivos por parte de las mujeres, encontramos que más responde a esfuerzos externos, principalmente de

ONGs y el avance es realmente lento, pues teniendo en cuenta que la principal actividad económica del ámbito de estudio es la agricultura, encontramos que los recursos productivos y la organización en torno a esta actividad son asumidos casi en su totalidad por varones, siendo marginal la presencia de las mujeres y con papeles secundarios (comunidades campesinas, comisiones de regantes, asociaciones de productores, etc).

En general, encontramos que desde las instituciones locales no se viene trabajando por el cumplimiento de los lineamientos marcados por la Ley, a pesar de que se cuenta con instrumentos que ayudarían en ello, por ejemplo la Mancomunidad cuenta con un Plan de Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres hasta el 2021 que toma como referencia la mencionada Ley, pero en la práctica no se ha dado un esfuerzo de organización para su cumplimiento y mucho menos se hace seguimiento al mismo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. FORMA DE INVESTIGACIÓN EN GERENCIA SOCIAL.

De acuerdo a las preguntas formuladas, planteamos una investigación que involucra como forma al diagnóstico ya que nos interesa conocer que problemas y dificultades se encuentra en la Mancomunidad Simón Rodríguez en materia de cumplimiento de la LIO, en qué contexto se desenvuelve y que caracteriza a esta Mancomunidad en relación al tema planteado. El diagnóstico nos permite contar con una caracterización inicial del tema que estamos estudiando: en qué contexto se da, factores que contribuyen a que suceda de una manera determinada, contexto social, económico, cultural, etc.

El ámbito de estudio es la Mancomunidad Simón Rodríguez – Piura, donde históricamente se han dado situaciones de inequidad en perjuicio de las mujeres, por lo tanto este diagnóstico nos permitiría conocer con mayor precisión detalles en este tema que es relativamente nuevo, pues al momento es muy poco lo que se tiene en materia de políticas de igualdad entre ambos sexos; tenemos además que existe un componente cultural muy fuerte en las relaciones entre ambos sexos, en que se tiende a considerar a la mujer como inferior al hombre, lo que no permite que se aplique satisfactoriamente las leyes o normas dadas para corregir dichas situaciones.

El diagnóstico nos permite conocer detalles cualitativos y cuantitativos relacionados a la equidad de género y la aplicación de la Ley sobre la materia, para lo cual se ha aplicado herramientas a fin de hacerlo participativo y que la población y/o sus autoridades se involucren en el tema, y a partir de ahí proponer estrategias para solucionar el problema. Cuando hablamos sobre la igualdad de género, nos encontramos ante un tema que puede considerarse nuevo, ya que si bien es cierto siempre se habla del problema de la inequidad entre mujeres y hombres, en la práctica se ha hecho muy poco y todo va quedando en la emisión de algunas normas, instrumentos y discursos de buena voluntad, sin que ello se traduzca en la práctica en acciones concretas.

Por ello, consideramos que aun cuando la forma empleada ha sido el diagnóstico, que requiere recurrir directamente a las fuentes de información primaria básicamente, también se ha recurrido a algunas fuentes de información documentales. Las fuentes de información documental a donde se ha recurrido son: la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, plan de igualdad de oportunidades, regional, provincial y distrital, tratados internacionales vinculantes y no vinculantes en que está inmerso nuestro país (como la CEDAW), ordenanzas relacionadas al tema, etc.

En diferentes distritos y provincias de la región Piura, se vienen dando algunas normas como ordenanzas, y planes de igualdad de oportunidades, que de alguna manera tratan de superar las inequidades entre hombres y mujeres, estas normas se han convertido en importante insumo que ha sido consultado, para conocer su contenido y que mecanismos se vienen implementando en su cumplimiento, igualmente existen instituciones diversas que han estudiado el tema (no precisamente de la ley, pero sí de las relaciones de género), todos esos estudios que existen, aportan a las nuevas investigaciones que se plantea.

Entre las principales herramientas a las que se ha recurrido tenemos al mapeo y análisis de los grupos de interés; Pues nos interesa conocer el comportamiento de hombres y mujeres frente al tema, ya que si bien es cierto las mujeres son las perjudicadas con estas situaciones de inequidad, habría que conocer qué piensan al respecto, como lo asumen; igualmente los hombres, es necesario conocer a profundidad que piensan sobre las relaciones laborales, sociales y culturales entre hombres y mujeres, para que partir de ahí comprender el comportamiento que asumen.

Igualmente se ha visto la necesidad de identificar y analizar el comportamiento de las autoridades frente al tema, pues esto nos permite conocer si se pueden dar las condiciones para que las políticas o normas se hagan efectivas.

3.1.1. Preguntas de investigación, hipótesis y variables

Problema / Oportunidad

Pese a que se cuenta con la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se percibe que subsisten las situaciones de inequidad de género. ¿Por qué en la Mancomunidad Simón Rodríguez no se han implementado políticas o acciones que faciliten la aplicación o estén en concordancia con la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

CUADRO III.1
PREGUNTAS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES
1. ¿Qué capacidades tienen las organizaciones de la sociedad civil del ámbito de la mancomunidad, para contribuir al cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades?	1.1 Capacidad de las organizaciones para contribuir al cumplimiento de la LIO.
2. ¿Las instituciones del ámbito de la mancomunidad Simón Rodríguez se encuentran en condiciones de contribuir al cumplimiento de la LIO?	2.1 Condiciones de las instituciones para contribuir al cumplimiento de la LIO.
3. ¿Cómo se coordinan acciones entre instituciones locales y de otros niveles de gobierno para el cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades?	3.1 Coordinación interinstitucional de acciones para el cumplimiento de la LIO

3.2. PROCESO QUE SE HA SEGUIDO

Teniendo en cuenta las diversas formas en que se manifiesta la inequidad entre varones y mujeres en el ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez, se ha flexionado sobre el problema u oportunidad de investigación, teniendo en cuenta que estamos interesados en conocer por qué una ley no viene dando los resultados deseados, lo que nos lleva a preguntarnos que se puede hacer para revertir tal situación.

Entonces nos planteamos la pregunta general ¿Por qué en la Mancomunidad Simón Rodríguez no se han implementado políticas o acciones que faciliten la aplicación o estén en concordancia con la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

Esto nos llevó a formular nuestras hipótesis, las cuales han buscado dar respuesta a la pregunta general, estas hipótesis están referidas a la población, a las autoridades, a las relaciones entre instituciones, etc.

El tipo de investigación responde al requerimiento de la información que se necesita para alcanzar el objetivo deseado, en este caso se planteó el diagnóstico, el análisis documental y el mapeo de actores como el tipo de investigación a seguir, teniendo en cuenta que se está frente a un tema nuevo, en donde no hay mucha información secundaria disponible, y en donde ha sido necesario definir claramente actores y roles en el problema que se trata de contribuir a resolver.

3.3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE INVESTIGACIÓN.

La metodología empleada en el presente trabajo de tesis, teniendo en cuenta sus características y el nivel de conocimiento que se tenía del tema, corresponde a la **estrategia cualitativa**.

En primer lugar, se buscaba conocer a profundidad como ven las personas que manejan las instituciones en la mancomunidad, el tema de la Ley de Igualdad de Oportunidades, y

cómo actúan y reaccionan frente a dicha ley; así mismo conocer que implicancias tiene en el entorno social de sus territorios la actitud de estas personas con el tema antes citado. Consideramos que la metodología cualitativa ha sido la más apropiada, pues lo que se busca es conocer son aspectos que tengan que ver con el tema de la LIO y que tienen un fuerte contenido subjetivo, como percepciones, puntos de vista, nivel de conocimiento, sentimientos, grado de interés, etc. Esto a su vez nos ha permitido ir planteándonos nuevas preguntas que nos facilitaron ir profundizando en el tema.

En cuanto a la elección de la metodología cualitativa, ésta se sustenta en que dado que el público al que se pretendía llegar, no es muy grande (principalmente autoridades y funcionarios de las principales instituciones), no era necesario hacer un muestreo, pues se podía visitar fácilmente a todos, o en todo caso una selección no muy rigurosa en términos estadísticos; la principal herramienta empleada es la entrevista semi estructurada, esto ha facilitado volver a ubicarlos y visitarlos en la medida en que se vaya requiriendo complementar información, conforme la investigación va avanzando.

3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN Y UNIDADES DE ANÁLISIS

Las fuentes de información se agrupan en dos bloques: por un lado se tiene a las autoridades y equipos técnicos de las diferentes instituciones del ámbito de estudio, como son Municipalidades, Comisarías, Gobernaciones, Juzgados de Paz, Centros de Salud, oficinas agrarias, Instituciones educativas etc. Por otro lado, se tiene a los líderes y lideresas de las diferentes organizaciones sociales, como son: organizaciones de mujeres, organizaciones de productores, comités de vigilancia, comedores populares, organizaciones juveniles, entre otros.

Las técnicas de investigación son: Grupo Focal con líderes de organizaciones de la sociedad civil, entrevistas semi estructuradas a autoridades de las diferentes instituciones del ámbito de la Mancomunidad, revisión documental (Plan de Equidad de género de la Mancomunidad Simón Rodríguez, planes de desarrollo concertado distritales, Plan de igualdad de oportunidades de Colán, etc) que cuentan con sus respectivas herramientas:

guías de grupo focal, guía de entrevista y guía de revisión documental; además durante todo el proceso de recojo de información, se ha aplicado la técnica de la observación que ha permitido recoger una serie de detalles o elementos que nos pueden ayudar a entender los procesos que suceden en torno al tema de género.

Para calcular el tamaño de la muestra, se ha tenido en cuenta que la Mancomunidad Simón Rodríguez está conformada por seis distritos, con un promedio de 36 instituciones en total (06 por distrito), que se han constituido en nuestro universo, de las cuales se ha llegado al 90 % o sea a 33 instituciones, que se han constituido en nuestra muestra.

En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, se ha trabajado con un universo de 20 por cada distrito, o sea 120 organizaciones, de las cuales se ha tomado 15 para cada grupo focal. Se han hecho 03 grupos focales, agrupando por distritos; en el caso de las entrevistas, se aplicaron 33, distribuidas en los seis distritos. Con esto, podemos decir que nuestras unidades de análisis son las instituciones y organizaciones de la sociedad civil del ámbito de la mancomunidad y nuestras fuentes de información han sido las autoridades y funcionarios así como los directivos de las organizaciones.

Para el recojo de la información se ha recurrido al apoyo de dos personas con experiencia en aplicación de herramientas para recojo de información; a estas personas se explicó los objetivos de la investigación y la información requerida. El ordenamiento de la información se ha ido haciendo inmediatamente después de recolectada y ha estado a cargo del investigador con el apoyo de las personas que aplicaron las herramientas.

Las etapas posteriores (procesamiento y análisis y redacción) se han hecho en su totalidad por el investigador; en el caso de la etapa de procesamiento y análisis que comprende la codificación y categorización, examen de consistencia, procesamiento y ordenamiento y cruces, se hizo manualmente, ya que no se tenía un número muy grande de información por procesar, por lo que se ha recurrido solamente al Excel.

**CUADRO III.2
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Técnica de investigación	Nº Muestra	Unidades de Análisis	Fuentes de Información
Grupo focal	3 grupos focales de 15 personas cada uno	04 Mesas de Concertación distrital. 15 organizaciones de productores. 06 organizaciones juveniles 05 organizaciones de mujeres. 04 APAMAFAS 08 comités de Vaso de leche 03 comedores populares	Directivos Miembros de las organizaciones
Entrevistas Semi estructuradas	33	06 municipalidades 05 gobernaciones 05 juzgados de paz 08 tenencias de gobernación 02 comisarías 04 Instituciones Educativas 03 centros de salud	Alcaldes, funcionarios municipales, Gobernadores, Tenientes Gobernadores, Jueces de paz, Comisarios, Directores de IIEE, Personal de centros de salud.
Revisión Documental	20	06 Planes de desarrollo concertado distrital 01 Plan de Desarrollo Concertado de la Mancomunidad Municipal Simón Rodríguez 01 Plan de Igualdad de Oportunidades de la MMSR 02 Planes de igualdad de oportunidades distrital. 01 Agenda de género Regional – Piura 06 Planes Institucionales municipales 03 Reglamentos de organizaciones.	NC
Observación	NC	NC	NC

CAPITULO IV: LA SOCIEDAD CIVIL Y SU CAPACIDAD DE CONTRIBUCION AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

4.1. PROBLEMAS O DIFICULTADES QUE ENFRENTAN HOMBRES Y MUJERES POR LAS INEQUIDADES

Cuando hablamos de las dificultades que pueden enfrentar tanto hombres como mujeres por las inequidades existentes entre ellos, es difícil identificar de qué manera los hombres resultan perjudicados, o al menos es difícil hacerlo de manera objetiva, ya que se asume a priori que esta inequidad afecta solamente a las mujeres, por lo tanto a los varones les resulta difícil identificar o expresar de qué manera estas diferencias les resulten negativas. Así, en el ámbito de la mancomunidad no hemos encontrado respuestas o puntos de vista que nos digan que los hombres resulten afectados por las inequidades de género prevalecientes.

En cuanto a los problemas o dificultades que enfrentan las mujeres, encontramos que en primer lugar está el referido a las libertades u oportunidades, pues los participantes manifiestan que las mujeres encuentran muchas restricciones para participar en los diferentes aspectos de su vida ya sea en el social, en el productivo, en el ámbito público, pues su participación se encuentra condicionada a la autorización o restricciones que establecen los esposos, en el caso de las casadas, o aún las restricciones que impone el entorno social.

De la información recogida en los grupos focales con líderes y lideresas de organizaciones, encontramos que si hacemos una diferenciación por género en la identificación de estos problemas, sólo un 18 % de los varones piensa que las mujeres se ven afectadas por las desigualdades en las oportunidades que tienen tanto los hombres como las mujeres, en cambio, el 76 % de las mujeres identifica dicha problemática.

El 18 % de los varones opinan que estos problemas afectan a las familias como un todo, y no diferencian claramente cómo se ven perjudicados los hombres y las mujeres. Se encuentra mucha resistencia a hablar del tema en el público masculino. Un participante identifica que estas desigualdades afectan a la sociedad al generar espirales de inequidad y violencia que se transmiten de generación a generación.

En segundo lugar tenemos que otro problema que se encuentra con mucha presencia es el referido a la no valoración de la participación de las mujeres a la economía familiar y al desarrollo de la sociedad en general, pues a pesar de que las mujeres además de encargarse del cuidado del hogar apoyan al marido en las actividades productivas, no se valora su contribución, pues sienten que no son consideradas en cuenta en la toma de decisiones o que actúan como elementos de apoyo a los esposos. En este caso, al igual que en el anterior, las respuestas provienen casi en su totalidad de las mujeres, pues los hombres no aportan una opinión clara sobre este punto.

Luego encontramos el referido al acceso a la propiedad, pues los informantes manifiestan que los activos productivos y familiares en general se encuentran a nombre del esposo siendo él el que toma las decisiones y participa en las diferentes actividades vinculadas a estos (comunidades campesinas, organizaciones de productores, juntas de regantes, etc.), aun cuando sabemos que tanto al esposo como a la esposa la ley les otorga los mismos derechos de copropiedad.

El problema de la violencia familiar es mencionado en menor medida, a pesar de que los otros problemas mencionados de alguna manera nos dan un indicio de existencia de violencia psicológica.

Por último encontramos problemas como abandono del hogar por los esposos, desatención económica para hijos fuera del hogar, que mujeres no sean tomadas en cuenta para el ejercicio de cargos públicos y cuando los asumen lo hacen con muchas limitaciones, etc.

CUADRO IV.1
PRINCIPALES PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES POR LAS
INEQUIDADES DE GÉNERO

Problema / dificultad	Nº	%
De libertades u oportunidades	23	50
No valoración del aporte de la mujer	11	25
No acceso a la propiedad	7	15
Violencia familiar	2	5
Otros (responsabilidades en el hogar, limitaciones para acceder a cargos públicos, etc)	2	5
Total	45	100

Fuente: Grupos focales – Octubre 2016

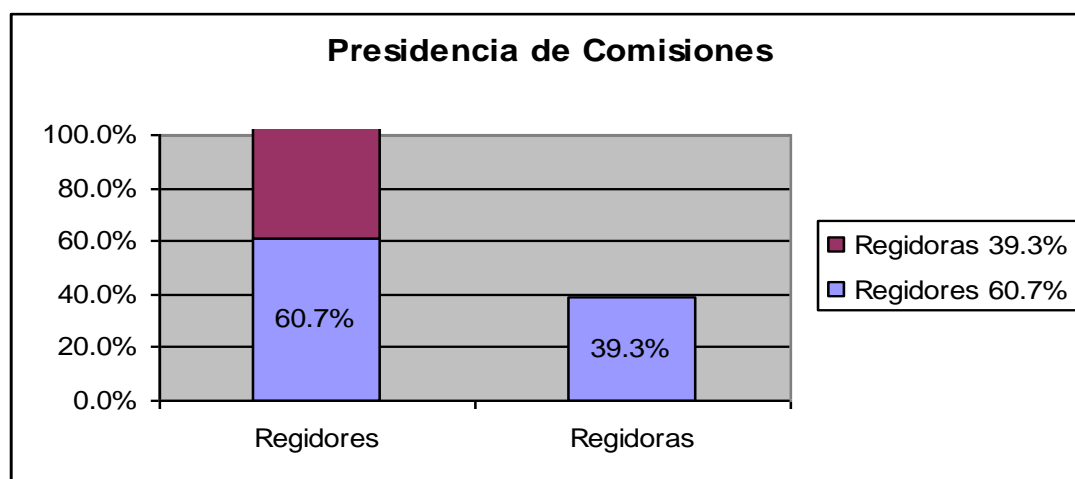
Elaboración: Propia

El problema de las restricciones en las oportunidades o responsabilidades que se ofrece a las mujeres, podemos verificarlo de alguna manera con la distribución de los cargos públicos existentes en el ámbito de la mancomunidad, así tenemos por ejemplo que de los seis alcaldes (distritos de Amotape, Arenal, Colán, La Huaca, Tamarindo y Vichayal) todos son varones, de los 30 regidores 20 son varones y 10 son mujeres, así mismo se puede apreciar o intuir que la presencia de las mujeres responde a la necesidad de cumplir con la norma que exige una cuota de mujeres y de jóvenes menores de 29 años en la listas electorales, pues se encuentra que en su mayoría las regidoras permiten cumplir este doble propósito, y remitiéndonos a las listas electorales el cupo que no accede a ingresar, está reservado en su mayoría a mujeres; excepto el distrito de La Huaca, donde además el cargo de teniente alcaldesa lo ocupa una mujer.

Vinculado a lo anterior encontramos que en la participación de los regidores en cada una de las comisiones sólo el 36% de las comisiones está integrado por mujeres, el 64% lo integran los varones, e incluso en algunas municipalidades (Vichayal) la comisión de salud-que siempre la integra una mujer – está compuesta totalmente por hombres. En la presidencia de las comisiones municipales, encontramos que el 60% de las comisiones de trabajo lo preside un hombre y el 40% restante está reservado a una mujer. Este dato nos demuestra que aún no hay una plena participación de la mujer dentro de las actividades

municipales, esto va ligado a la inferioridad numérica de las mujeres en los concejos municipales. De los seis municipios encuestados sólo en un uno de ellos (La Huaca) la comisión de obras e infraestructura está presidido por una mujer.

**GRÁFICO IV.1
PRESIDENCIA DE COMISIONES**



Fuente: Entrevistas a autoridades – Octubre 2016

Elaboración: Propia

En los cargos políticos sucede igual; en los seis distritos de la Mancomunidad los cargos de gobernador político vienen siendo ocupados por hombres, estando reservados para las mujeres algunos cargos de menor jerarquía como los de teniente gobernador, aunque esto puede considerarse un avance, pues cada vez se incrementa el porcentaje de mujeres que ocupan estos cargos en sus localidades. Actualmente alrededor del 20 % de cargos políticos de menor jerarquía (tenencias de gobernación) son ocupadas por mujeres en sus respectivas localidades.

Y algo que merece especial atención es el hecho de que organizaciones que históricamente han estado dirigidas por hombres, de pronto han ido abriendo espacios de participación para las mujeres, nos referimos a las comunidades campesinas, que en el ámbito de la mancomunidad existen cuatro: comunidad Campesina de San Lucas de Colán en el distrito de Colán, Comunidad Campesina de Miramar – Vichayal, en el distrito de Vichayal,

comunidad Campesina de Tamarindo y la de Amotape. Así encontramos que la comunidad campesina de Miramar Vichayal ha modificado sus estatutos para establecer una participación mínima de las mujeres en las listas que postulan para ocupar la directiva comunal, igualmente en la comunidad del distrito de Tamarindo 2 de los seis directivos son mujeres; en la comunidad de San Lucas de Colán durante el último proceso electoral una lista que postulaba incluía mujeres, pero no ganó. En todos los casos las presidencias son ocupadas por varones.

4.2. CUÁNTO CONOCE LA POBLACIÓN SOBRE LA LIO Y OTROS INSTRUMENTOS

Cuando se indaga sobre cuanto conoce la gente acerca de las diferentes normas, herramientas, procedimientos, etc. que buscan superar las inequidades entre hombres y mujeres, nos encontramos con que es muy poco lo que la población conoce sobre este tema, lo que demuestra de alguna manera la escasa importancia que se le da, tanto por parte de la población como de las autoridades y líderes de organizaciones.

Respecto a si los dirigentes o líderes de organizaciones sociales conocen de alguna norma o instrumento que busque superar las inequidades entre hombres y mujeres, en todos los trabajos grupales realizados en los diferentes distritos, se mencionó la existencia de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y los planes de igualdad de oportunidades; en algunos casos se mencionaron de manera muy sucinta algunos acuerdos internacionales como la CEDAW y el acuerdo de Beijing pero sin demostrar mayor conocimiento sobre ellos. En el caso de la LIO casi en su totalidad los participantes no tienen mayor conocimiento de lo que contiene con exactitud ni quienes están obligados a cumplirla ni qué mecanismos existen para lograr su cumplimiento.

La población conoce muy poco sobre las ordenanzas de sus municipalidades en esta materia, la creación de la comisión municipal de la mujer y las mesas temáticas, o al menos no las mencionan como algo importante. Al igual que en los casos anteriores son las mujeres quienes demuestran un mayor conocimiento del tema.

A lo anterior agregamos que los dirigentes de organizaciones no ven tanta utilidad de estas normas, pues en su mayoría consideran que estas normas e instrumentos sí son útiles porque de alguna manera vienen sensibilizando a la población en estos temas, pero se reconoce que es muy poco lo que se viene avanzando, pues los problemas de fondo continúan vigentes y muy arraigados, pero con estas normas por lo menos se viene creando las condiciones para impulsar el cambio, siendo necesario un trabajo más efectivo en este campo.

También encontramos un grupo que piensa que los instrumentos serían muy útiles si por lo menos se difundieran y se aplicaran, pues la población no conoce de su existencia, aún las mismas autoridades desconocen estas normas o las conocen a medias. Los participantes reconocen que estos instrumentos buscan cambiar actitudes lo cual es muy difícil y requiere de procesos de cambio de mentalidades, lo que puede tomar muchos años y exigir un gran trabajo. Pero a pesar de que se considera como muy poco lo avanzado en esta materia de equidad de género, se reconoce que lo avanzado permite ir creando las condiciones para un cambio más sustancial o significativo.

En primer lugar se considera como un gran logro de la LIO y de los demás instrumentos, el hecho de que las mujeres tienen ahora una norma que las defiende de las agresiones y discriminaciones de que han sido y siguen siendo víctimas. Las opiniones corresponden a mujeres en su totalidad, los hombres dan aportes complementarios. Luego se destaca de esta ley que formaliza o aporta instrumentos legales a la lucha por los derechos de las mujeres que siempre han sostenido algunos grupos o movimientos locales, regionales y nacionales.

En tercer lugar se considera que las nuevas normas van aportando el marco para establecer sanciones contra los hombres o autoridades que violen los derechos de las mujeres, pues actualmente, afirman, existe impunidad en los diferentes actos de violencia que sufre la mujer.

También se considera como un aporte de la ley, que de alguna manera obliga a las autoridades a que implementen mecanismos para aportar en la lucha contra la discriminación y violencia que sufren las mujeres.

Vale destacar que los varones opinan que estas normas permiten ir cambiando conductas que han sido aprendidas y que se han transmitido por muchas generaciones de padres a hijos, y que por lo tanto se ven como algo normal, pero que con el cambio en el modo de pensar y de ver las relaciones entre hombres y mujeres, estas concepciones también se van modificando. No se han encontrado casos en que se manifieste que la ley tenga aspectos negativos o se desconozca su utilidad. Con lo anterior, se identifica que todos estos instrumentos requieren mejorar en varios aspectos si se desea una aplicación efectiva con resultados satisfactorios.

Así encontramos que mayoritariamente se identifica como una deficiencia de las normas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, (aportes brindados en su totalidad por mujeres) la ausencia de sanciones para quienes no las cumplan, pues se considera que al no existir mecanismos que obliguen a su cumplimiento, las autoridades no muestran interés en hacerlo, además debe haber mecanismos que permitan rendir cuentas de su cumplimiento. Se manifiesta que existe la percepción de que las autoridades no conocen estas normas y no les dan importancia, aún los planes de igualdad de oportunidades que promueven las mismas municipalidades no se cumplen y luego que se elaboran, se olvidan.

Luego se identifica como carencia de estas normas, que no se da mucha importancia al tema de la violencia familiar, se cree que debe establecerse acápites que vean por aspectos que suceden al interior de las familias donde suceden variadas formas de violencia hacia la mujer y que en la mayoría de veces no trascienden y tampoco se contempla sanciones a los agresores. Aquí vale destacar que estos aportes se dan a nivel de percepciones, pues la población ha demostrado conocer muy poco de estas leyes, pero percibe que el tema de la violencia familiar en sus distintas manifestaciones no es atacado de manera satisfactoria.

También se identifica como una deficiencia la escasa difusión de estas normas, pues una vez que se crean, no son debidamente difundidas a fin de que la población las conozca y de esta manera esté en condiciones de cumplirlas y velar por su cumplimiento.

Destacando el aporte hecho por los participantes varones, estos se inclinan más por el lado del cumplimiento de la ley que por la ley misma, pues consideran como debilidad el no conocerla ni que se haga una adecuada difusión por parte de las instituciones del estado.

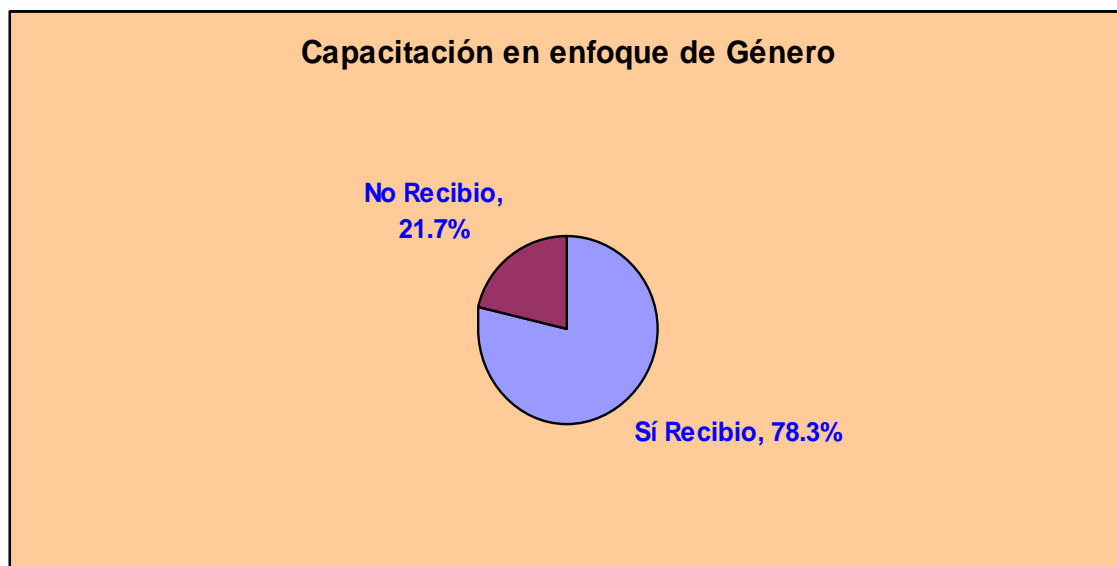
4.3. CAPACIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LA LIO

En primer lugar nos referiremos a las capacidades humanas desarrolladas en esta materia, y aquí encontramos que aproximadamente el 80 % de los dirigentes de organizaciones afirma haber participado en el transcurso de los dos últimos años, de algún evento de capacitación donde se ha visto el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Estos eventos en su mayoría son promovidos por ONGs en coordinación con las municipalidades, o por alguna otra institución foránea, que toca estos temas de manera superficial. Esto nos permite afirmar que en este aspecto se está con grandes deficiencias, pues las organizaciones no cuentan con una cultura de trabajo por la equidad de género o un nivel de conocimiento apropiado para tal fin, y que lo poco que se viene avanzando es gracias a iniciativas foráneas (ONGs principalmente) y no responden a esfuerzos o manifestaciones de interés de las organizaciones o instituciones locales.

Las actividades de capacitación en su mayoría son talleres o jornadas de sensibilización que realizan entidades que intervienen en la zona, principalmente ONGs quienes trabajan el tema de género de manera transversal y superficial y no cuentan con proyectos específicos sobre el mismo; también encontramos que los dos últimos años ha sido importante el trabajo realizado por el Centro de Emergencia Mujer de Paita (CEM Paita) que despliega grandes esfuerzos por atacar el problema de la violencia familiar y sexual, pero que ante la carencia de recursos es muy poco lo que puede hacer, en consecuencia se

tiene que las acciones implementadas por estas entidades no responden a una estrategia de trabajo debidamente estructurada, con objetivos e indicadores claros.

GRÁFICO IV.2
CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GÉNERO



Fuente: Grupos focales – octubre 2016

Elaboración: Propia

A lo anterior hay que agregar que las personas que se capacitan son líderes y lideresas de la zona, quienes cuentan con niveles de instrucción que en promedio oscila entre primaria completa y secundaria incompleta; esos líderes se dedican a las actividades económicas predominantes en la zona (agricultura los varones, y las mujeres como amas de casa), por lo que se requiere de estrategias y metodologías apropiadas que les permitan asimilar la información; pero en la práctica se encuentra que no se brinda un servicio adecuado de capacitación con tales condiciones o recursos.

Los temas en los que la mayoría de dirigentes, tanto hombres como mujeres fueron capacitados son: equidad de género y autoestima (definición de género y sexo, construcción del género, implicancia de los roles que la sociedad asigna a varones y mujeres, etc.), entre ambos abarcan el 56.6% de las respuestas.

El tema de igualdad de oportunidades tiene el 17.4% (normatividad sobre igualdad de oportunidades, importancia de la igualdad de oportunidades para promover una sociedad justa, consecuencias de las inequidades, etc); violencia familiar el 13% (definición y características de la violencia familiar, tipos de violencia, causas y consecuencias de la violencia, aspectos legales frente a la violencia); liderazgo, el 8.7%, otros temas (democracia, medio ambiente y nutrición) alcanzan el 4.3%. El resultado nos demuestra que el tema de equidad de género siempre se está tratando, lo que faltaría es incidir un poco más en el tema de igualdad de oportunidades, y cómo involucrar más a las mujeres en las actividades económicas y políticas propiciadas desde la organización y los planes locales de desarrollo.

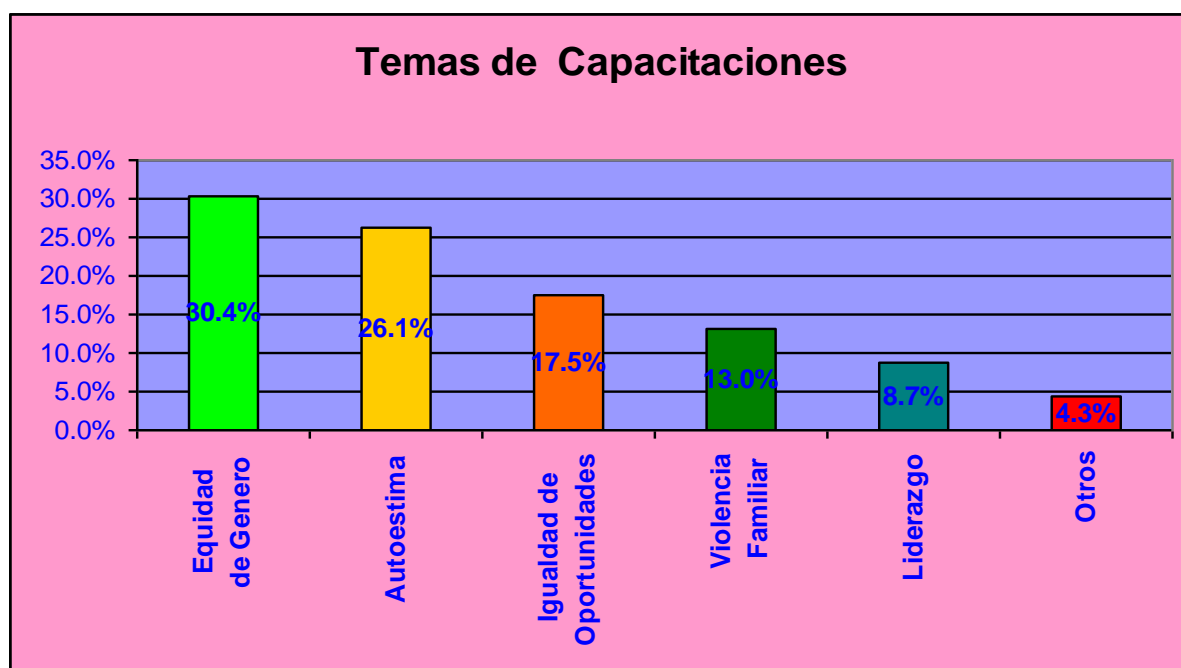
Al consultar a los encuestados sobre la utilidad de las capacitaciones recibidas en temas de equidad de género, violencia familiar e igualdad de oportunidades, quienes muestran respuestas más satisfactorias son las mujeres, pues el 80 % responden que les ha sido de utilidad al permitirles conocer sus derechos, conocer normas que las defienden, etc, aunque se tiene un porcentaje muy bajo 8 % de quienes señalan resultados más tangibles como por ejemplo que les ha ayudado a mejorar las relaciones con su pareja, a reclamar sus derechos, y en general a mejorar sus condiciones de vida.

Luego, relacionado con lo señalado anteriormente, encontramos que Solo un 10 % manifiesta que su organización haya realizado o emprendido alguna acción orientada a superar las inequidades de género prevalecientes y estas acciones a que se refieren tienen que ver con su participación en algunas actividades esporádicas que realizan las instituciones u organizaciones que trabajan en la zona. Nuevamente nos encontramos que las acciones a que se refieren responden a iniciativas ajenas y no a acciones concretas que se emprendan desde las organizaciones locales.

El tema de la equidad de género no se encuentra explícito en ningún plan de trabajo o agenda de las organizaciones sociales, pues en ningún caso se encuentra que las instituciones cuenten con un plan de acciones sobre fomento de la equidad o con acciones

concretas en el tema que hayan sido consideradas en sus planes de trabajo. Las razones que explican esta carencia son diversas: falta de un presupuesto, desconocimiento de las normas, carencia de asistencia técnica, entre otras.

**GRÁFICO IV.3
TEMAS DE CAPACITACION**



Fuente: Grupos Focales – Octubre 2016

Elaboración: Propia

Otro tema a tener en cuenta es el hecho de que no se tiene bien claro la concepción de equidad de género o de políticas que buscan dicha equidad, pues se encuentra que se tiende a confundir o relacionar dicho concepto con políticas sociales de sobrevivencia como implementación de comités de vaso de leche, comedores populares, etc. Por ello cuando se pregunta por su participación en acciones emprendidas por diversas instituciones locales o foráneas en pro de la igualdad de género, el 100 % (45) de los participantes afirma saber de acciones orientadas a contribuir en la erradicación de las diferencias entre hombres y mujeres que se han realizado en sus distritos, y en cuanto a si han participado, el 60 % (27) manifiestan haber participado, en estas acciones entre las que se encuentra la elaboración del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque en su gran mayoría se refieren a talleres de manualidades o formación de pequeñas empresas

dirigidos a mujeres y/ o jóvenes, otra acción rescatable es la campaña “Muévete por la igualdad” organizada el año pasado por una ONG que trabaja en el ámbito de los seis distritos que conforman la mancomunidad.

Las mujeres indican mayor variedad de estas acciones como los talleres o cursos de capacitación dirigidos a jóvenes y mujeres, donde se ven temas relacionados a la prevención de la violencia, atención de casos de violencia, promoción de la equidad de género, etc.

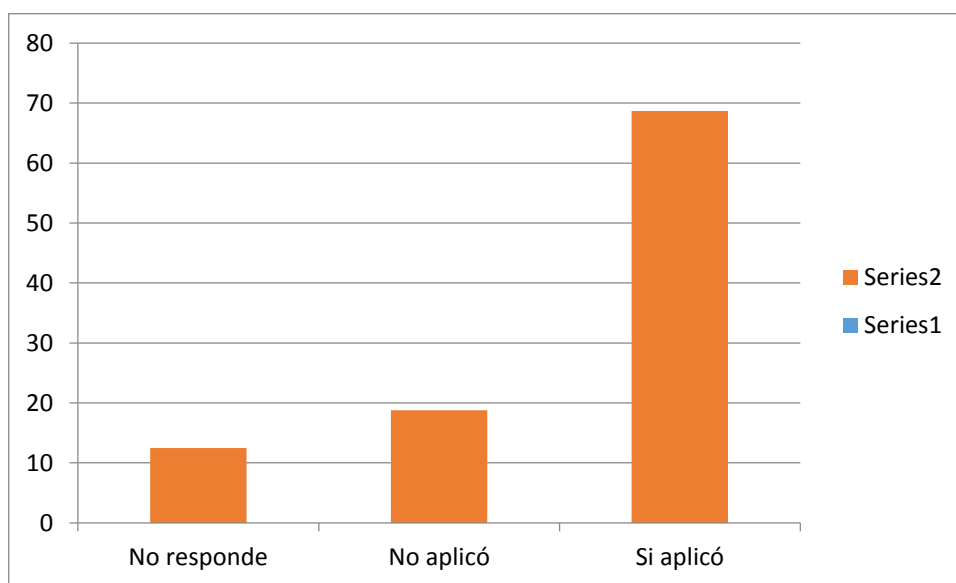
Se observa que las acciones identificadas son promovidas en su mayoría por organizaciones o instituciones de afuera: ministerio de agricultura, municipalidad provincial, ONGs, etc. De las instituciones locales se identifica principalmente a la municipalidad.

En cuanto a la aplicación de los conocimientos adquiridos en los diferentes talleres o espacios donde se ha visto el tema de equidad de género, El 69.7% (31) de los participantes manifestó que lo aprendido sobre género alguna vez ha sido aplicado en su centro de trabajo o en la institución a la que representa. Pero el dato interesante es que cuando se le pregunta de qué manera aplicó lo aprendido, el 78.3% (35) no puede responder si aplicaron y cómo aplicaron en la práctica lo que habían aprendido sobre el tema de Equidad.

Haciendo una diferenciación por organizaciones, encontramos que aquellas con predominancia de mujeres y que ven temas relacionados a mujeres (organizaciones de mujeres, comedores populares, comités de vaso de leche, Mesa de Concertación) muestran mayor sensibilidad en estos temas, se percibe que están más enteradas de aspectos relacionados al tema de la igualdad de género y tienen ideas más claras y estructuradas de lo que se viene haciendo en el ámbito de la Mancomunidad; lo mismo sucede con las organizaciones juveniles. En contraposición, en las organizaciones con mayor presencia de

varones (asociaciones de productores), se percibe poco conocimiento del tema y poca sensibilidad, como si el tema de la equidad de género no fuese relevante.

GRÁFICO IV.4
ENFOQUES DE GÉNERO APLICADO EN EL TRABAJO



Fuente: Grupos Focales – Octubre 2016

Elaboración: Propia

Pero algo muy importante que se encuentra es que en todas las organizaciones existe de alguna manera la voluntad de trabajar en las acciones que se emprenda y que estén orientadas a aportar al cumplimiento de la LIO. Así se tiene que el 100 % de los participantes en todos los grupos focales manifiestan estar dispuestos a involucrarse en alguna o algunas acciones que se pongan en marcha y que estén orientadas a contribuir con el cumplimiento de la LIO, pero ante la pregunta que como lo harían, aproximadamente el 70 % no tiene claro como lo harían. En todos los grupos se pone de manifiesto la no disponibilidad de recursos económicos para ejecutar acciones directamente, teniendo que limitarse a apoyar acciones que no impliquen desembolsos de dinero o comprometer presupuestos.

4.4. RESPUESTA DE LOS DIRIGENTES DE LAS ORGANIZACIONES FRENTE A LAS ACCIONES EN PRO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Las acciones tomadas en pro de la igualdad de género en el ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez son muy escasas y no responden a una propuesta debidamente estructurada. Se trata de acciones sueltas promovidas y llevadas a cabo mayormente por instituciones foráneas, principalmente ONGs. Entre estas acciones tenemos: campañas de sensibilización a la población, sensibilización a autoridades y equipos técnicos, incidencia para la inclusión de la promoción de la equidad de género en las políticas públicas locales, capacitación a operadores de justicia (jueces de paz, policía, etc) para la atención adecuada de casos de violencia contra la mujer, etc.

Respecto a la participación de los dirigentes y miembros de las organizaciones, se encuentra que es muy reducida, siendo casi en su totalidad mujeres quienes participan en estas acciones, teniendo además que es un grupo fijo de personas las que permanentemente se involucran y participan. Algo que se resalta es que según los asistentes, ni las mismas autoridades muestran mucho interés en estos temas.

Respecto a las causas de este escaso interés, en primer lugar se encuentra que la población no participa porque desconoce de la existencia de las normas, luego se tiene que no hay mayor motivación de parte de las autoridades y líderes de organizaciones en promover acciones orientadas a superar las inequidades existentes entre hombres y mujeres, en seguida se opina que la población, tanto hombres como mujeres ven como algo normal y natural la situación de sometimiento que tienen las mujeres respecto a los hombres y por último se tiene que este tema de la equidad entre hombres y mujeres es un tema que no despierta mucha atención ni en la sociedad civil ni en la autoridades.

De lo anterior se desprende que para lograr una adecuada participación de la sociedad civil en este tipo de acciones, se requiere ciertas condiciones. En primer lugar, según los dirigentes de las organizaciones consultados, la población debe estar debidamente

informada, para ello las instituciones deben implementar mecanismos que permitan una adecuada difusión de los mecanismos e instrumentos que promueven la equidad entre hombres y mujeres. Otra condición necesaria es que las normas, instrumentos y espacios que se implementen, sean entendibles y manejables por la gente común y corriente para que de esta manera estén en condiciones de participar y aportar.

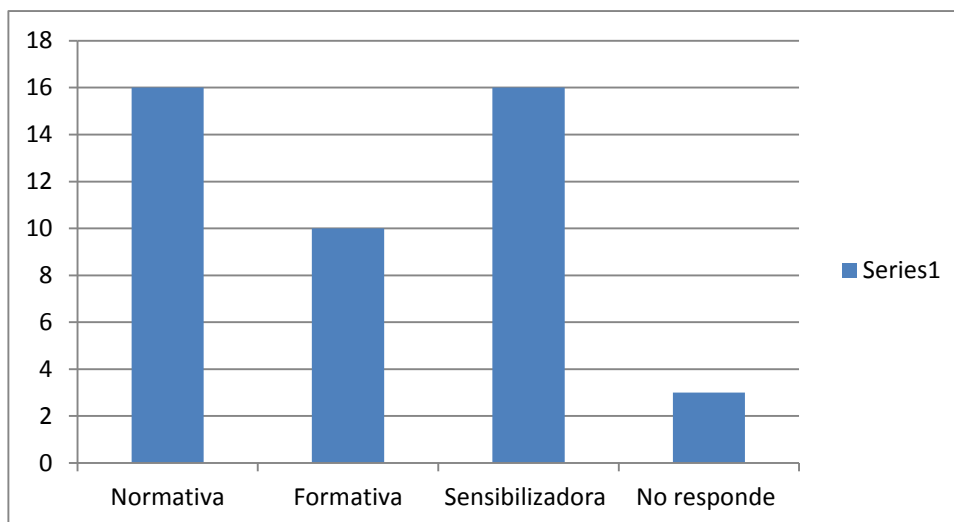
Igualmente se considera importante que la población se involucre desde la etapa de planificación de las acciones que se vaya a implementar, sobre todo en los niveles locales, pues de esta manera se sentirán responsables o coautores de las políticas o actividades que se ejecuten, lo que daría una mayor calidad a la colaboración de la sociedad civil.

Y respecto a la forma como debe ser la intervención de las instituciones en este tema, el 35.5% (16) manifiesta que requiere conocer el alcance de las leyes que tengan que ver con igualdad y equidad de género; el 35.6% (16) manifiesta que se necesita una campaña de sensibilización, que debe ser a través de talleres; el 22.5% (10) manifiesta que debe ser una tarea formativa, es decir, un trabajo promovido permanentemente. Y el 6.4% (3) que no responde, demuestra desconocer el tema totalmente.

Creo que hombres y mujeres, desempeñemos cargos o no, debemos comprometernos para apoyar la búsqueda de la igualdad entre varones y mujeres, pues aún se ve mucha desigualdad, y eso no es justo, y no ayuda al desarrollo de nuestros pueblos. Nuestras autoridades deben ser conscientes de esto y darle mayor importancia destinando mayor presupuesto para desarrollar proyectos que busquen la igualdad entre varones y mujeres (F. Arévalo¹, entrevista personal, 2006).

¹ Presidente de la Comunidad Campesina San Lucas de Colán

GRÁFICO IV.5
TIPO DE INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE PARA PROMOVER LA
IGUALDAD DE GÉNERO



Fuente: Grupos Focales – Octubre 2016
Elaboración: Propia

“Las mujeres siempre hemos estado sometidas a los varones. Somos víctimas de violencia, no tenemos los mismos derechos, no se valora nuestro trabajo, etc. Esto a pesar de que se dan leyes que promueven el respeto a la mujer y la igualdad entre varones y mujeres, pues estas leyes no se cumplen, no se respeta. A las autoridades no les interesan mucho estos asuntos, pues creen que no merecen importancia y ven como normal los problemas que enfrentamos las mujeres” (T. Rodríguez², entrevista personal, 2006)

² Presidenta de la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza de Amotape

CAPÍTULO V: CONDICIONES DE LAS INSTITUCIONES DEL ÁMBITO DE LA MANCOMUNIDAD SIMÓN RODRÍGUEZ PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LA “LIO”

5.1. LAS INSTITUCIONES Y LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En la Mancomunidad Simón Rodríguez se encuentra algo que puede considerarse motivo de preocupación, y es el hecho de que las autoridades y funcionarios de las diferentes instituciones, no conocen las principales normas nacionales para la promoción de la igualdad entre varones y mujeres como son el Plan Nacional de Equidad de Género y la Ley de Igualdad de Oportunidades, o la conocen solo de nombre. Esto de ninguna manera garantiza que estas instituciones implementen acciones para el cumplimiento de las mismas.

A lo anterior sumamos el hecho de que las instituciones se encuentran dirigidas casi en su totalidad por varones, pues en el caso de las municipalidades a nivel regional no se cuenta con alcaldesas (en 64 municipalidades distritales y 8 provinciales), evidenciándose un retroceso respecto a la gestión municipal anterior (2011-2014) en que hubo cinco alcaldesas; y los concejos municipales cuentan con las cuotas mínimas de mujeres y muchas municipalidades distritales no cuentan con regidoras.

En esto, se pone sobre el tapete el tema de la calidad de la intervención de las mujeres en la vida política y social del país, pues encontramos que la participación de estas responde solamente a la necesidad de tener que cumplir con una norma que exige una cuota mínima de mujeres en una lista electoral, además se encuentra muchos casos donde la participación de las mujeres permite cumplir un doble requisito: La cuota mínima de mujeres y de jóvenes, de ahí que muy pocas veces se evalúe la real capacidad de las mujeres para asumir

un cargo público por lo que es muy común encontrar regidoras jóvenes y sin ninguna experiencia o preparación para desempeñarse en el cargo al cual postulan, luego en el desempeño del cargo, realizan un trabajo con un perfil muy bajo o marginal respecto al trabajo que realiza el alcalde y los demás regidores.

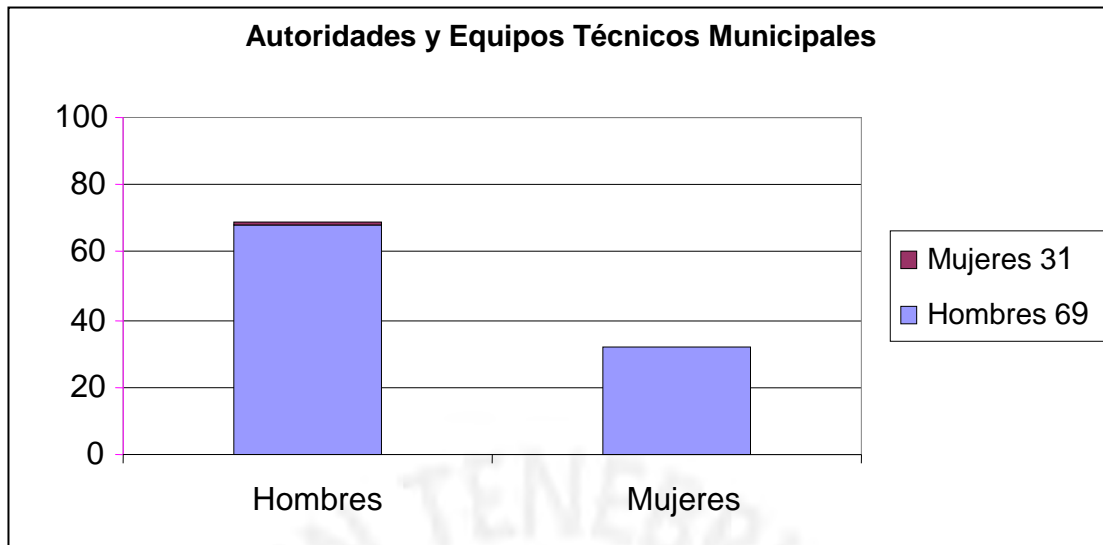
Igual sucede en las organizaciones sociales, donde las mujeres principalmente se organizan en base a temas vinculados a la sobrevivencia: comedores populares, comités de vaso de leche, comités de apoyo a la gestión de los hombres, etc. Siendo muy escasa su presencia en organizaciones productivas como comunidades campesinas, juntas de regantes, etc. Pero igual de preocupante es el hecho de que en el caso de los movimientos políticos, son muy pocas o casi inexistentes las iniciativas de mujeres para su conformación o liderazgo, pues mayormente actúan cuando son invitadas y durante el desempeño de sus funciones asumen una actitud de agradecimiento y lealtad hacia quien las invitó, lo que limita un trabajo de calidad de acuerdo a los requerimientos de la sociedad.

Con todo lo expuesto, es fácil imaginarnos instituciones que lejos de trabajar para superar las históricas inequidades entre mujeres y varones, contribuyen de diversas maneras para su permanencia, pues enfrentar este tema, es enfrentarse a costumbres o pensamientos muy arraigados que pueden generar conflictos que podrían resultar amenazantes para los intereses políticos de quienes están al frente de las instituciones.

5.1.1. Cuanto conocen las Autoridades y Equipos Técnicos sobre la LIO.

Partimos precisando que, de las autoridades y/o equipos técnicos entrevistados (33 en total), el 31 % (10) son mujeres y el 69 % (23) hombres. Respecto a lo que se conoce sobre la LIO, encontramos que es muy poco lo que conocen las autoridades y equipos técnicos municipales sobre esta norma, pues a pesar de que el 89 % (29) de los entrevistados manifiesta que sí conoce sobre la existencia de la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, al mismo tiempo manifiestan que desconocen el contenido de dicha ley, en algunos casos porque no han tenido oportunidad de leerla, o porque no ha sido debidamente difundida.

GRÁFICO IV.6 AUTORIDADES Y EQUIPOS TÉCNICOS MUNICIPALES



Fuente: Entrevistas a autoridades - Octubre 2016

Elaboración: Propia

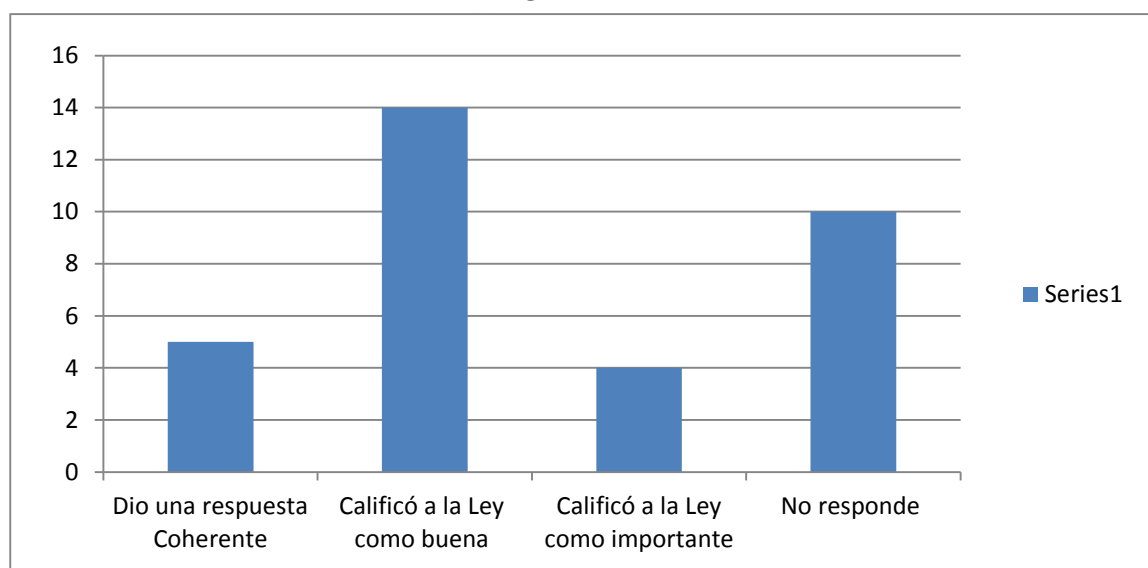
Pero cuando se le pide a aquellos que respondieron que sí conocen sobre la ley, que den su opinión respecto a ella, sólo el **15% (5)** dijo algo coherente con la pregunta; el **42. % (14)** dijo simplemente que era buena; el **11 % (4)** dijo que era importante y un abultado **32% (10)** no respondió.

Lo que podemos deducir de este resultado es que si recibieron algún tipo de información, ésta debe ser demasiado superficial. Esto refleja el nivel de información que tienen los representantes de las instituciones con respecto a los avances que se han dado para mejorar las relaciones entre hombres y mujeres. Sólo el **15% (5)** pudo dar una respuesta que denota cierto grado de conocimiento al respecto.

Respecto a los medios o espacios donde estas personas se enteraron de la norma citada, encontramos que **85 (28) %** de los entrevistados manifiestan que han oído hablar o se han enterado de la existencia de la LIO gracias a la intervención de alguna organización de afuera, principalmente de alguna ONG, en eventos como charlas, talleres, campañas, etc.

El 10 % (3) se han enterado en eventos a los que han existido en otras ciudades de la región y el 5% (2) restante manifiesta que se ha enterado por algún evento promovido por las instituciones u organizaciones locales. Con estas respuestas podemos afirmar que las instituciones u organizaciones locales no promueven la difusión y aplicación de la LIO o si lo hacen es en menor medida, y que los avances en esta materia son gracias a la iniciativa de organizaciones foráneas.

GRÁFICO IV.7
CALIDAD DE LAS RESPUESTAS EN TORNO AL CONOCIMIENTO DE LA LIO



Fuente: Entrevistas a autoridades - Octubre 2016

Elaboración: Propia

Las mujeres entrevistadas manifiestan mayor diversidad de fuentes por las que se han enterado de la existencia de la norma. Lo que nos indica que muestran mayor interés y participan en mayor medida en los eventos de este tipo.

5.1.2. Formación de Capacidades en el Tema.

Casi la totalidad de las autoridades (95 %) afirman haber asistido a algún evento relacionado con la LIO como talleres, charlas, etc que tienen como objetivo principalmente sensibilizar en el tema, pero ninguno de los entrevistados ha participado de algún curso o evento donde se haya visto específicamente la Ley y se haya hecho un

análisis detallado de la misma con estrategias para su aplicación. Las mujeres entrevistadas responden afirmativamente en su totalidad.

Encontramos que ninguna institución destina recursos específicamente para capacitación en temas relacionados con la igualdad de género de sus equipos técnicos, pues, como ya lo hemos mencionado anteriormente, los pocos espacios donde han recibido algún tipo de capacitación o asesoría sobre el tema, es en eventos esporádicos que realizan algunas organizaciones que trabajan en la zona.

5.1.3. Aspectos de la LIO que se considera más Importantes.

El 100 % (33 entrevistados) considera que el aspecto principal de la LIO es que contribuye a prevalecer la inequidad entre hombres y mujeres, pues se reconoce que actualmente las mujeres enfrentan una situación que las coloca en desventaja frente a los hombres, que se manifiesta de múltiples maneras que van desde el acceso desigual a oportunidades o libertades, hasta cuadros de violencia. Se resalta el hecho de que la LIO regula o ve aspectos públicos pero que al interior de las familias subsisten diversas formas de discriminación o violencia hacia la mujer, que no tienen mayor trascendencia por considerarse normales.

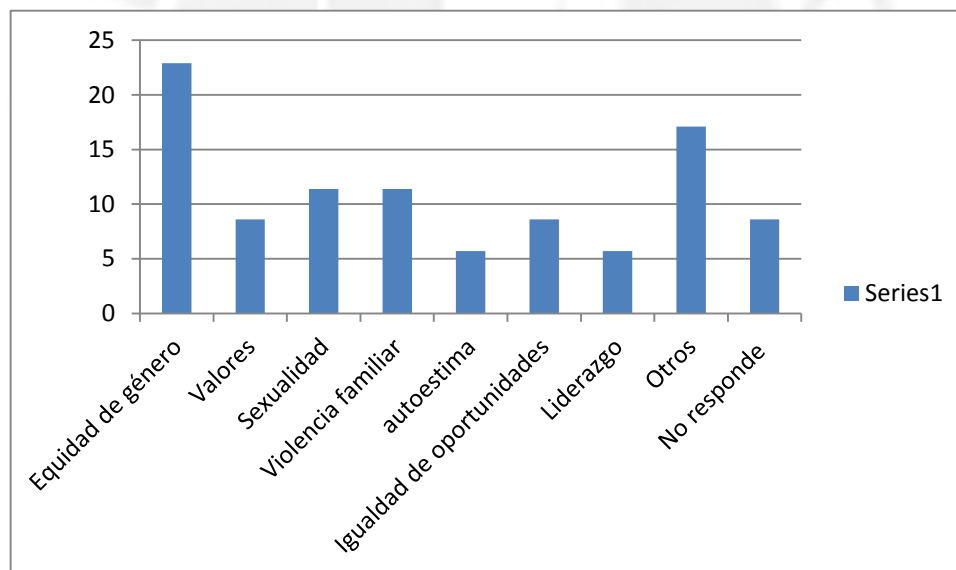
Diferenciando las respuestas de hombres y mujeres, tenemos que estas últimas ven con mayor amplitud los aspectos positivos de la ley, pues señalan varios de ellos en sus respuestas, a diferencia de los hombres que se limita a aspectos muy puntuales.

5.1.4. Capacidades Institucionales.

Encontramos que las personas que dirigen y /o trabajan en las instituciones del ámbito de la mancomunidad, en su gran mayoría perciben que sus instituciones no se encuentran en condiciones de contribuir al cumplimiento de la LIO, así tenemos que El 78 % (26) manifiesta no estar en condiciones de contribuir por falta de conocimiento y

logística, el 22 % (7) responde afirmativamente. En ambos casos reconocen que es necesario prepararse en el tema, pues es muy poco lo que conocen. El 100 % (33) manifiestan estar dispuestos a apoyar o contribuir al cumplimiento de la LIO. Así mismo, se resalta nuevamente que es necesario hacer una mayor difusión de estas normas, pues su conocimiento es vital para poder trabajar en su cumplimiento, por ello, el 100 % de las personas visitadas manifiesta que es de gran necesidad difundir la LIO, pues la mayoría de personas ni siquiera han oído hablar de ella; e incluso las autoridades y líderes de organizaciones conocen esta norma de manera superficial. Un mejor conocimiento de la norma tanto por la población como por las autoridades y líderes de organizaciones, permitirá el establecimiento de acciones conjuntas y una mejor respuesta de manera individual y colectiva de la ciudadanía.

GRÁFICO IV.8
TEMAS DE CAPACITACIÓN SUGERIDOS



Fuente: Entrevistas a autoridades - Octubre 2016
Elaboración: Propia

En el caso específico de las autoridades y técnicos municipales, consultando sobre los temas que deben abordarse en un eventual programa de capacitación que les permita fortalecer sus capacidades y estar en condiciones de atender los diferentes problemas que se originan en torno a la inequidad de género, se encontró lo siguiente: Equidad de

Género (26%) y violencia familiar (13.0%) seguido de Igualdad de oportunidades con el 10%. Cabe resaltar que temas como leyes de la mujer, rol de la mujer en la sociedad, derechos de la mujer y presupuesto participativo alcanzan apenas el 5%. Este resultado nos plantea la interrogante que hasta dónde los miembros de las municipalidades en cuestión manejan información sobre temas tendientes a mejorar las condiciones de la mujer. Además, qué proyecciones tienen para mejorar la calidad de las mujeres, tanto de las zonas urbanas como rurales.

5.1.5. Acciones que se Vienen Promoviendo desde las Municipalidades como Contribución al Cumplimiento de La LIO.

En este caso encontramos que solo el 10 % (3) manifiesta que su institución ha realizado alguna acción concreta en este tema, pero mayormente las relacionan con programas sociales como el vaso de leche y apoyos a clubes de madres, comedores populares programas de capacitación laboral entre otras, solo en dos de las seis municipalidades visitadas identificaron la elaboración del plan de igualdad de oportunidades y conformación de mesas temáticas de la mujer y comisión municipal de la mujer como acciones realizadas en el marco del cumplimiento de la LIO. Pues en los seis distritos se ha elaborado o viene elaborando el PLIO distrital. La particularidad es que estos planes no se realizan por iniciativa local sino por organizaciones de desarrollo que trabajan en la zona, y que coordinan con la municipalidad y organizaciones de base. Lo particular del caso es que las mujeres que están al frente de alguna institución no han realizado acciones que contribuyan al cumplimiento de la LIO.

En el caso particular de las municipalidades, indagando sobre las actividades que se promuevan dentro de la municipalidad, encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, o proyectos en beneficio de mujeres, el 73% (4 de 6 entrevistados) de integrantes de las municipalidades manifiesta que este tema se trata a través de talleres, el resto no responde a esta pregunta, con lo que podemos deducir que no conocen de las actividades que realiza la municipalidad. A parte de los talleres no hay otro tipo de actividades orientadas a mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto al sector adecuación la estructura de las instituciones para aportar o trabajar en el tema de la igualdad de género, los únicos organismos que manifiestan tener un área que vea el tema de la mujer son las municipalidades, refiriéndose a las DEMUNA, que existen en cinco de los seis distritos, pero que no se encuentran a cargo de una persona debidamente capacitada y que en la mayoría de los casos es rotada frecuentemente, lo que no permite que se genere un nivel de conocimiento o experiencia adecuado para el desempeño de esta área.

En un distrito (El Arenal) viene en proceso de creación la comisión municipal de la mujer que incorpora a algunas autoridades y representantes de organizaciones del distrito. En el distrito de Colán se ha creado la mesa temática de la mujer conformada por mujeres que participan en diferentes organizaciones del ámbito distrital. Esta mesa no es un área de la municipalidad pero mantienen estrecha relación interinstitucional. De igual manera en el distrito de Colán desde año 2008 cuentan con una ordenanza que establece que en todas las obras que ejecute la municipalidad por administración directa se debe incluir como mínimo el 25 % de mujeres; para esto, la misma municipalidad se encargó de capacitar a las mujeres en oficios como albañilería, carpintería, etc., de tal manera que se encuentren en condiciones de asumir un puesto de trabajo en condiciones satisfactorias.

Respecto al tema del personal, Todas las municipalidades afirman tener personal capacitado en el tema, por lo general se refieren al personal de la DEMUNA; los colegios han participado de campañas o eventos con los profesores y alumnos donde se ha buscado sensibilizar en el tema. La policía nacional, jueces de paz, gobernadores, que son instituciones que no cuentan con personal a su cargo, manifiestan no contar con personal capacitado en esos temas pero ellos tienen conocimientos generales en esos aspectos.

Lo descrito anteriormente nos permite formarnos una idea de las condiciones en que se encuentran las instituciones para trabajar el tema de la igualdad de género, que no son

las mejores, además tenemos que las mismas autoridades y representantes de instituciones manifiestan que sus instituciones no se encuentran en condiciones de hacerlo, pues solo un 35 % (12 de 33) cree que su institución se encuentra en condiciones de contribuir al cumplimiento de la LIO, aunque los demás manifiestan tener voluntad de apoyar o contribuir, pero se enfrentan restricciones de logística, personal, etc. Quienes manifiestan que su institución si se encuentran en condiciones son las municipalidades, pero igual consideran que es necesario capacitar al personal e implementar con logística.

Complementando lo anterior, encontramos que desde las instituciones no se tiene claro de qué manera se puede trabajar a favor de la equidad entre hombres y mujeres, pues para empezar ni siquiera se tiene claridad en las acciones que podrían contribuir a este fin. Así el 70 % (23) manifiesta que pueden apoyar a las organizaciones de mujeres con cursos de capacitación laboral, con apoyo para que formen pequeños negocios, apoyando los comités de vaso de leche o clubes de madres, etc. Un 20 % (7) considera que su aporte puede ser mediante charlas, cursos, campañas dirigidas a las mujeres y hombres, y un 10 % (3) manifiesta que podría implementar alguna área o servicio que vele por el bienestar de las mujeres.

5.1.6. Condiciones Políticas, Organizacionales y de Recursos para la Implementación de la “LIO”.

En lo que respecta a las condiciones políticas, encontramos muy escasa voluntad de las autoridades para implementar políticas públicas que promuevan la equidad entre varones y mujeres, o sea que para los decisores este no es un tema prioritario para la agenda local. Esto puede ser motivado por el escaso conocimiento que tienen sobre la norma y por la poca sensibilidad por el mismo.

La mancomunidad municipal Simón Rodríguez, si bien es cierto está debidamente formalizada en las instancias correspondientes (Presidencia del Consejo de Ministros), aún no ha logrado establecer un sistema de administración adecuado para su

funcionamiento, pues al momento solo cuenta con el Consejo directivo que lo conforman los alcaldes, y un gerente. Además el interés gira en torno a aspectos productivos, atención de emergencias por eventos naturales, atención de emergencias por salud de la población, etc; El tema de promoción de la equidad entre varones y mujeres no es considerado entre estas prioridades, por lo consiguiente no se asigna recursos económicos ni humanos para su atención.

En los estatutos de creación de la Mancomunidad existe un órgano de consulta llamado Plataforma Interinstitucional para Promoción el Desarrollo Económico y Social de la mancomunidad. Dentro de esta plataforma existen cinco mesas temáticas: de producción y competitividad, de educación, de salud, de jóvenes y de asuntos sociales. Estas mesas están constituidas por representantes de organizaciones sociales e instituciones del ámbito de la mancomunidad que se agrupan por afinidad. En la mesa de asuntos sociales participan organizaciones de mujeres de los diferentes distritos y desde ahí se han trabajado acciones muy exactas como charlas sobre el tema de equidad de género, campañas de sensibilización contra la violencia familiar y sexual, etc. Esta plataforma se puede constituir en un importante espacio para trabajar la promoción de la equidad de género.

5.1.7. Contribución de las Instituciones Locales al Cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017

Objetivo Estratégico a: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

a.1. Normas dadas en la mancomunidad sobre asuntos de equidad de género. De los seis distritos de la mancomunidad, se encuentra que solamente los distritos de El Arenal y de Colán manifiestan haber emitido normas relacionadas al tema de la equidad. En el caso de Colán, el año 2008 se emitió una ordenanza municipal en que se establece cuotas obligatorias de mujeres y jóvenes en las obras públicas. En el distrito de El Arenal el concejo municipal acordó la creación de la comisión municipal de la mujer, pero

nunca se implementó. En un principio por opiniones desfavorables del asesor legal, y luego por descuido de las autoridades de dicha institución (alcalde, regidores). La Mancomunidad Municipal Simón Rodríguez, el año 2010 formuló con apoyo de una ONG, su “Plan de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres 2010-2021”, que en su momento tuvo mucha acogida por parte de las autoridades locales y fue difundido entre la población, generando cierto nivel de consenso para su implementación; sin embargo, con el posterior cambio de autoridades este valioso instrumento entró en desuso y olvido, encontrando a este momento que no se aplica y en la mayoría de los casos las autoridades desconocen de su existencia.

a.2. Correspondencia de las Normas de la Mancomunidad con normas internacionales. Las autoridades no identifican alguna norma internacional o nacional a la cual estén contribuyendo con la implementación de estas normas.

a.3. Nivel de conocimiento del personal de las municipalidades de la existencia de estas normas y su aplicación. Los informantes manifiestan que algunas personas conocen las normas antes citadas, pero que son muy pocas, al investigar con el personal, en Colán algunas trabajadoras conocen muy bien el tema, pero teniendo en cuenta que son mujeres que participan activamente en grupos u organizaciones de mujeres, se evidencia que tienen algún nivel de conocimiento gracias a su participación en estos espacios; en El Arenal, no tienen mayor conocimiento, lo que se puede explicar porque se ha manejado a nivel de miembros de concejo sin mayor participación del personal. En ambos casos, la Municipalidad como institución no ha manejado una política que promueva o se preocupe por la capacitación de su personal en estos temas.

a.4. Mecanismos administrativos y recursos asignados por las municipalidades para promover la equidad de género. En tres de las seis municipalidades manifiestan que si se han implementado mecanismos, pero no saben detallar que mecanismos son aquellos, y al indagar en la institución ninguna cuenta con estos mecanismos, igualmente no se han asignado recursos.

Objetivo Estratégico b: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.

b.1 Uso de lenguaje inclusivo en las s comunicaciones oficiales y en la comunicación cotidiana al interior de las instituciones. Al indagar con los equipos técnicos, se identifica que ninguna municipalidad usa un lenguaje inclusivo. En cuatro de las seis municipalidades manifiestan que si lo usan en sus comunicaciones oficiales, pero al preguntar de qué manera lo usan, se evidencia que desconocen cómo usarlo, o de que se trata exactamente.

b.2 Acciones para la erradicación de mensajes sexistas en la institución y la comunidad. Respecto a esta interrogante, ningún funcionario manifiesta que su municipalidad haya promovido o participado de alguna acción orientada a la erradicación de mensajes sexistas. No tienen claridad de lo que son los mensajes sexistas.

Objetivo Estratégico c: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres

c.1. Campañas para garantizar el acceso oportuno a la educación básica de jóvenes y niños, especialmente de aquellos en situación de mayor vulnerabilidad como de zonas rurales, adolescentes embarazadas. A nivel local no se identifica acciones específicas para estas poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad. Las municipalidades manifiestan realizar campañas de entrega de útiles escolares, desayunos escolares, entre otras, pero que no están orientadas a garantizar el acceso a educación de poblaciones en situación de vulnerabilidad.

c.2. Nivel de coordinación de la Municipalidad con las instituciones educativas, o autoridades del sector educación, con el fin de garantizar que los estudiantes de su distrito reciban una educación de calidad, en condiciones adecuadas y pertinentes No se identifican coordinaciones o articulación interinstitucional para garantizar la calidad de la educación en el distrito. Se manifiestan algunas acciones concretas como mejoramiento o construcción de locales educativos, apoyo con movilidad escolar, desayunos escolares, etc. Pero que no forman parte de un programa integral orientado a mejorar la calidad de manera integral.

Objetivo Estratégico d: Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.

d.1. Campañas realizadas en la mancomunidad sobre derechos sexuales y reproductivos de la población. Se realizan campañas sobre salud sexual y reproductiva pero aquellas organizadas y promovidas desde el gobierno central, y que no cuentan con un tratamiento diferenciado de acuerdo a las particularidades o características de la zona y que se limita a distribución de anticonceptivos y pegado de afiches en algún mural de los centros y puestos de salud. A nivel local.

d.2. Campañas de prevención y atención de salud integral gratuita a mujeres de zonas rurales y de extrema pobreza. Se menciona campañas de salud que esporádicamente se realiza con motivo de fiestas patronales, aniversarios, etc, pero que tampoco se dirige a poblaciones focalizadas sino a toda la población. En estas campañas participan diversas instituciones locales, provinciales y regionales: como municipalidades, centros de salud, dirección regional de salud, gobierno regional, etc. Estas campañas no permiten atender adecuadamente los problemas de salud de las personas a las que se atiende, pues dado que son actividades esporádicas que no responden a un plan de acción completo o permanente, no solucionan los problemas estructurales en salud. Además las campañas consisten en atenciones a problemas leves y en muchos casos solo se limita a la consulta médica no facilitando el acceso a medicamentos.

d.3. Medidas para prevenir o erradicar el hostigamiento sexual al interior de las instituciones. No se identifican medidas implementadas para prevención del hostigamiento sexual en los centros de labores (municipalidades). Se menciona llamadas de atención cuando sucede algún acto de falta de respeto, pero no existen protocolos de prevención o atención de casos de hostigamiento sexual.

Objetivo Estratégico e: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

e.1. Políticas de promoción del empleo femenino en los proyectos que ejecutan las instituciones. Sólo una de las seis municipalidades, la municipalidad de Colán; tiene como política institucional la promoción del empleo femenino en sus proyectos u obras que ejecuta. Esta municipalidad emitió una ordenanza exigiendo una cuota mínima de mujeres en las obras o proyectos que ejecuta la municipalidad por administración directa. Para eso, se han dado cursos de capacitación en temas de albañilería, gasfitería, etc, de tal manera que estas personas cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse en estos trabajos. Según la persona entrevistada, hay grandes resistencias de las empresas y responsables de las obras para contratar mujeres. En las demás municipalidades no se identifican estas políticas; lo que se encuentra es que se contrata de manera rotatoria a mujeres en las labores de limpieza pública.

e.2. Programas continuos de capacitación laboral y formación productiva empresarial orientados a fortalecer capacidades empresariales en las mujeres. En los seis distritos se menciona que en los últimos años las municipalidades han brindado talleres dirigidos a mujeres, pero que se limitan a cursos sueltos de manualidades. Sin embargo en los distritos de Vichayal, Amotape y el Arenal, existe algunas experiencias de pequeños emprendimientos empresariales (Producción de harina de camote, producción de néctares con frutas de la zona y producción de mermeladas), pero que han partido de iniciativa de las propias mujeres antes que por motivación de las instituciones, pero que luego han logrado apoyo de sus respectivas municipalidades. Así mismo, el año 2015, 2 de los seis distritos han considerado en sus presupuestos institucionales partidas para la implementación de proyectos productivos dirigidos a mujeres. Sin embargo, a pesar de la existencia de estos emprendimientos, se menciona que anteriormente ha habido experiencias similares pero que no tuvieron éxito y luego de un tiempo de implementados dejaron de funcionar. Se atribuye el fracaso a la escasa formación empresarial, y a que no hay un acompañamiento o seguimiento una vez entregado el financiamiento.

e.3. Acciones que faciliten el acceso de las mujeres a recursos financieros, insumos y tecnologías apropiadas que optimicen su trabajo e

incrementen la productividad, adquieran competitividad en igualdad de condiciones que los varones. En ninguna municipalidad se han implementado acciones de este tipo

Objetivo Estratégico f: Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.

f.1. Proyectos, programas o actividades orientadas a la prevención o erradicación de la violencia de género. El 100% de las personas entrevistadas manifiestan que en sus municipalidades si se viene trabajando en enfrentar la violencia de género. Entre las acciones que se identifica tenemos:

- ✓ Campañas de sensibilización a adolescentes sobre relaciones de enamoramiento sanas (charlas, concursos, difusión de materiales, etc).
- ✓ Charlas de sensibilización a padres y madres de familia en las escuelas sobre temas de equidad de género y prevención de la violencia familiar y sexual.
- ✓ Campañas de atención psicológica y legal para víctimas de violencia familiar y sexual.

Estas actividades mencionadas no han sido organizadas directamente por las municipalidades, sino que forman parte del plan de trabajo del Centro de Emergencia Mujer de Paita que coordina con las instituciones de su ámbito de intervención, involucrando a las municipalidades.

f.2. Acciones para garantizar que toda la población tenga su partida de nacimiento y DNI. Las municipalidades desarrollan campañas de difusión para que los niños sean registrados oportunamente. Las personas entrevistadas manifiestan que se ha reducido drásticamente el número de personas indocumentadas, principalmente niños, ya que son registrados oportunamente.

Objetivo Estratégico g: incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.

g.1. Participan de las mujeres en los diferentes procesos participativos y de fiscalización como procesos de planificación presupuesto y gestión participativa del desarrollo. Se encuentra que buen porcentaje de agentes

participantes en los espacios participativos son mujeres, aproximadamente el 45 %, tanto en los presupuestos participativos, como en otros espacios como el consejo de coordinación local, comités de vigilancia, planes de desarrollo concertado, etc. Sin embargo se encuentra que a pesar del considerable porcentaje de mujeres que participan, son muy pocos los proyectos que las beneficien, o sea que no se aprueban proyectos en favor de las mujeres. Se percibe participación en cantidad más no con calidad.

Objetivo Estratégico h: Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

h.1. Acciones para garantizar la participación de las mujeres en:

- ✓ Acceso a recursos naturales
- ✓ Participación en instancias de gestión de los recursos naturales
- ✓ Uso de tecnologías de combustión limpias
- ✓ Capacitación en gestión sostenible de recursos naturales
- ✓ Otros

Se han ejecutado algunas de estas acciones pero sin discriminar entre varones y mujeres, y mayormente son acciones sueltas, desarticuladas, sin formar parte de un programa o proyecto estructurado.

CAPITULO VI: COORDINACIONES INTERINSTITUCIONALES FRENTE AL TEMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

Teniendo en cuenta lo complejo del tema, se considera que si se desea impulsar la aplicación de normas o políticas a favor de la igualdad de género, es de suma importancia que se establezca un trabajo interinstitucional que involucre las diversas instituciones y organizaciones existentes en el ámbito, lo que permitiría unir esfuerzos y darle un manejo integral a la situación, sobre todo entre aquellas instituciones que de alguna manera tienen que ver con el tema de equidad de género, como es el caso de los juzgados de paz, policía nacional y municipalidades, que frecuentemente están tratando de resolver situaciones de violencia y abandono familiar.

6.1 NIVELES DE COORDINACIÓN Y PRINCIPALES ACCIONES QUE SE COORDINA

El 85 % de los representantes de instituciones con quienes se ha conversado, afirma que su institución si coordina con otras instituciones frente a la necesidad de implementar acciones orientadas a lograr el cumplimiento de la LIO o de otras vinculadas al tema de la equidad de género.

Sin embargo, lo anterior no queda claro, pues a pesar de afirmar la mayoría que si coordinan con otras instituciones, no precisan con claridad que acciones son estas, pues nuevamente encontramos que las acciones a las que se refieren son aquellas vinculadas con los programas sociales que se trabajan desde los gobiernos municipales como los programas de vaso de leche, programas de capacitación que se dan esporádicamente a organizaciones de mujeres o con los comedores populares. Solo las municipalidades de Colán y el Arenal expresan con mayor claridad, en el primer caso para la conformación de la mesa temática de la mujer promovida por organizaciones de mujeres del distrito pero donde la municipalidad juega un papel importante ya que una regidora representa a la municipalidad en dicha mesa, en el caso de el Arenal se tiene en proceso de conformación la comisión de la mujer y la aprobación del plan de igualdad de oportunidades donde se ha

constituido por ordenanza un comité de vigilancia para el cumplimiento de dicho plan, comité que está constituido por autoridades de diferentes instituciones locales. Las demás instituciones consideran como coordinaciones con otras instituciones los apoyos esporádicos que ofrecen a las organizaciones de mujeres de sus ámbitos, en ningún caso se encuentra coordinaciones con niveles de gobierno o instituciones de ámbitos superiores como el provincial, regional o nacional. Aún donde se encuentra cierta coordinación interinstitucional se puede ver que esta no es permanente y se orienta a temas o acciones muy puntuales.

6.1.1 ¿Qué causa esta descoordinación?

Desde las mismas instituciones se percibe que el tema de la equidad de género y de cumplimiento de la LIO, no es debidamente atendido, pues el 80 % de autoridades o funcionarios afirma que la descoordinación existente es porque nunca se ha dado a este tema de la equidad y cumplimiento de la Ley, mucha importancia. Se considera como algo que no merece darle mayor importancia y cada institución cuenta con una agenda prioritaria vinculada a sus funciones.

**CUADRO VI.1
FACTORES QUE LIMITAN LAS COORDINACIONES
INTERINSTITUCIONALES**

Causa	N°	%
No se da debida importancia al tema de la equidad y cumplimiento de la LIO	26	80
Falta de liderazgo institucional para promover la equidad entre hombres y mujeres	3	10
No se conoce el tema ni por autoridades ni por sociedad civil.	4	10
Total	33	100

Fuente: Entrevista a autoridades / funcionarios - Octubre 2016

Elaboración: Propia

Un 10 % responde que la descoordinación se debe a que no existe una institución o autoridad que convoque, o sea por falta de liderazgo. Y el otro 10 % manifiesta que la descoordinación es porque no tenemos claro el tema de la equidad, no sabemos de qué se trata, que ni autoridades ni población civil tienen conciencia clara en este tema.

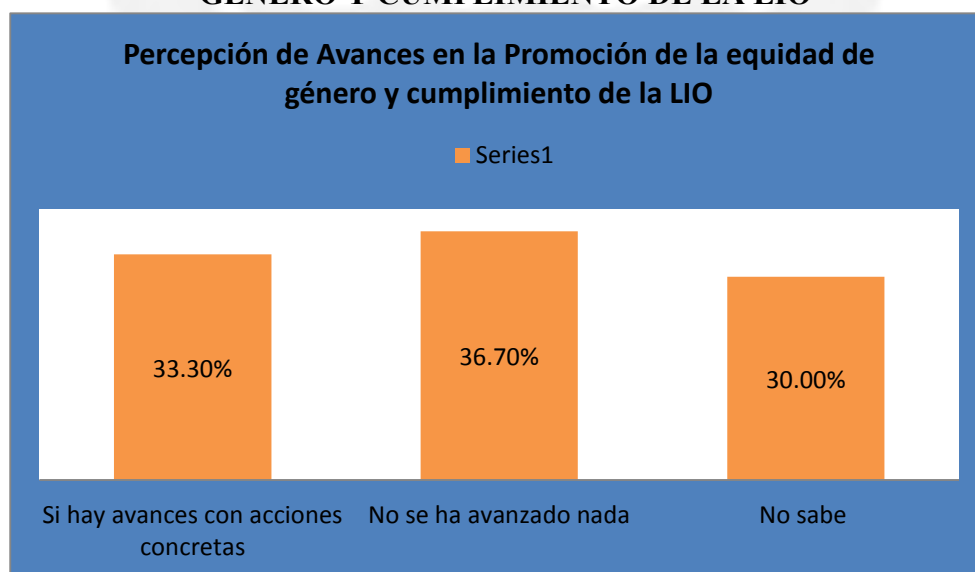
Pero algo que merece destacar es el hecho de que en todas las instituciones se tiene la certeza de que es necesario realizar acciones conjuntas que permitan ir erradicando las diversas formas de discriminación y violencia hacia la mujer.

6.2 PERCEPCIÓN DE AUTORIDADES SOBRE AVANCES EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y CUMPLIMIENTO DE LA LIO

Con respecto a los avances en la promoción de la equidad de género y cumplimiento de la LIO, encontramos que, entre los que manifiestan que no hay ningún avance y los que no responden, el porcentaje es de 66.7%. Más de la mitad de los encuestados o no conoce- que puede significar que no hay avances- y los que afirman que no los hay.

Cuando se ha analizado las respuestas del 33.3% que manifiestas que si hay avances en materia de promoción de la equidad y cumplimiento de la LIO, las acciones concretas se remiten a algunos talleres de capacitación en temas como violencia familiar y de enfermedades de la mujer. No hay capacitación para desarrollar las habilidades, por ejemplo, manuales, o capacitación en información sobre las leyes que protegen a la mujer, al niño y al adolescente y cómo las mujeres pueden aplicar estos conocimientos en su vida cotidiana.

GRÁFICO VI.1
PERCEPCIÓN DE AVANCES EN LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y CUMPLIMIENTO DE LA LIO



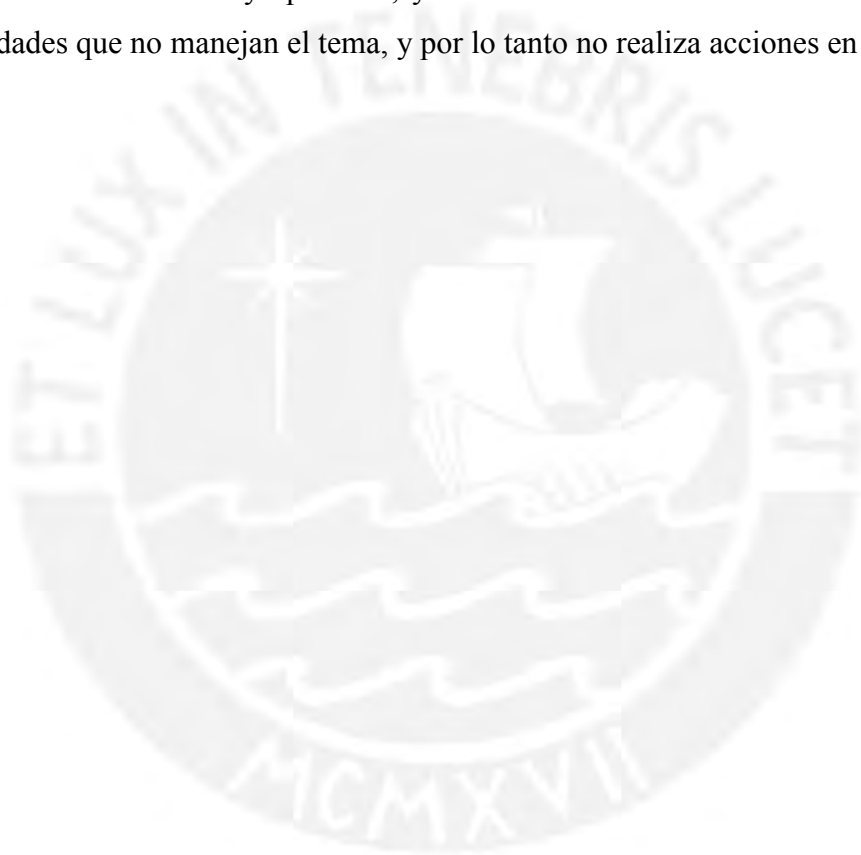
Fuente: Entrevistas a autoridades - Octubre 2016.
Elaboración propia.

CONCLUSIONES

1. Ante las tradicionales y persistentes manifestaciones de inequidad entre varones y mujeres, En el Perú el órgano rector que vela por los derechos y la promoción de la mujer, es el Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables, y la principal norma en la materia es la ley 28983 “Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres” .
2. Se encuentra que las instituciones del ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez no se encuentran en condiciones de contribuir al cumplimiento de la Ley de Igualdad de oportunidades. En primer lugar por el escaso conocimiento de las autoridades sobre esta Ley: o no se conoce su existencia o se conoce muy poco; además se tiene la escasa voluntad política para la implementación de esta norma, pues se encuentra que el tema de la promoción de la equidad de género y la aplicación de una norma que la regule, no es prioritario en las instituciones, ello se evidencia en el casi inexistente presupuesto para estos fines, la ausencia de personal capacitado, ausencia de instancias al interior de las instituciones desde donde se vean estos temas, y en general, no se encuentra una política institucional que mínimamente promueva la equidad de género y la aplicación de la LIO.
3. Las organizaciones de la sociedad civil del ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez poseen escasas capacidades para contribuir al cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Esto se evidencia en el bajo porcentaje de dirigentes que conocen la LIO, la poca capacitación que han recibido en temas afines, el escaso involucramiento de las organizaciones en acciones orientadas a promover el cumplimiento de la LIO.
4. La promoción de la equidad de género y la aplicación de la LIO no es un tema prioritario en la agenda pública del ámbito de la Mancomunidad Simón Rodríguez, pues se encuentra que el nivel de coordinación interinstitucional para atender estos temas es muy incipiente, y se limita a atender acciones muy puntuales que no responden a una agenda de trabajo debidamente estructurada y con objetivos claros en el mediano y largo plazo. En la Mancomunidad Simón Rodríguez, encontramos similares características que las que se encuentra a nivel nacional, en el tema de equidad de género: mujeres que en su mayoría no acceden a la titularidad de los bienes familiares, principalmente a los factores productivos; cargos públicos en su mayoría

ocupados por hombres, existencia de organizaciones con presencia predominante de hombres como las comunidades campesinas, organizaciones de productores, etc.

5. No se percibe en el ámbito de la mancomunidad una cultura de promoción de la equidad de género ni en las organizaciones de la sociedad civil, ni en las instituciones públicas de ahí que no se encuentre acciones concretas y permanentes en la materia. El tema de la equidad es visto como algo secundario al que no se le brinda mayor atención.
6. La ley de igualdad de oportunidades, al igual que otras normas que buscan la equidad entre hombres y mujeres, tanto locales regionales y nacionales, no han sido debidamente difundidas y aplicadas, y como consecuencia se tiene una población y autoridades que no manejan el tema, y por lo tanto no realiza acciones en ese campo.



RECOMENDACIONES

Fortalecimiento de la institucionalidad y liderazgo para la promoción de la equidad de género.

1. Es importante promover y consolidar una institucionalidad en torno a la promoción de la equidad de género y el cumplimiento de la LIO. Las diferentes instituciones y organizaciones de la sociedad civil, así como la empresa privada, deben involucrarse y aportar de acuerdo a su especialización y recursos. Aquí juegan un papel de gran importancia los centros de emergencia Mujer que cuentan con profesionales especializados en estos temas, pero que enfrentan restricciones presupuestales para funcionar. Para esto, se necesita tener claridad de los objetivos a lograr y los aspectos prioritarios a atender.
2. Se puede empezar con acciones o programas que no demanden mucho presupuesto, hasta ir incrementando su complejidad. Por ejemplo se puede trabajar en sensibilizar a la población así como a los trabajadores y autoridades sobre el cumplimiento de la LIO, otro actor importante son las ONG que intervienen en el ámbito de la Mancomunidad (CEDEPAS Norte, Cutivalú, CIPCA, etc), y que trabajan temas vinculados a la promoción de la equidad de género, éstas cuentan con personal especializado y recursos para aportar significativamente.
3. Se requiere fortalecer y consolidar un liderazgo institucional para la promoción de la equidad de género y la implementación de la Ley de Igualdad de oportunidades. Este liderazgo deben asumirlo las municipalidades que cuentan con recursos y que podrían destinar un presupuesto cada año para este fin, además están facultadas para emitir normas (ordenanzas) de obligatorio cumplimiento en su territorio.
4. El territorio de la Mancomunidad Simón Rodríguez debe articularse adecuadamente y mantener un nivel de coordinación permanente y fluido con las diferentes instancias de otros niveles de gobierno (Gobierno Regional, Ministerio de la Mujer, Centros de Emergencia Mujer, Consejo Regional de la Mujer, Mesa Regional de prevención de la violencia de género, etc), con el fin de organizar la intervención en torno a objetivos del territorio pero

contribuyendo al cumplimiento de objetivos de alcance regional y nacional, permitiendo recibir refuerzos de estas instancias supra territoriales

5. En el ámbito de la Mancomunidad existen personas (varones y mujeres) con mucho potencial para liderar desde la sociedad civil, procesos para el desarrollo de la equidad de género. Estas personas deben ser identificadas y convocadas por la municipalidad para su participación activa en las diferentes acciones y programas que se emprendan.

Generación de instrumentos y normas para la promoción de la equidad entre varones y mujeres.

1. La Mancomunidad cuenta con su Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2010 – 2021, que no viene siendo implementado. Se requiere revisarlo y actualizarlo articulándolo con el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, así como con instrumentos de alcance regional en el marco de la Ley de Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Para su cumplimiento, se debe en primer lugar, establecer la obligatoriedad de su cumplimiento con una ordenanza; luego, es necesario definir plazos y metas con responsables claramente definidos, un sistema de rendición de cuentas y mecanismos para la vigilancia ciudadana a su cumplimiento.

Generación de cultura y conciencia ciudadana en torno al tema de promoción de la equidad entre varones y mujeres.

1. Es necesario generar en la población local una cultura de erradicación y prevención de las inequidades de género. Que la población comprenda y sienta la importancia del tema como una condición para avanzar a un desarrollo integral, y que toda la comunidad esté dispuesta a asumir compromisos y cambiar patrones de comportamiento. La LIO debe ser el instrumento que ayude a generar esta cultura colectiva de prevención y erradicación de las inequidades entre varones y mujeres.
2. La mancomunidad y las municipalidades que la conforman deben asignar presupuesto para implementar actividades relacionadas al tema. El presupuesto

participativo es un importante instrumento que ayudaría a asignar recursos en la medida que se articule un proyecto en el tema. La propuesta debe comprender:

- ✓ Campañas de sensibilización a la población, que incluya producción de materiales impresos sencillos y comprensibles para la población, material audiovisual para difusión en medios locales, charlas y talleres de sensibilización.
- ✓ Trabajo intenso con jóvenes, principalmente con estudiantes de instituciones educativas e institutos superiores del ámbito de la Mancomunidad. Promover que estos temas sean tratados en el currículo local.
- ✓ Sensibilización y capacitación permanente a líderes locales y autoridades sobre el tema, para que estén en condiciones de liderar acciones y procesos relacionados a la promoción de la equidad de género y que esto sea asumido oficialmente por las instituciones.

Promoción del desarrollo económico de las mujeres.

1. Se requiere implementar programas orientados a generar y fortalecer capacidades en las mujeres, para el desarrollo de actividades económicas que les proporcionen ingresos. Esto debe incluir capacitación para generación y gestión de negocios, con especial atención a las capacidades blandas, financiamiento de iniciativas productivas, sensibilización a las familias para que apoyen y aporten a fortalecer los emprendimientos liderados por mujeres, etc.
2. Jornadas de sensibilización a líderes y miembros de organizaciones sociales, principalmente organizaciones de productores, con el fin de que se brinde mayor apertura a la mujer para su participación en la toma de decisiones relacionadas al manejo de los recursos productivos (manejo de la tierra, manejo del agua, decisiones de reinversión, etc) y liderazgo en las organizaciones (miembro en las directivas).

BIBLIOGRAFÍA

1) AFONSO UNDABARRENA; Clara.

2007a “Equidad de Género y Políticas Pública”. Instituto Teleducativo Los Tallanes INTELTA; Centro de Investigación y Promoción Del Campesinado CIPCA. Centro Bartolomé De Las Casas. Piura. s/e

2005b “Herramientas de Capacitación para la Equidad de Género”. Instituto Teleducativo Los Tallanes – Radio Cutivalú; Asociación Educativa Equieduca; Piura. s/e

2) AGUILAR VILLANUEVA, Luis.

1994 “Problemas Públicos y Agenda de Gobierno”. Editorial Miguel Ángel Porrua. s/l.

3) ARRIAGADA, Irma.

2006 “Dimensiones de la Pobreza y Políticas desde una Perspectiva de género”. Revista de la CEPAL 85. s/l.

4) BRITOS, Adela y otros.

2002 “Institucionalización de las Políticas Públicas con Enfoque de Género a Nivel de Desarrollo Local”. Anuario de ciencias políticas y sociales. Año 1 N° 1, Mendoza, Argentina. s/e

5) CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y PUBLICACIONES, CESIP.

2006 “Vigilancia de las Mujeres: Una Estrategia de Participación Ciudadana. Sistematización del Proyecto: Participación Ciudadana de las Mujeres en la Mejora de Programas de Complementariedad Alimentaria en el Distrito de Comas” Lima, Perú.

6) CENTRO DE LA MUJER PERUANA FLORA TRISTÁN; ESCUELA MAYOR DE GESTIÓN MUNICIPAL.

2007 “Manual de Formación Política con Enfoque de Género”. Lima.

7) CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.

2006 “Guía para la Producción y El Uso de Indicadores de Género” Santiago de Chile.

8) CLADEM PERÚ; UNFA.

2007 “Observaciones y Recomendaciones del Comité CEDAW al IV Informe Sustentado por El Estado Peruano en Enero de 2007”. Lima.

- 9) **DADOR, Jennie.**
2006 “Construyendo la Equidad de Género, Propuestas de Política”. Proyecto elecciones. s/l
- 10) **DOUGLAS, North.**
1990 “Institucional Change and Economics Performance”. Cambridge university press; Cambridge. Massachusets.
- 11) **FERNÁNDEZ, Antoni.**
1999 “Las Políticas Públicas”, en Caminal, Miquel. ”Manual de Ciencia Política”, Tecnos, Madrid.
- 12) **GRAÑA, Francois.**
s/f ¿La Dominación Masculina en Entredicho?. Revista de Ciencias Sociales N° 18. FCU, Montevideo
- 13) **HENRIQUEZ AYÍN, Narda.**
2006a “Cuestiones de Género en el Conflicto Armado en el Perú”. CONCYTEC.
1996b “La Equidad de Género en una Nueva Generación de Políticas”. En Encrucijadas del saber, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- 14) **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)**
Mapa de pobreza distrital y provincial de FONCODES
- 15) **INCHÁUSTEGUI ROMERO, Teresa.**
1999 “La Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas. Apuntes en Torno a sus Alcances y Restricciones”. Revista de Estudios de género la Ventana N° 10. Guadalajara – México.
- 16) **Ley N° 28411.**
2007 “Ley del Sistema General de Presupuesto”.
- 17) **Ley 28983.**
2007 “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”.
- 18) **Material de Estudio del Curso de Políticas Sociales y Desarrollo. Maestría en Gerencia Social.**
- 19) **MONTORO ROMERO, Ricardo.**
1997 “Fundamentos Teóricos de la Política Social” Universidad de Valladolid, España.
- 20) **MOSER, Caroline.**
1995 “Planificación de Género y Desarrollo”. Flora Tristán. Lima.

- 21) **MOVIMIENTO MANUELA RAMOS.**
2008a **“Por una Ley General de Salud Sexual y Reproductiva que garantice los Derechos Fundamentales de las Personas”**. Lima
2008b **“Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Instructivo para la Rendición de Cuentas sobre su Cumplimiento”**. Lima
- 22) **ORTIZ, Isabel.**
2007 **“Política Social”**. Departamento de Asuntos Económicos y sociales.
- 23) Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones de la Mancomunidad Municipal Simón Rodríguez 2010 – 2021.
- 24) Plan de Desarrollo Concertado – Paita – 20014.
- 25) Plan de Desarrollo Concertado de Paita. 2008. Pag 30.
- 26) Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017.
- 27) **PALLARES, Francisc.**
s/f **“Las políticas públicas: El sistema Político en Acción”**. Revista de Estudios Políticos.
- 28) **PRATS CATALA, Joan.**
s/f **“Liderazgos, Democracia y Desarrollo: La Larga Marcha a Través de las Instituciones”**. Paper de discusión N° 10, biblioteca del Instituto Internacional de gobernabilidad.

www.iigov.org/pnud. Fecha de consulta octubre de 2016.
- 29) **RED PERÚ.**
2008 **“Memoria del VIII Encuentro Nacional de la Red Perú: Afirmando la Descentralización y la Democracia Participativa con Igualdad de Oportunidades”**. Lima.
- 30) **REMURPE.**
2008 **“Guía para el Diseño de Políticas Públicas con Enfoque de Género”**. s/l.
- 31) **FRANCO, Rolando.**
2002 **“Grandes Temas del Desarrollo Social en América Latina y El Caribe”**, en Desarrollo social en América Latina: temas y desafíos para las políticas públicas, FLACSO – Banco Mundial. s/l; s/e.
- 32) **RUIZ ABRIL, María Elena.**

2016 “Género Formación y Trabajo”. Centro Interamericano para El Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

En <http://wbln0018.worldbank.org>. Fecha de Consulta noviembre 2016.

33) UNFPA, CEPAL, UNIFEM.

2006 “Guía de Asistencia Técnica para la Producción y El Uso de Indicadores de Género”. s/l; s/e

34) V. GUZMÁN Y R. SALAZAR.

2000 “Los Problemas de Género en el Debate de las Políticas Públicas” en “Políticas públicas de equidad de género en el trabajo en los países del Cono Sur”. Ponencia de Sara Silveira presentada en Seminario Internacional Trabajo, Género y Ciudadanía organizado por CINFERFFOR (OIT). Uruguay.

35) VALDÉZ PAZ, Juan; ESPINA Mayra.

s/f “**América Latina y el Caribe: la Política Social en el Nuevo Contexto. Enfoques y Experiencias**”. s/l.

36) VILLAR M. Eliana.

2014 “Prioridades Para Cerrar Brechas de Género en Piura”. Noviembre de 2014

37) <http://www.who.int/topics/gender/es/>. Fecha de consulta marzo de 2017.

38) [file:///C:/Users/INTEL/Downloads/lectura%20conceptos%20bsicos%20de%20gnero%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/INTEL/Downloads/lectura%20conceptos%20bsicos%20de%20gnero%20(2).pdf). Fecha de consulta marzo de 2017

ANEXOS

ANEXO N° 01:

GUÍA DE GRUPO FOCAL CON REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL.

PREGUNTAS / ITEMS	VARIABLES	INDICADORES	
1) ¿Qué problemas tienen las mujeres y qué problemas tienen los hombres por las desigualdades entre ellos?	Capacidad de las organizaciones para contribuir al cumplimiento de la LIO	Porcentaje de los dirigentes de organizaciones que conoce la LIO	
2) ¿Conocen ustedes alguna norma o algún instrumento que busque superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres?		% de dirigentes que han sido capacitados en el tema. % de población que conoce LIO	
3) ¿consideran ustedes que las normas o los instrumentos existentes que buscan superar las desigualdades entre hombres y mujeres sean realmente útiles para tal propósito?		Nivel de contribución de las organizaciones al cumplimiento de la LIO	
4) ¿Qué creen ustedes que es lo más rescatable o lo más importante de estas normas que buscan superar las desigualdades entre hombres y mujeres?		% de organizaciones que promueve y/o se involucra en acciones	
5) ¿Qué creen que hace falta a las normas existentes para que sean más efectivas en su aplicación?			
6) ¿Ha asistido usted o alguien de su organización a algún evento de capacitación sobre el tema de igualdad de oportunidades? ¿Hace cuánto tiempo?			
7) ¿su organización ha emprendido acciones concretas que busquen superar los problemas que enfrentan las mujeres de su distrito como consecuencia de la desigualdad entre hombres y mujeres?			
8) ¿Cuentan con algún plan de trabajo que incluya acciones específicas sobre promoción de equidad entre hombres y mujeres?			
9) ¿Tienen conocimiento y han participado de acciones emprendidas por la municipalidad y/u otras instituciones, orientadas a superar las desigualdades entre hombres y mujeres?		Respuesta de la población frente a la LIO	
10) ¿Ha sido o es importante la participación de la población en estas acciones?			

11) ¿si no hay participación en estos temas, a qué creen que se deba?		vinculadas al cumplimiento de la ley
12) ¿De promoverse iniciativas orientadas a lograr el cumplimiento de la LIO, estarían dispuestos a involucrarse? ¿De qué manera lo harían?		
13) ¿Qué condiciones consideran necesarias para una adecuada participación de la sociedad civil en estas acciones?		



Anexo N° 02:

Guía de Entrevista Semi-Estructurada Autoridades y/o Funcionarios de las Principales Instituciones de la Mancomunidad

PREGUNTAS / ITEMS	VARIABLES	INDICADORES
1) ¿Conoce usted de la existencia de la ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	Capacidades de las instituciones para responder frente al cumplimiento de la LIO	Porcentaje de autoridades y funcionarios de la provincia de Ayabaca que conocen la LIO
2) ¿Cómo se enteró de la existencia de la LIO?		Nivel de conocimiento de autoridades y funcionarios de la provincia de Ayabaca sobre la LIO: poco, regular, mucho o nulo conocimiento sobre la LIO.
3) ¿Ha participado de algún evento de capacitación acerca de la LIO o de otro evento relacionado con la equidad de género?		
4) ¿Qué aspecto considera que es el más importante de la LIO?		
5) ¿Usted considera que el conocimiento que tiene acerca de la LIO, le permite desde su institución contribuir a su cumplimiento?		% de autoridades y funcionarios que han sido capacitados en el tema
6) ¿considera usted que es necesaria una mayor difusión y/o capacitación en este tema? ¿Por qué?		Nivel de contribución de la institución a solucionar conflictos generados por la inequidad de género.
7) ¿Qué acciones concretas ha realizado su institución como contribución al cumplimiento de la LIO?	Compromiso de autoridades y funcionarios de la provincia	% de autoridades y funcionarios que se involucran en acciones concretas frente al tema de la LIO
8) ¿su institución cuenta con algún área o instancia que vea el tema de la mujer?		
9) ¿Existe personal que se haya capacitado en el tema de la LIO u otro vinculado con		

la equidad de género?	frente a la LIO	
10) ¿cree que su institución está en condiciones de contribuir a velar por el cumplimiento de la LIO?		
11) ¿Qué acciones concretas puede realizar desde su institución para contribuir al cumplimiento de la LIO? ¿Se siente usted en condiciones de contribuir?		
12) ¿su institución coordina o ha coordinado con otras instituciones de la localidad / provincia / región acciones orientadas a velar por el cumplimiento de la LIO u otras vinculadas al tema de la equidad de género?	Coordinación entre instituciones locales y de otros niveles de gobierno para el cumplimiento de la LIO.	Número de acciones o intervenciones realizadas en forma conjunta con otras instituciones del distrito y de ámbitos superiores, en el marco del cumplimiento de la LIO.
13) ¿Qué tipo de acciones y cuantas se han ejecutado en forma conjunta los dos últimos años?		Frecuencia de realización de acciones coordinadas con otras instituciones en el marco de la LIO
14) ¿si no se coordinan acciones en este tema a qué cree que se deba?		Existencia de mesas interinstitucionales para tratar el tema de la equidad de género
15) ¿cree que es posible realizar un trabajo conjunto con otras instituciones en el tema de cumplimiento de la LIO u otras relacionadas con la equidad de género?		
16) ¿Existe en su distrito, mancomunidad o provincia algún órgano o mesa de diálogo que vea el tema de la mujer? ¿Su institución participa?		

ANEXO N° 03:

GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL.

ITEMS	Fuente	VARIABLES	INDICADORES
1) Existencia de convenios interinstitucionales	Libros de actas, acuerdos de concejo municipales, archivos de las instituciones.	Coordinación entre instituciones locales y de otros niveles de gobierno para el cumplimiento de la LIO.	% de instituciones que a nivel interno organizan sus diferentes áreas en torno al tema de la equidad de género y cumplimiento de la LIO.
2) Acciones ejecutadas coordinadamente	Informes, memorias.		
3) Acciones programadas coordinadamente	Actas, acuerdos.		
4) Implementación de áreas que vean el tema de género.	Documentos de gestión (MOF, ROF, CAP)		
5) Planificación que incluye el componente género	Documentos de planificación (PDC, PIO, etc)		

ANEXO N° 04:

MATRIZ BÁSICA DE COLUMNA VERTEBRAL

Preguntas de investigación.	Variables	Indicadores	Fuentes de informac.	Técnicas de recolec.	Instrumentos
1. ¿Qué capacidades tienen las organizaciones de la sociedad civil del ámbito de la mancomunidad, para contribuir al cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades?	1.1 Capacidad de las organizaciones para contribuir al cumplimiento de la LIO	1.1.1 Porcentaje de los dirigentes de organizaciones que conoce la LIO	Líderes de organizaciones	Grupo focal	Guía de grupo focal
		1.1.2% de dirigentes que han sido capacitados en el tema.	Líderes de organizaciones	Grupo focal	Guía de grupo focal
		1.1.3 Nivel de contribución de las organizaciones al cumplimiento de la LIO	Líderes de organizaciones	Grupo focal	Guía de grupo focal
		1.1.4 % de organizaciones que promueve y/o se involucra en acciones vinculadas al cumplimiento de la ley	Líderes de organizaciones	Grupo focal	Guía de grupo focal
2. ¿Las instituciones del ámbito de la mancomunidad Simón Rodríguez se encuentran en condiciones de contribuir al cumplimiento de la LIO?	2.1 Condiciones de las instituciones para contribuir al cumplimiento de la LIO	Porcentaje de autoridades y funcionarios de la Mancomunidad Simón Rodríguez que conocen la LIO	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación,	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada

Preguntas de investigación.	de	Variables	Indicadores	Fuentes de informac.	Técnicas de recolec.	Instrumentos
				salud, agricultura, etc.)		
			Nivel de conocimiento de autoridades y funcionarios de la Mancomunidad Simón Rodríguez sobre la LIO: poco, regular, mucho o nulo conocimiento sobre la LIO.	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada
			% de autoridades y funcionarios que han sido capacitados en el tema	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada

Preguntas de investigación.	de	Variables	Indicadores	Fuentes de informac.	Técnicas de recolec.	Instrumentos
			Nivel de contribución de la institución a solucionar conflictos generados por la inequidad de género.	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada
			Voluntad política y sensibilidad de autoridades de la Mancomunidad, para trabajar el tema de equidad de género	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada
			% de instituciones que a nivel interno organizan sus diferentes	Autoridades municipales, tenientes	Entrevista semi estructura	Guía de entrevista semi estructurada

Preguntas de investigación.	Variables	Indicadores	Fuentes de informac.	Técnicas de recolec.	Instrumentos
		áreas en torno al tema de la equidad de género y cumplimiento de la LIO.	gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	da	
3. ¿Cómo se coordinan acciones entre instituciones locales y de otros niveles de gobierno para el cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades?	3.1 Coordinación interinstitucional de acciones para el cumplimiento de la LIO	% de instituciones que han establecido algún tipo de relación interinstitucional para trabajar el tema de equidad de género	Autoridades municipales, tenientes gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	Entrevista semi estructurada	Guía de entrevista semi estructurada
		Número de acciones en pro de la equidad de género, realizadas de manera conjunta	Archivos de instituciones	Revisión documental	Guía de Revisión documental
		Nivel de satisfacción en autoridades por logros obtenidos de trabajo interinstitucional.	Autoridades municipales, tenientes	Entrevista semi estructura	Guía de entrevista semi estructurada

Preguntas de investigación.	Variables	Indicadores	Fuentes de informac.	Técnicas de recolec.	Instrumentos
			gobernadores, directores Sectoriales existentes en la zona (educación, salud, agricultura, etc.)	da	