

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN  
EL DISTRITO DE SHUPLUY-YUNGAY - ÁNCASH, EN EL  
PERIODO 2019-2020.**

Tesis para obtener el grado académico de Magistra en  
Gerencia Social con mención en Gerencia del Desarrollo

Económico Local que presenta:

***Carla Melina Montoro Huerta***

Asesora:

***María Amelia Fort Carrillo***

Lima, 2022

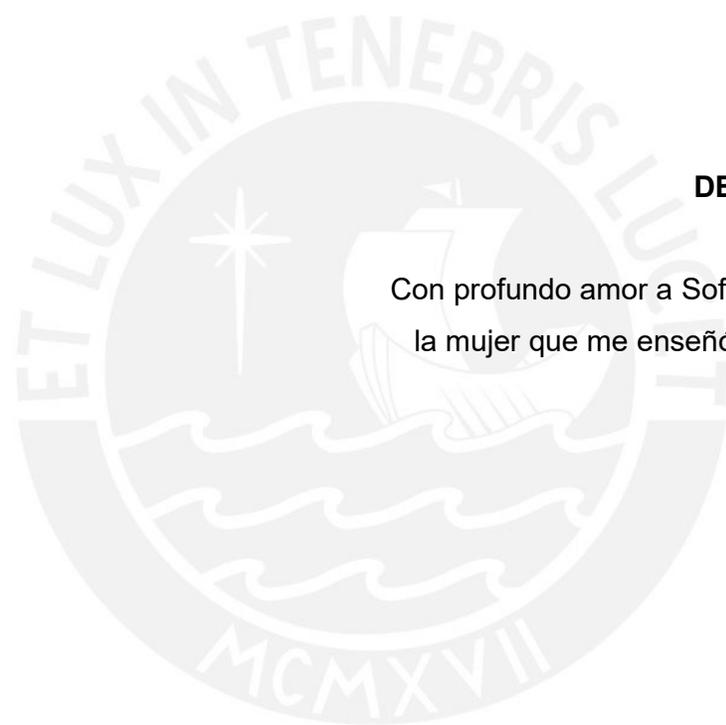
## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo explicar, identificar y analizar las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades-LIO, examinando los procesos y acciones que están llevando a cabo, para proponer recomendaciones que posibiliten concretar la aplicación de la LIO en el distrito.

La desigualdad de oportunidades es un problema permanente que se encuentra enquistado en nuestra sociedad. A pesar de que en el país se han adoptado políticas sociales de igualdad de género, promulgando leyes y planes nacionales, la solución a este problema no ha mostrado mayores logros. Esto se debe a que existen factores que están limitando la aplicación de la LIO, entre ellos el escaso conocimiento de la población sobre las brechas de género, los insuficientes recursos destinados a la aplicación de estas políticas y la escasa presencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en las zonas rurales.

Es la primera vez que el distrito de Shupluy es gobernado por una alcaldesa y esto podría suponer una mejora de oportunidades para las mujeres. Sin embargo, la autoridad ha tenido que realizar muchas concesiones y su liderazgo ha sido debilitado, lo cual repercute en la gobernanza y democracia del distrito.

Evaluar los niveles de sensibilización del personal y funcionarios que laboran en la Municipalidad de Shupluy también ha sido de suma importancia, ya que recae en ellos la responsabilidad del desarrollo de la comunidad. Si se cuenta con funcionarios públicos que normalizan la discriminación hacia la mujer, el problema será invisibilizado y por ende no se planteará ningún tipo de solución al respecto.



## **DEDICATORIA**

Con profundo amor a Sofía, mi madre,  
la mujer que me enseñó a ser mujer.

## PRESENTACIÓN

El presente estudio investiga los factores determinantes que han influenciado en las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Para ello se utilizó como técnicas la entrevista semiestructurada, la encuesta y el análisis documental en el periodo 2019 -2020. Tomando en cuenta un conjunto de variables como; el conocimiento de la existencia de brechas de género, los recursos destinados a la identificación de brechas de género, la estructura económica y social que facilita la discriminación hacia la mujer, los recursos destinados a la implementación de la LIO, la participación del MIMP en la implementación de la LIO, el nivel de sensibilidad de los trabajadores de la Municipalidad de Shupluy frente a las diferencias de género, la estructura de la toma de decisiones con autoridad debilitada en el distrito de Shupluy y el conocimiento de la LIO en funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Shupluy.

La investigación se fragmenta en cinco capítulos. En el primer capítulo se encuentra el planteamiento de la investigación; donde se desarrolla la pregunta general, la misma que se subdivide en 6 preguntas específicas; del mismo modo, se aborda los objetivos y la justificación de la investigación.

El segundo capítulo el marco teórico se divide en ocho partes, abordando la definición de un conjunto de conceptos que son propios de la investigación, posteriormente se hace referencia al contexto actual a nivel nacional, seguidamente estudia el contexto actual brechas de género en el mundo y américa latina, en el cuarto acápite hace referencia al marco normativo a nivel nacional, pasando al aspecto normativo presentado dentro de un marco internacional, el contenido después de este se refiere a la discusión teórica, los antecedentes e investigaciones revisadas y en el octavo acápite se aborda el enfoque desde el punto de vista de la gerencia social.

En el tercer capítulo se presenta el diseño de investigación, el cual se divide en 4 partes. Donde el primer acápite presenta la metodología que desarrolla esta investigación, luego se presenta la lista de variables, seguidamente se presentan las fuentes de información; y por último se presentan las técnicas utilizadas para la obtención de información.

Finalmente, el cuarto capítulo es donde se puede apreciar el análisis e interpretación de los resultados que se obtuvieron, y en el quinto capítulo se abordan las conclusiones y recomendaciones que nacen a partir de la investigación que abarcan los aportes de lo que conocemos como gerencia social, siendo este uno de los principios fundamentales de la gerencia social que se encarga del estudio de los niveles de impacto que tienen la gestión de los programas y proyectos de índole social.



## RELACIÓN DE ABREVIATURAS

|                |  |
|----------------|--|
| <b>MIMP:</b>   | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables         |
| <b>LIO:</b>    | Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres |
| <b>PEMIG:</b>  | Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género    |
| <b>PDC:</b>    | Plan de Desarrollo Concertado                            |
| <b>CEM:</b>    | Centro de Emergencia Mujer                               |
| <b>PIA:</b>    | Presupuesto Institucional Actualizado.                   |
| <b>PLANIG:</b> | Plan Nacional de Igualdad de Género                      |
| <b>PEI:</b>    | Plan Estratégico Institucional                           |
| <b>SIS:</b>    | Seguro Integral de Salud                                 |
| <b>DIRESA:</b> | Dirección Regional de Salud de Áncash                    |
| <b>POI:</b>    | Plan Operativo Institucional                             |



## TABLA DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| CAPÍTULO I.....   | 10 |
| PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....  | 10 |
| 1 1. Problema de investigación .....  | 10 |
| 1.1.1. <i>Pregunta general</i> .....  | 14 |
| 1.1.2. <i>Preguntas específicas</i> .....   | 14 |
| 1.2. Objetivo General de la Investigación.....  | 14 |
| 1.3. Objetivos Específicos de la Investigación.....   | 15 |
| 1.4. Justificación de la Investigación .....  | 15 |
| CAPÍTULO II.....  | 17 |
| MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL .....  | 17 |
| 2.1. Definición de Conceptos .....  | 17 |
| 2.2. Contexto Actual a Nivel Nacional.....  | 24 |
| 2.2.1. <i>Brechas de género en el Perú</i> .....  | 24 |
| 2.2.2. <i>Brechas de género en la Región Áncash</i> .....   | 26 |
| 2.2.3. <i>Brechas de género en el Distrito de Shupluy</i> .....   | 27 |
| 2.3. Contexto Actual Brechas de género en el mundo y América Latina.....  | 28 |
| 2.4. Marco Normativo Nacional.....  | 31 |
| 2.4.1. <i>Constitución Política del Perú</i> .....  | 31 |
| 2.4.2. <i>Ley N° 26859 - 1997</i> .....   | 31 |
| 2.4.3. <i>Ley N° 27558 – 2001</i> .....   | 31 |
| 2.4.4. <i>Ley N° 27942 – 2003</i> .....   | 32 |
| 2.4.5. <i>Ley N° 28983 – 2007</i> .....   | 32 |
| 2.4.6. <i>Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017) y actualizaciones</i> .....                                 | 36 |
| 2.5. Aspecto Normativo Internacional .....  | 37 |
| 2.5.1. <i>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación<br/>contra la Mujer (CEDAW)</i> ..... | 39 |
| 2.5.2. <i>Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)</i> ...                             | 39 |
| 2.6. Discusión Teórica .....  | 40 |
| 2.7. Antecedentes e Investigaciones Revisadas .....   | 44 |
| 2.7.1 <i>Segundo Obando (2017)</i> .....  | 44 |
| 2.7.2 <i>Carola Calderón (2019)</i> .....   | 45 |
| 2.7.3 <i>Adelaida Alayza (2017)</i> .....   | 46 |
| 2.8. Enfoque desde la Gerencia Social .....   | 46 |
| CAPÍTULO III.....   | 48 |
| DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 48 |
| 3.1. Metodología de la Investigación.....   | 48 |
| 3.2. Listado de Variables de la Investigación .....   | 50 |

|  |     |
|--|-----|
| 3.3. Fuentes de Información .....  | 51  |
| 3.4. Técnicas de Obtención de Información .....  | 52  |
| 3.4.1. Instrumentos .....  | 52  |
| 3.4.2. Dimensiones del estudio .....   | 53  |
| CAPÍTULO IV .....  | 54  |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....  | 54  |
| 4.1. Introducción .....  | 54  |
| 4.2. Instrumentos Aplicados.....   | 54  |
| 4.2.1. Proceso de identificación de las principales brechas de género.....   | 55  |
| 4.2.2. Recursos destinados a la implementación de la LIO y recursos destinados a la identificación de brechas de género..... | 72  |
| 4.2.3. Acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO.....                                 | 77  |
| 4.2.4. Capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable en la implementación de la LIO .....                  | 81  |
| 4.2.5. Estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad.....                                 | 85  |
| 4.2.6. Mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO.....                                       | 90  |
| CAPÍTULO V. ....   | 91  |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....   | 91  |
| 5.1. Conclusiones .....  | 91  |
| 5.2. Recomendaciones .....   | 93  |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 95  |
| ANEXOS .....   | 106 |
| ANEXO A .....  | 107 |
| ANEXO B .....  | 109 |
| ANEXO C .....  | 111 |
| ANEXO D .....  | 113 |
| ANEXO E .....  | 116 |
| ANEXO F.....   | 118 |

## LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Población total en el Distrito de Shupluy .....  | 27 |
| Tabla 2. Instrumentos .....   | 52 |
| Tabla 3. Matriz de sistematización de la información, identificación de las brechas principales de género .....     | 56 |
| Tabla 4. Matriz de sistematización de la información, Conocimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades.....      | 57 |
| Tabla 5. Matriz de sistematización de la información, estructura de la toma de decisiones en la Municipalidad ..... | 58 |
| Tabla 6. Matriz de sistematización de la información, Elaboración de un plan de implementación de la LIO. ....      | 59 |
| Tabla 7. Creencia sobre la existencia diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres.....                      | 60 |
| Tabla 8. Vivencia sobre algún tipo discriminación hacia una mujer.....  | 61 |
| Tabla 9. Fuerza laboral en unidades importantes para la toma de decisiones de la municipalidad.....                 | 62 |
| Tabla 10. Índice De Desigualdad De Género en el Peru -2018.....   | 63 |
| Tabla 11. Su pareja trabaja.....  | 63 |
| Tabla 12. Quien administra el dinero en su hogar.....   | 63 |
| Tabla 13. Creencia de existencia de diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres.....                        | 64 |
| Tabla 14. Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación hacia una mujer.....                     | 64 |
| Tabla 15. Ha asistido a charlas o talleres sobre la Ley de Igualdad de oportunidades.....                           | 64 |
| Tabla 16. Indicadores de desigualdad de género en el distrito de Shupluy .....                                      | 66 |
| Tabla 17. Gastos en actividades para el año 2020 .....  | 72 |
| Tabla 18. Gastos en actividades para el año 2020. ....  | 73 |
| Tabla 19. Preguntas y respuestas, personal responsable.....   | 78 |
| Tabla 20. Estructura de responsables de toma de decisiones. ....  | 86 |
| <br>  |    |
| Figura 1. Estructura de la municipalidad Distrital de Shupluy.....  | 85 |

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1 1. Problema de investigación

La igualdad de oportunidades que se da entre hombres y mujeres es un objetivo que se persigue hace décadas. Un hito importante es la Carta de las Naciones Unidas que se firmó en San Francisco en el año 1945, en la cual se defendía los derechos fundamentales de las personas, es decir la dignidad y el valor de estas, tomando como referencia la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres y la igualdad entre naciones ya sean pequeñas o grandes (Organización de Estados Americanos [OEA ], 1945).

Desde entonces, las iniciativas que se proponen en defensa de los derechos de la igualdad de género han surgido a través del tiempo. En el año 2000 se establecieron los denominados “Objetivos del Milenio” que contemplaban la igualdad de derechos de género como parte del desarrollo de la sociedad internacional, pero los avances han sido lentos. Por ello, en el 2015 se consideró nuevamente este objetivo dentro de los ahora llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de superar este problema social que aqueja a gran parte de la comunidad internacional.

El Perú, alineándose a este marco internacional, en el 2007 promulgó la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), cuyo objetivo es “garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad” (Congreso De La Republica, 2007). La LIO estableció lineamientos de políticas y acción en los tres niveles de gobierno: central, regional y local, para que se adapten políticas, planes y programas que integren la mencionada ley de modo transversal al desarrollo de la población; también, estableció que el ente rector de cumplimiento de esta Ley sea el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Bajo este marco, “el MIMP coordinó la elaboración y aprobación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-

2017 como un instrumento orientador de las políticas de igualdad de género en el país” (Congreso De La Republica, 2012).

El PLANIG estableció como primer objetivo: “Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno” (Congreso De La Republica, 2012). Es decir, que tanto los gobiernos regionales como locales también son responsables de la implementación de la LIO bajo la guía del PLANIG dentro de su gestión y planes de desarrollo local con el fin de propiciar mejores condiciones de vida para su población (Congreso De La Republica, 2003). Posteriormente, el 7 de marzo del 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, cuyo cronograma de ejecución de actividades para la implementación de esta política ratifica al MIMP como responsable de la coordinación, articulación, asesoría técnica a los gobiernos locales, para que estos puedan vincular a sus herramientas de gestión (PDC, POI, PEI) a la Política Nacional de Igualdad de Género.

Como se puede ver, se han realizado varios estudios sobre la importancia que la mujer tiene dentro del desarrollo social, económico y político en el país. Pero, ¿Cuánto se ha avanzado en la aplicación de la LIO en el Perú?, ¿Cuáles han sido los factores que han frenado o posibilitado su implementación? Estas son preguntas de gran importancia para medir el avance de la justicia social en nuestro país. Las medidas tomadas para contrarrestar la discriminación a la mujer parecen no haber tenido mayor impacto y menos aún en el interior del país, como es el caso de la región Áncash; donde, según el Instituto Peruano de Economía, “la brecha salarial entre hombres y mujeres, desde 2012 hasta el 2017, no ha experimentado mayor evolución, manteniéndose en el 35.3%, por encima del promedio nacional 29.1%” (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2018).

Según el informe presentado por la Cámara de Comercio de Lima en el 2018 sobre las brechas de género en nuestro país, Áncash tiene ventajas sobre otras regiones, reconociéndola como la región que mayores logros tuvo en siete de los ocho factores evaluados, y que sólo había mostrado

retroceso en la participación en el mercado laboral, mostrando mejoras en factores como: “logro educativo y empoderamiento político” (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2018). Sin embargo, parece que este informe es impreciso, ya que, al contrastarlo con la realidad, se pudo verificar que en los comicios municipales del 2014 realizados en Áncash, sólo se eligieron a 2 alcaldesas. En el 2018 este número se incrementó a 4 alcaldesas entre 165 distritos (Jurado Nacional de Elecciones [JNE], 2018). Estas cifras no demuestran un incremento del empoderamiento políticos de las mujeres, sino parece evidenciar el desconocimiento que se tiene sobre la complejidad del problema de brechas de género en el país y lo mucho que aún se tiene por trabajar en este tema.

Sin embargo, es importante analizar cómo se viene trabajando en estos pocos espacios que han ganado las mujeres. Uno de estos cuatro distritos en Ancash liderados por una mujer, se encuentra Shupluy, localizado en la provincia de Yungay, el cual cuenta con un poco más de dos mil habitantes de los cuales cerca de un 60% se encuentra en situación de pobreza y más del 20% en pobreza extrema (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2017). Su población es mayoritariamente rural y representa más del 92% del total (INEI, 2017). La presente investigación estará enfocada en este distrito, ya que representa los espacios de gestión liderados por mujeres, y analizaremos las limitaciones y oportunidades con las que se enfrentan para la implementación de la LIO. Este análisis tomará lugar entre los años 2019 y 2020.

La adecuada identificación de las brechas de género existentes y el presupuesto con el que cuenta el distrito para ejecutar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades es fundamental en el proceso de la implementación de la LIO, y esta a su vez es de vital importancia para el desarrollo local del distrito.

Para garantizar que la política de igualdad de género sea transversal, el gobierno local debe estar en coordinación continua con el gobierno regional y el MIMP. Por tanto, es importante analizar y evaluar las iniciativas

que se han realizado de modos intersectoriales y cuáles son los proyectos futuros para lograr la igualdad de género en el distrito de Shupluy. El enfoque de género también debe implementarse dentro de la gestión pública, en este caso, municipal. Por ello, este trabajo de investigación busca identificar las medidas y las acciones que ha tomado la actual gestión para que se implemente la LIO en sus tareas gubernamentales.

El presente estudio, además, busca dar luces sobre los principales factores que limitan o son oportunos en la lucha por el derecho a la igualdad de género, la justicia, la democracia y la ciudadanía en nuestro país, derechos que son más esquivos en las poblaciones pequeñas, alejadas y rurales, en donde las diferencias y las exclusiones derivan en una constante pobreza y limitación de capacidades para su desarrollo. Es pertinente para un gerente social investigar y conocer de cerca la dinámica de los pueblos excluidos y apartados, para diseñar políticas, proyectos y programas acorde a su realidad, procurando el desarrollo y bienestar la población de manera más justa. Examinar y evaluar los avances respecto a la aplicación de la LIO es de gran importancia, sobre todo en poblaciones vulnerables como las zonas rurales que presentan los índices más altos de desigualdad de género. Por lo expuesto, se ha planteado las siguientes interrogantes en la investigación:

### **1.1.1. Pregunta general**

¿Cuáles son las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades?

### **1.1.2. Preguntas específicas**

- ¿Cuál ha sido el proceso de identificación de las principales brechas de género en el distrito?
- ¿La Municipalidad de Shupluy cuenta con presupuesto para las acciones de implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades?
- ¿Cuáles han sido las acciones y estrategias que la Municipalidad de Shupluy ha propuesto y ejecutado en coordinación con el gobierno regional y el MIMP para avanzar hacia la igualdad de género?
- ¿Cuáles son las capacidades y el nivel de sensibilización que posee el personal que asume las responsabilidades de implementación de la LIO en la Municipalidad de Shupluy?
- ¿Cómo está organizada la toma de decisiones en la estructura de funcionamiento de la Municipalidad de Shupluy?
- ¿Cuáles son los mecanismos que ha implementado la municipalidad de Shupluy para la rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO?

## **1.2. Objetivo General de la Investigación**

El objetivo principal de esta investigación es identificar y analizar las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Género, examinando los procesos y acciones que están llevando a cabo, para proponer recomendaciones que posibiliten concretar la aplicación de la LIO en el distrito

### **1.3. Objetivos Específicos de la Investigación**

- Examinar el proceso de identificación de las principales brechas de género en el distrito de Shupluy
- Determinar si la Municipalidad de Shupluy cuenta con presupuesto para las acciones de implementación de la LIO
- Identificar y analizar las acciones que ha propuesto y ejecutado la Municipalidad de Shupluy en coordinación con el Gobierno Regional y el MIMP respecto a la implementación de la LIO
- Analizar las capacidades y el nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO en la Municipalidad de Shupluy.
- Examinar la estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la Municipalidad de Shupluy.
- Analizar los mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO que ha implementado la Municipalidad de Shupluy.

### **1.4. Justificación de la Investigación**

La presente investigación es de gran importancia en el campo de la Gerencia Social ya que la igualdad de oportunidades es un aspecto indispensable para garantizar el desarrollo social, económico y político de un país. Una adecuada inserción de todos los ciudadanos y el bienestar de todas las personas son características de una sociedad democrática.

En ese sentido, implementar la Ley de Igualdad de Oportunidades como parte de la gestión pública sigue siendo un tema pendiente que se ve reflejado en los múltiples esfuerzos implementados durante los últimos años, pero sin logros importantes. Esto significa reorientar las estrategias y el trabajo para lograr que cada día las brechas entre hombres y mujeres disminuyan hasta ser inexistentes.

Esta investigación es importante porque aporta nuevos enfoques en materia de igualdad de oportunidades como política transversal a las

políticas públicas y la gestión pública. De este modo, la Municipalidad de Shupluy como parte de la gestión pública es responsable de asumir la implementación de la LIO en todas las realidades políticas, sociales y económicas del distrito.

En la última década, se han promovido políticas públicas con enfoque de género y procesos de implementación de la LIO en las diversas funciones de los gobiernos locales y regionales. Sin embargo, apreciamos que los procesos administrativos y las acciones que mejoran la igualdad de oportunidades son demasiado lentas y muchas veces no se observa el impacto en la población.

Esta investigación busca mejorar la implementación transversal de la LIO en las políticas públicas y la gestión pública, específicamente en la gestión pública distrital de Shupluy. Esto nos permitirá generar información relevante para reorientar el diseño de las intervenciones en la implementación de la LIO que optimicen su efectividad.

En esa línea, esta investigación permitirá analizar la forma en la que se están desarrollando los procesos de implementación de la LIO en la Municipalidad de Shupluy y de qué manera se evidencia las participaciones de los actores involucrados. Con la información obtenida y analizada se podrá proponer mecanismos y estrategias de intervención que mejoren la aplicación de esta ley que proporciona bienestar a la población.

Finalmente, la investigación realizada es pertinente porque las iniciativas implementadas en la Municipalidad de Shupluy se enmarcan en un proceso de igualdad de oportunidades ya que por primera vez el distrito es gobernado por una mujer y podría suponer una mejora de oportunidades para las mujeres.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL

#### 2.1. Definición de Conceptos

##### 2.1.1 *Políticas Públicas*

La ley de Igualdad de Oportunidades se da dentro de un marco de políticas públicas las cuales buscan reducir las brechas de género existentes en nuestro país, al respecto debemos preguntarnos sobre lo que significa las políticas públicas. Villanueva (1996) afirma que “las políticas públicas son decisiones y acciones tomadas por el Gobierno, la cual influye en todos los ciudadanos, las cuales se expresan de diversas formas ya sea como leyes, sentencias o actos administrativos”.

Las políticas públicas en el proceso de conformación van tomando forma según el contexto que la sociedad requiere, estas pueden ser económicas, sociales o políticas. “Las políticas públicas son el resultado 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, 1997, p.8). Podemos decir entonces que una política pública no sólo es un proceso administrativo, está inmerso en un contexto económico y social, sobre el cual el Gobierno tiene responsabilidad.

La implementación de las políticas públicas debe ser visibles, la población debe percibir las acciones que se están tomando frente al problema, muchas veces los efectos no son notorios al principio de la implementación de la estrategia, por lo que requiere de un proceso de desarrollo y es importante un manejo adecuado para que no se distorsione o no visibilice los beneficios (Jiménez, 2012).

##### 2.1.2 *Políticas sociales*

Existen diversos tipos de políticas públicas entre ellas las políticas sociales. Parodi & Trece (2000) define las políticas sociales como; “acciones que el Estado ejecuta para el desarrollo humano, estas acciones son estratégicas sobre aspectos cruciales de la vida del ser humano, a los

cuales se debe dar atención dentro del marco de acciones institucionales”. Uno de los objetivos de la política social es la formación del capital humano, el desarrollo de las capacidades de los individuos hará que generen sus propios ingresos y de este modo mejores sus niveles de vida. Montoro (2002) a su vez propone que las políticas sociales aluden a una preocupación colectiva sobre necesidades colectivas y básicas, entre ellas salud y educación, además de cualquier aspecto que impida la marginación social en cualquiera de sus formas.

Aunque a través de los años estas necesidades han ido cambiando, Franco (2003) sostiene que, la política social tiene tres funciones básicas: Inversión en capital humano, la cual está relacionada con la creación de conocimiento; capacitación, ya que esta inversión está dirigida al crecimiento económico; compensación social, relacionada a la protección social del sector vulnerable de la población; y cohesión social en la cual se refiere a la población con patrones aceptados pero en las cuales se deben hacer ajustes para que todos los individuos pueden aprovechar las oportunidades. Podemos entender entonces, que las políticas sociales deben garantizar el bienestar social de una población, esto no resulta fácil si es que no se tiene el respaldo de políticas económicas que resguarden las estrategias y planes sociales.

### **2.1.3 Género**

El estudio del género es una manera en la que se comprende a la mujer, no como un aspecto aislado dentro de la sociedad, sino como una parte integral de ella; al comienzo este concepto se definía por medio de un fundamento biológico racionalizado por procesos de modernización en base a factores sexuales y económicos; sin embargo, este concepto evolucionó en base a aspectos culturales y no biológicos; “de acuerdo con Mead pudiendo variar ampliamente en entornos diferentes, es así que este puede definirse también como un sistema binario donde se opone el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino; contando por lo general con

un orden de tipo jerárquico; adentrándose en una conceptualización cultural y de organización social” (Lamas, 2018).

Este concepto alude a diferencias que se construyen socialmente entre hombres y mujeres basadas en diferencias de tipo biológico. Este concepto nace en base a las responsabilidades, roles y espacios de realización personal asignadas a las personas, en base a esto se determina lo que se conoce hoy en día como; roles tradicionales de género, lo cual se puede determinar partiendo de los motivos que crean estas diferencias; es decir, “no se disfrutan de las mismas oportunidades y ventajas, lo cual construye desigualdades de índole social y económico que afecta generalmente a las mujeres” (Aparcana & García 2017).

El género hace referencia a los roles, oportunidades y características definidos en función de la sociedad, actividades y atributos necesarios para hombres y mujeres. Las diferentes funciones pueden generar desigualdades y éstas inequidades entre hombres y mujeres vulnerando sus derechos y limitando sus oportunidades dependiendo esto del contexto donde se encuentran (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2018).

El sexo al ser un concepto biológico, no es género sino más bien este último es un constructo sociocultural, siendo una categoría relacional; diferenciándose de la perspectiva de género; que hace alusión a la igualdad y equidad de género, y a la participación y empoderamiento de las mujeres (Suriá, 2010).

Para Huggin’s (2005) en Suriá (2010), este concepto es; “una construcción que se realiza bajo un esquema social e histórico de los contenidos simbólicos que diferencian lo femenino de lo masculino en articulación con las clases sociales; es decir, institucionalidad, etnia, raza, grupos de edad, etc., a partir de las diferencias básicas que se establecen biológicamente entre sexos”. La asignación de roles por el sexo se ha ido formando con estereotipos y patrones lo cual ha significado grandes restricciones hacia la mujer, lo cual ha afectado sus derechos culturales, religiosos, limitando su adecuado desarrollo.

#### **2.1.4 Igualdad de género**

La igualdad de género es invocada dentro del marco de la igualdad y la universalidad de los derechos de todas las personas, dejando de lado su origen y condición, de tal modo que no exista discriminación en el disfrute de los beneficios de trabajar en el progreso y en el reconocimiento de la igualdad en derechos y su dignidad. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), es el tratado internacional más amplio que hace referencia a los derechos humanos enfocándose en las mujeres.

La CEDAW implanta la igualdad entre hombre y mujer en tres dimensiones: Igualdad formal, referida a la igualdad ante la ley, que en el caso del Perú es la Ley de Igualdad de Oportunidades (Ley N°28983), la cual debería garantizar la inexistencia de discriminación de forma directa e indirecta contra la mujer; busca la igualdad sustantiva, que supone la modificación de un conjunto de circunstancias que impiden el pleno ejercicio de sus derechos, tomando en consideración el acceso a las oportunidades; Igualdad de resultados, los cuales pueden tener carácter cualitativo y cuantitativo pudiendo manifestarse en diversas áreas en que las mujeres puedan ejercer sus derechos con igualdad, ingresos, tomas de decisiones, participación política, etc. (CEPAL, 2016).

#### **2.1.5 Transversalización del enfoque de género**

El consejo Económico social de las Naciones Unidas toma en consideración que, para transversalizar la perspectiva de género se debe de tomar como estrategia un conjunto de experiencias, enfocando las necesidades e intereses de hombres y mujeres bajo una dimensión que englobe el diseño, monitoreo y evaluación de un conjunto de políticas y programas sociales y económicos teniendo en cuenta que tanto hombres, como mujeres se beneficien por igual y de este modo lograr la igualdad de género (CEPAL, 2016).

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo denominado por sus siglas PNUD, la transversalización de la igualdad de género nace como una estrategia para asegurar que la igualdad que se da entre hombres y mujeres se incluya en todas las etapas, menores y mayores, de toma de decisiones de la organización y que el resultado de estas decisiones que se hayan tomado sea sistemáticamente monitoreado respecto a su impacto en la igualdad de género (CEPAL, 2016).

#### **2.1.6. Brecha de género**

Es un constructo analítico y empírico que se basa en la diferencia entre categorías de una variable relacionando tasas masculinas y femeninas lo cual destaca la desigualdad que se da entre hombres y mujeres abarcando cualquier ámbito; tomando en cuenta un conjunto de factores como; derechos, acceso a oportunidades, nivel de participación, poder e influencia, beneficios, remuneración, control de recursos, uso de recursos, lo cual garantiza el desarrollo humano y su bienestar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2008).

“Se enfoca en la desigualdad que se da entre géneros y que se relaciona con la preferencia masculina sobre las mujeres, es decir se les dan mayores privilegios a los hombres sobre las mujeres, donde estas tienen menos probabilidades que el hombre de participar con éxito en alguna actividad” (Deere & León, 2005). Si bien, estas brechas persisten a pesar de los progresos que se han tratado de realizar durante los últimos 50 años, siendo las diferencias mayores en la región que en los países más desarrollados, generalmente estas distorsiones limitan decisiones de formación para las mujeres en relación al capital humano, familia y empleo a lo largo de su vida; “el primer paso para abordar este concepto, es identificar, caracterizar y cuantificar las disparidades de género que persisten dentro de un contexto; haciendo hincapié en el ámbito laboral, en el ámbito educativo, fecundidad y participación laboral” (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2019).

### **2.1.7. Desarrollo Local**

El desarrollo local es un concepto que nace a partir de un proceso complejo y multidimensional que conjetura la visión estratégica de un territorio, con actores que se articulan de manera idónea, “toma como referencia la identidad cultural como eje fundamental para el desarrollo, bajo el enfoque multidimensional que contiene la dimensión de género, para un proceso que se orienta a la cooperación y negociación de otros actores” (Segura & Ortega, 2019).

Este concepto, se define como; “la concertación entre fuerzas y sectores que interactúan dentro de los límites territoriales, combinando la generación de crecimiento enfocado en cambios sociales, de equidad, económico y cultural, respetando la sustentabilidad ecológica, la calidad y el equilibrio espacial y territorial respetando el enfoque de género, equilibrio espacial y territorial” (Llorens, Albuquerque & Del Castillo, 2002).

El desarrollo local nace como una estrategia sociopolítica que se enfoca en el cambio y que implica la recuperación y revaloración de un conjunto de particularidades, potencialidades e identidades; convirtiéndose en, “uno de los instrumentos más eficaces para la gestión de diferencias entre hombres y mujeres, porque indirectamente contiene las relaciones sociales y desiguales entre hombres y mujeres” (Mora & Martínez, 2018).

El género por otro lado, marca un punto de partida para el desarrollo local, repercutiendo sobre la visión, expresión, proyectos y objetivos que se proponen y promueven; bajo esta premisa, “el desarrollo local; sugiere que el género es transversal a un conjunto de dimensiones la cual implica retos sobre la articulación territorial, económica y tecnológica” (Serrano, 2019).

Nuestra región sigue enfrentando grandes desafíos frente a la desigualdad, expresándose esta de distintas maneras dependiendo del lugar y del contexto; siguiendo ciertos patrones de desigualdad; sin embargo, existe un desafío para la promoción del desarrollo territorial exitoso basándose en el crecimiento económico, sustentabilidad ambiental e inclusión social; “todo esto implica mirar la forma en que se dan las desigualdades entre hombres y mujeres; plasmándose esto en distintos

territorios, restringiendo la calidad de vida de las mujeres y afectando la oportunidad de desarrollo local” (Gómez & Pineda, 2018).

Territorialmente se considera al género como un sistema socio-cultural que da significado, estructura, norma y brinda poder a los roles y relaciones entre hombres y mujeres dentro de un territorio; es así que, “cada territorio se configura en sistemas de género que se organizan en base a un conjunto de actores y grupos sociales para que logren su desarrollo y puedan ejercer un conjunto de distintas labores pudiendo ser estas, prácticas, activas, de conocimiento, que impliquen responsabilidad, desarrollo de habilidades, formación de redes y organizaciones dentro de un territorio” (Czytajlo, 2017).

Considerando las dinámicas de territorio que se definen como toda forma en que interactúa el territorio con su estructura productiva, a nivel de género se relaciona con la forma en que cada territorio es capaz de organizar de qué forma participan hombres y mujeres en todos los ámbitos siendo clave esto para la equidad de género y para el crecimiento y desarrollo de un territorio; es decir, “existen ciertas configuraciones de territorio que favorecen o restringen dinámicas asociadas a la inclusión de mujeres, abriendo o cerrando oportunidades de desarrollo a nivel de territorio” (Burgos, 2019).

El desarrollo territorial no sólo guarda relación con las dotaciones o activos de las mujeres, sino más bien con factores propios del territorio como la estructura productiva es así que, “se ha subvalorado el trabajo femenino, dividiendo el trabajo para hombres y para mujeres, considerando el género como clave para la promoción de dinámicas territoriales, estableciendo sus efectos y los factores que necesitan promoverse para lograr territorios sustentables, inclusivos y equilibrados” (Cortínez, 2016).

### **2.1.8. Democracia**

La democracia nace como el resultado de una experiencia social intensa e histórica, la cual implicó una forma de concepción del ser humano para poder garantizar sus derechos individuales. Siendo esto así se le

define también como un modo de concebir, resguardar y acoger diversas identidades de la comunidad.

Ninguna teoría sobre democracia puede omitir la idea central de la igualdad, históricamente uno de los objetivos más importantes para los movimientos que se enfocaron en la democracia ha sido compensar las desigualdades en la economía y en la sociedad. La democracia es definida como una forma social de organización que se encarga de garantizar el ejercicio y la promoción de la expansión ciudadana; estableciendo reglas con el fin de mejorar relaciones a nivel político, de organización y para el ejercicio de poder (PNUD, 2015).

## **2.2. Contexto Actual a Nivel Nacional**

### **2.2.1. Brechas de género en el Perú**

Uno de los grandes objetivos de desarrollo a nivel mundial es superar las brechas de género entre hombres y mujeres, que se observa por medio de las desigualdades entre ambos sexos. El Perú ha asumido este importante compromiso, siendo una de las principales medidas la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el 2007, con esta Ley se busca generar condiciones óptimas para que hombres y mujeres para ejercer sus derechos de una manera libre y sin discriminación en cada uno de los ámbitos de su vida, ya sea público y/o privado.

Sin embargo, aún existen diferencias a nivel educativo, de empleo, ocupación y salariales; evidenciando aún brechas a nivel de género; como los salarios que tienden a ser significativas dentro de nuestro territorio, “esto se explica en base a habilidades cognitivas latentes y por diferencias en la dotación de habilidades no cognitivas latentes” (Yamada, Lavado & Velarde, 2013). Del mismo modo, “para el empleo informal cuando una persona tiene género femenino en nuestro país, su probabilidad de tener este tipo de empleo aumenta en 12.3%; si se suma a esto su condición de pobreza, su probabilidad aumenta en 66%; y si radica en una zona rural, la probabilidad de tener este tipo de empleo aumenta en 75.6%” (Leyton, 2020).

En Perú estas brechas se evidencian mediante; “la tasa de actividad 80%, la tasa de ocupación 79%, la tasa de desempleo 136%, la formalidad 63%, ocupados no remunerados 315%, horas semanales trabajadas 63%, horas semanales trabajadas de los ocupados 82%, ingresos por hora 91%, ingresos mensuales 73%” (Colacce, 2018). Si bien la Ley de Igualdad de Oportunidades –LIO, establece lineamientos y políticas de acción en los tres niveles de gobierno aún su aplicación en nuestro país es carente, por lo que se debe adaptar políticas de igualdad de oportunidades integrando programas de forma transversal a la gestión y ejecución de sus funciones en bien del desarrollo de la población, bajo esta ley el ente encargado de hacer cumplir esta ley es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el cual debe de elaborar y aprobar el PLANIG orientado a la igualdad de género. Si bien se cuenta con el respaldo legal y mecanismos para reducir las brechas de género, la discriminación hacia la mujer sigue siendo un problema persistente en nuestra sociedad.

Los mejores indicadores que muestra el Perú para estos son aquellos que están enfocados en salud y educación, en los cuales las brechas se encuentran casi cerradas con el 96.4% y el 98.1% respectivamente. A pesar de estos logros, las cifras de violencia hacia la mujer siguen incrementándose. Solo de enero a mayo de este año se han presentado 56 casos de feminicidio en el país y 125 casos de tentativa de feminicidio, y el Centro de Ayuda Mujer-CEM, ha registrado 66,665 casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar. De acuerdo con el Programa Nacional Aurora durante el año 2021, el 54.1% de mujeres de 15 a 49 años sufrió algún tipo de violencia por parte de su pareja de estos el 50.1% fue violencia psicológica, el 27.1% fue física y el 6% fue sexual.

Estos indicadores sólo nos demuestran que las brechas de género son mucho más profundas y complejas de abordar, “es por esto que es de suma importancia implementar estrategias y mecanismos que consideren la igualdad de género como una manera para buscar el logro del desarrollo sostenible, equitativo e incluyente” (Dador, 2006).

### **2.2.2. Brechas de género en la Región Áncash**

La Región Áncash se encuentra ubicada al norte de Lima, según el último censo realizado por el INEI en el 2017, cuenta con más de 1 millón de habitantes, su distribución poblacional según el sexo es equitativa con 575 mil mujeres y 581 mil hombres (INEI, 2019). A pesar de su equilibrio poblacional, la Ley de igualdad de oportunidades, los planes multisectoriales para reducir la brecha de género, la inclusión de la mujer en las actividades económicas, derecho a la educación y salud, aún siguen siendo adversos, además de la violencia persistente que sufren las mujeres en esta región.

En el 2019, el INEI publicó un informe sobre las brechas de género en el país, y estas arrojaron datos alarmantes para la Región Áncash, siendo la brecha económica una de las más difíciles de cerrar, ya que el acceso a las actividades económicas para la mujer solo es del 64.8% a diferencia de los hombres que tienen un acceso del 83%, a esto le sumamos que las mujeres sin ingresos propios asciende al 30.6%, es decir que más del 30% de mujeres en la región son dependientes, sin libertad económica, solo el 29.3% de mujeres tiene trabajos asalariados, pero estos salarios también contienen en sí mismos una brecha del 33%, una mujer, por el mismo trabajo que realiza un hombre, percibe 33% menos solo por ser mujer, devaluando sus capacidades.

Las mujeres que se encuentran en la zona rural de la región también sufren discriminación en el acceso a medios de producción, un hombre posee en promedio 2.5 hectáreas mientras una mujer solo puede acceder al 1.4 hectáreas de cultivo, y cuando necesitan acceder a créditos agropecuarios, solo el 2.6 puede acceder al crédito a diferencia del 4.5% de hombres.

La violencia que sufre la mujer en Áncash, no sólo es económica, también educativa, el analfabetismo en las mujeres asciende al 15.1% en comparación al 4.3% de los hombres en esta misma condición.

La maternidad adolescente también es un indicador de discriminación a la mujer, el promedio en el país de madres adolescentes es de 8.2% (Programa Nacional Aurora, 2021), pero en Áncash se ha superado la

media, ya que se encuentra en el 11.1% (INEI, 2019), esto no solo es un factor de riesgo en la salud ya que alberga riesgos de mortalidad materna, complicaciones obstétricas. En cuestión de derechos involucra la limitación de recursos de salud reproductiva, exclusión social, estudios básicos inconclusos, perpetuando la pobreza en la que generalmente se encuentran, sin oportunidad de aspirar a mejores niveles de vida.

### **2.2.3. Brechas de género en el Distrito de Shupluy**

Enfocándonos en el distrito de Shupluy, este se encuentra ubicado en la zona sierra de Perú, departamento de Ancash, provincia de Yungay, la población total del distrito es de 2422 habitantes (INEI, 2019) distribuidos en 7.6% de población urbana y 92.4% en población rural. De las cuales se encuentra distribuido en 48.1% hombres y 51.9% mujeres.

*Tabla 1. Población total en el Distrito de Shupluy.*

| Población Total   | Hombres |       | Mujeres |       | Urbano |      | Rural |       |
|---|---------|-------|---------|-------|--------|------|-------|-------|
|   | N       | %     | N       | %     | N      | %    | N     | %     |
| <b>2422</b>   | 1165    | 48.1% | 1257    | 51.9% | 184    | 7.6% | 2238  | 92.4% |
| Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI -2019<br>Elaboración: Propia, en base al Censo de población y Vivienda 2019 |         |       |         |       |        |      |       |       |

Caracterizándose su población por ser dispersa y atomizada, además de encontrarse en la Cordillera negra en donde el abastecimiento de agua es el principal problema que enfrentan. El Plan de desarrollo concertado (PDC) del distrito de Shupluy fue elaborado en el 2011, con la data de Censo de población y vivienda de año 2007, este es el único documento con el que se cuenta para la toma de decisiones en el gobierno local. Es así que según este documento de las 516 viviendas solo 282 cuentan con red pública dentro de sus hogares y 183 de ellas depende directamente de acequias o similares (PDC-Shupluy, 2011).

En cuanto a salud, el Gobierno ha proveído del sistema integral de salud –SIS a todos los ciudadanos que no tengan un seguro de salud privado o Essalud, de este modo la cobertura en salud es del 100% en el distrito, a pesar de esta ventaja en cuanto a inscripción a un seguro de salud, las limitaciones surgen con la distancia al puesto de salud, ya que

esta se encuentra en la zona urbana y como ya se ha mencionado la población es mayoritariamente rural.

En cuando a la desnutrición crónica infantil en el distrito, según los informes de la Dirección Regional de Salud para el 2011, se tiene una tasa del 47.8%. Lo cual limita el desarrollo de capacidades de los niños, manteniéndolos en el círculo de pobreza en el que se encuentra. El nivel de desarrollo humano alcanzado en el año 2007 por el distrito de Shupluy es medio, se encuentra dentro del quintil medio bajo, con 0.49 inferior al registrado en la provincia. La esperanza de vida al nacer es de 67.39 % que se asemeja al de los demás distritos de la provincia de Yungay, el analfabetismo alcanza 67.72 y el logro educativo de 69.39% (PDC-Shupluy, 2011).

Según el PDC del 2011, el distrito tiene al 88% de su población ubicada en la zona rural, la pobreza asciende al 20.6% y la pobreza extrema al 4.21%, la situación laboral en el distrito también es alarmante, el desempleo supera el 40% y respecto a la PEA ocupada el 61% son trabajadores independientes, el 17% es obrero y solo el 8% tiene un empleo en condiciones regulares. En cuanto a los indicadores de desigualdad de género la situación tampoco es alentadora, la PEA ocupada es representada por 82.46% de hombres y solo el 17.54% de mujeres, la tasa de analfabetismo es el 49.3% en mujeres y la población sin documento de identidad (DNI) asciende 6.1% en mujeres y a un 2.7% en varones.

### **2.3. Contexto Actual Brechas de género en el mundo y América**

#### **Latina**

A nivel mundial las brechas que se marcan entre hombres y mujeres han sido históricas, las discriminaciones culturales, económicas y sociales hacia la mujer no han permitido un desarrollo adecuado de nuestra sociedad. Ante la visibilización de esta problemática, en 1945 las Naciones Unidas incorpora la defensa de la igualdad de los derechos de los hombres y mujeres en todos los países y desde entonces se han establecido una

serie de acuerdos que compromete a los países participantes a superar las diferentes formas de discriminación de la mujer.

Algunos de los acuerdos que tienen más importancia son: la creación de la CEDAW, la conformación de la plataforma de Acción que se adoptó en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, y en el 2015 la ONU adoptó medidas de desarrollo a nivel mundial basados en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre ellos las mujeres desarrollan un papel esencial. El Objetivo 5 busca «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas», se lo conoce como un objetivo enfocado enteramente en el género en sí. Durante el 2014, 143 países habían garantizado la igualdad entre mujeres y hombres, pero aún quedaban pendientes 52 países que no habían adoptado este tipo de iniciativas.

Pese a que se han conseguidos progresos en las últimas décadas aún subsiste las diferencias de género en las diferentes esferas sociales, económicas y culturales. En marzo de este año el Foro Económico Global publicó el Global Gender Gap Report-2021, en el cual nos muestra que la brecha de género a nivel mundial se ha cerrado en un 68%, por lo que se estima que se necesitará 135.6 años para cerrar la brecha de género en el mundo. Una de las mayores brechas es la política, ya que solo muestra un avance del 22%. En los 156 países cubiertos por el índice las mujeres solo representan el 26.1% en el parlamento, 22.6% en cargos Ministeriales y 81 países nunca han tendido una mujer como jefe de Estado. Se estima que, para lograr una paridad política, nos tomará 145.5 años.

La oportunidad y participación económica es la segunda brecha más grande, con un avance del 58% como promedio mundial, se estima que esta brecha tardará en cerrarse 267.6 años. El lento avance de esta brecha se debe a que las mujeres profesionales calificadas aún son escasas, y las mujeres en puestos de liderazgo también tienen un bajo índice. Se estima que esta brecha se ampliará de 1% a un 4% debido al COVID-19. La OIT estima que el 5% de mujeres perdieron su empleo en comparación con el 3.9% de hombres. Respecto la educación a nivel mundial se ha tenido

mejores resultados con un 95% de la brecha cerrada y en salud y supervivencia se tiene un avance del 96%.

En América Latina también se ha dado importantes progresos en los últimos años, la creación de instituciones y políticas para crear conciencia y promover acciones de igualdad han sido de vital importancia. En Colombia se creó la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2015) como resultado de promover la equidad de la mujer rural, en Brasil se encuentra Ministerio de la mujer familia y derechos Humanos, también creado en el 2015, en Argentina está el Consejo Nacional de la Mujer que fue reemplazado el Instituto Nacional de la Mujeres en el 2017, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables en el Perú, entre otros.

Según el último informe mundial sobre brechas género, América Latina tiene un avance del 72.1%, el país con mejor desempeño fue Nicaragua con 79.6% y el índice más bajo fue el de Guatemala 65.5% (Global Gender Gap Report, 2021). Las brechas en cuanto a salud y educación están casi cerradas a nivel de la región, con un 99.6% y 97% respectivamente. Respecto las oportunidades y participación económica es escenario no es tan alentador, ya que no muestra variación respecto al año anterior, manteniéndose en un 64.2%. La fuerza labora tampoco ha mejorado, solo se tienen el 59% de la brecha cerrada, siendo Bolivia el país con el más bajo desempeño, sólo el 29.2% de las mujeres ocupan puestos directivos este país.

Existieron mejoras en la región, sin embargo, no debemos perder de vista las diferencias pendientes, más aún las brechas de poder como son la política y la economía, en las cuales se puede visibilizar mejor los problemas estructurales existentes y que hacen más difíciles el camino hacia la igualdad, ya que si los salarios no son igualitarios, el acceso a capacitación que convierta a las mujeres en un profesional calificado y con esto pueda acceder a puestos de liderazgo, altos cargos públicos y privados, se encontrarán limitados.

## **2.4. Marco Normativo Nacional**

### **2.4.1. Constitución Política del Perú**

La carta magna hace alusión a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo ante la sociedad y el estado (Art.1). Del mismo modo, aboga al derecho a la vida, identidad, integridad moral, psíquica y física y al libre desarrollo y bienestar (Art. 2.1°).

Derecho a la igualdad ante la ley. Es decir, ninguna persona debe de ser discriminada por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole (Art. 2.2°).

Nadie debe ser víctima de algún tipo de violencia ya sea moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o tratos inhumanos o humillantes (Art. 2. 24°).

### **2.4.2. Ley N° 26859 - 1997**

Se intentaba promover la inserción de las mujeres dentro de la política, ya que se establecía que la cuota mínima de candidatos al congreso no podía ser menor al 25% de mujeres o de hombres, esta cuota incrementó a 30% con una modificación realizada en el año 2000 (Congreso de la Republica, 2021), esta modificatoria de Ley también tuvo alcance en la Ley de Elecciones Regionales y Municipales en donde se establece que tanto en la lista de candidatos a consejeros regionales como la lista de candidatos a regidores no debe ser menor al 30% de mujeres u hombres (Congreso de la Republica, 2021).

### **2.4.3. Ley N° 27558 – 2001**

Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales, cuyo fin es el de garantizar una educación que sea de calidad y brinde equidad entre niños, niñas y adolescente en áreas de todo el país (Compendio de Normas, 2021).

#### **2.4.4. Ley N° 27942 – 2003**

Otra iniciativa relacionada a la igualdad de género fue la aprobación de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual esta ley es aplicada a hombres y mujeres con el fin de sancionar el acoso sexual producto de las relaciones autoritarias o de dependencia en cualquier ámbito jurídico.

#### **2.4.5. Ley N° 28983 – 2007**

Iniciativas válidas en cuestión de género, pero no específicas, en el 2007 se aprueba una ley concreta sobre igualdad de género, la Ley de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres la cual sentará las bases para un conjunto de normas específicas para promover la reducción de brechas de género y la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer.

Esta Ley responde al compromiso del Estado Peruano de promover políticas, estrategias y acciones para eliminar numerosas formas de discriminación hacia la mujer y alineándose a los Objetivos de Desarrollo Sostenible firmado por la comunidad internacional. Además, es de la CEDAW, norma a nivel internacional y a la cual nuestro país se encuentra adscrito y obligado a cumplir, y que busca eliminar cualquier forma de discriminación hacia la mujer.

La Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO), tiene por objetivo principal establecer un marco normativo que pueda respaldar las políticas, planes, estrategias y acciones para impedir cualquier tipo de discriminación, en las tres esferas de gobierno: nacional, regional y local, garantizando los derechos de igualdad, dignidad y libre desarrollo.

La LIO, en sus diferentes artículos, establece también las responsabilidades que tiene los poderes del Estado. Es así que, parte de los deberes del Poder Legislativo es aprobar normas que garanticen la igualdad de derechos, así como derogar aquellas que los vulneran. Por su parte el Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y Municipales, deben de acoger políticas, planes y programas que integren un conjunto de

principios que formen parte de esta Ley de forma transversal en todos sus niveles de acción.

Entre los lineamientos más resaltantes de esta Ley se encuentra la participación en el sistema democrático y la vigilancia ciudadana, el desarrollo de programas para la eliminación de la discriminación, el fomento del acceso a los recursos productivos y económicos, la promoción de la participación económica y garantizar el derecho a la salud sin ninguna forma de discriminación.

Por su parte el Poder Judicial tiene el deber de brindar garantías para acceder a la justicia en igualdad y procedimientos justos, además de promover capacitaciones al personal que administra justicia sobre género, derechos humanos, igualdad, etc. Para garantizar la adecuada aplicación de la Ley.

El ente rector encargado de vigilar y realizar coordinaciones para la aplicación de la Ley es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-MIMP, en tanto el Ministerio de Economía y Finanzas debe registrar cada una de las actividades descritas en la Ley, dentro del clasificador funcional programado de acuerdo al presupuesto vigente.

La Ley de igualdad de oportunidades fue promulgada en el 2007, han pasado 14 años desde entonces, los últimos informes nacionales e internacionales no muestran mayores cambios positivos, y aún no saben sobre el impacto real que ha tenido la pandemia en cuantos a las brechas entre hombres y mujeres.

La Ley cuenta con una normativa vigente y un plan estratégico nacional para que cada uno de los gobiernos en los tres niveles: nacional, regional y local, puedan integrar la Ley a cada una de sus acciones e instrumentos de gestión.

Pero parece que tales esfuerzos no son suficiente, ya que el MIMP, ente rector de coordinación y verificación del cumplimiento de la Ley, en muchas partes del país se encuentra ausente. La coordinación intersectorial e interinstitucional es casi inexistente.

La limitación de la aplicación de la LIO, también se debe a que muchas de las acciones tomadas están centradas en la atención y la sanción, como son los casos del CEM, que están ubicadas en su mayoría en centro urbanos porque su densidad poblacional es mayor, pero la violencia ocurre también en las zonas rurales y en el interior de la Amazonía. Pero estas mujeres no saben que están vulnerado sus derechos y tampoco saben en dónde hacer la denuncia. Otro problema de los CEM, es que han ubicado el problema solo en la violencia intrafamiliar, y no sitúan a la mujer como sujeto de derecho.

Otro aspecto importante es la falta de sensibilización generalizada en el personal que atiende los servicios en defensa de las mujeres, ya que siguen siendo reportados policías que no atienden los casos restándole e importancia, además de jueces que archivan casos de violación porque la víctima lleva ropa interior roja, señalando que “esa prenda es usada para ocasiones de intimidad, lo cual desvirtuaría un escenario de agresión sexual” (Martínez, 2020).

El acceso a la justicia en igualdad de oportunidades es otro lineamiento importante de la LIO, sin embargo, sigue siendo un punto pendiente en el país, ya que la impunidad es un resultado común en la mayoría de los casos. La Ley contempla que el Poder Judicial tiene el deber de capacitar y formar al personal que administra justicia, pero también es importante desarrollar capacidad en materia de derechos a las mujeres. Nussbaum (2006) decía que “el desarrollo de capacidades se debe dar en entornos sociales, económicos y políticos, los cuales son desarrollados mediante la toma de decisiones sobre uno mismo”. Si el Estado provee de recursos legales a las mujeres para utilizarlo en defensa de sus derechos, está generando condiciones para el desarrollo de capacidades y con ellas el desarrollo de una sociedad en equilibrio.

Es decir, es necesario que las autoridades representativas de las instituciones generen condiciones adecuadas en base a leyes sin mostrarse indiferentes ante las brechas de género, ya que las estructuras sociales han normalizado la discriminación a la mujer, lo cual deja de lado

la asignación de presupuestos adicionales para incorporar las prácticas de igualdad de género a sus proyectos.

El presupuesto que se requiere en los gobiernos locales al ser no significativos demandan aún demasiados esfuerzos para aplicar los principios que la LIO defiende, ya que al ser deficiente poco se puede hacer por el desarrollo integral de una localidad, esto deja de lado actividades como la intervención de las mujeres en el sistema democrático o acciones de vigilancia ciudadana. Se puede incorporar acciones que permitan acortar las brechas, pero el MIMP, ente rector de la Ley y el que tiene la responsabilidad de capacitar a los funcionarios públicos locales y regionales permanecen ausentes, por ende, las capacidades instaladas en los gobiernos para aplicar la ley adecuadamente son escasas.

Los trabajos que realizan están en coordinación con el ministerio de salud, el cual solo evalúa que toda la población tenga accesos a un seguro de salud y ese el indicador de igualdad que toman en cuenta, sin saber que el problema es más agudo. Lo mismo pasa en el sector educativo, la matrícula de los niños es el indicador de igualdad, pero la deserción, ausentismos, madres adolescentes, con factores que no integran y no se leen de manera conjunta.

La participación y oportunidad económica es un factor de evaluación que tampoco tiene muchos avances, al no contar con educación calificada es menos probable que se pueda acceder a una mayor participación económica, las oportunidades se limitan en tanto el índice de mujeres dependiente económicamente no se reduzca, o que los trabajos de cuidado no sigan siendo remunerados.

“En las zonas rurales este aspecto no es más prometedor, la capacidad que tienen las mujeres de acceder a tierras de cultivo es 100% menor al de los hombres, y el acceso al crédito guarda la misma proporción” (Plaza, 2003).

Ante este escenario podemos decir que se cuenta con la normativa necesaria para trabajar por la igualdad de género, pero es necesario que esté apoyando con recursos para poner en marcha los planes y estrategias

ya trazado, las capacidades gubernamentales también son de vital importancia por lo mismo el MIMP debe mostrar mayor compromiso en la capacitación y la verificación la aplicación de Ley para que pueda identificar los obstáculos que impiden su ejecución y elaborar mejores instrumentos y hacer que la LIO sean más eficiente.

#### **2.4.6. Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017) y**

##### **actualizaciones**

“Es el instrumento perteneciente a la política pública para la transversalización del enfoque de género” (Congreso de la Republica, 2021). Durante la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Género se evidenció que; “las brechas salariales eran uno de los principales problemas, ya que para el 2017 la brecha salarial ascendía al 67.5%” (Defensoría de Pueblo, 2019, pp. 28).

Es así que en el 2017 se publica la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley 30709 - 2017) por medio de la forma en que se determina y diferencian las categorías y funciones, de tal modo que prime el principio de igual remuneración por igualdad de trabajo (Congreso de la República, 2021). Otro problema pendiente en tema de En el Decreto Supremo 008 – 2016 - MIMP. Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021”.

Esto fue actualizado mediante el decreto supremo N° 008 -2019-MIMP, que implementa la Política Nacional de Igualdad de Género que plantea, suscribe y ratifica tratados y compromisos establecidos internacionalmente sobre derechos en función de la igualdad y no discriminación; avalándose en el decreto Supremo N° 056-2018-PCM donde se aprueba la Política General de Gobierno para el año 2021, estableciendo como lineamiento prioritario, promover la igualdad y la no discriminación entre género masculino y femenino.

Del mismo modo, mediante el de decreto supremo N° 002-2020-MIMP, se establece el Plan Estratégico Multisectorial De Igualdad de

Género De La Política Nacional De Igualdad De Género, donde se plantea el seguimiento y evaluación de este plan mediante matrices de seguimiento, indicadores y metas, del mismo modo se plantean cronogramas de implementación de actividades.

## **2.5. Aspecto Normativo Internacional**

Con la creación de las Naciones Unidas, el 24 de octubre de 1945, se marca un cambio importante en la forma de reconocer la igualdad de derechos fundamentales entre hombres y mujeres (Carta de las Naciones Unidas, 1945, pp. 2). Desde entonces, comisiones e instituciones se han ido creando con el fin de trabajar por cerrar las brechas entre hombres y mujeres en el mundo, entre ellas está la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que se crea en 1946, la cual es hoy en día el organismo principal internacional que se dedica a la promoción de la igualdad de género (ONU Mujeres, 2021)

Esta Comisión organizó las primeras convenciones internacionales entre ellas la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1953, el cual siendo el primer instrumento para la protección y reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. En 1963 la Comisión también estuvo encargada de redactar Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, a la cual le siguió la CEDAW, instrumento jurídico internacional vigente (ONU Mujeres, 2021).

En 1985 las Naciones Unidas crearon oficinas especializadas en los derechos de la mujer, tales como Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) (ONU Mujeres, 2021). Desde entonces el trabajo de todas las organizaciones han sido incesantes por lograr que los temas de género sean transversales al desarrollo de los países, este trabajo pudo lograr hacer visible la violencia hacia la mujer, es así que en 1994 se firma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (OEA, 2021), en donde se declara que toda

mujer tiene derecho a una vida que se encuentre libre de cualquier forma de violencia dentro del ámbito privado y público.

En 1995 se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en donde los países miembros se comprometieron a luchar por la igualdad de género, esta declaración abarca 12 esferas de trabajo (medio ambiente, poder de decisión, infancia, economía, violencia, pobreza, educación, derechos, institucionalidad, medios de comunicación, salud y conflictos armados).

Posteriormente, en el 2003 y 2011 la Asamblea General de las Naciones Unidas publica resoluciones en donde se hace un llamado a los países miembros a vigilar la representación de la mujer dentro de la política y velar porque este progreso concilie la vida familiar y profesional tanto para hombres como las mujeres, además de invitar a adoptar una serie de medidas respecto a la promoción de la importancia de las mujeres en los procesos políticos locales, nacionales e internacionales; investigar sobre los casos de violencia a la mujer y las marginaciones a las mujeres indígenas (ONU Mujeres, 2021)

Hoy en día se cuenta con ONU Mujeres, que trabaja como la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, el mayor organismo internacional que abarca la División para el Adelanto de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, trabajando exclusivamente por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el mundo (ONU Mujeres, 2021).

### **2.5.1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

La CEDAW, es una carta internacional que se enfoca en los derechos de la mujer y brinda un marco obligatorio para que los países cumplan y ratifiquen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (ONU, 2011)

Este documento busca reafirmar los derechos humanos fundamentales como son; la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres. Esta convención se refiere a la igualdad e indica cómo deben de actuar los estados partes para lograrla, estableciendo no sólo una declaración internacional de derechos que se enfocan en la mujer, sino que pone en nuestras manos un programa de acción para que el estado garantice el goce de derechos.

### **2.5.2. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)**

Esta declaración fue adoptada por el Consejo General de las Naciones Unidas durante el año 1993, el cual sirve como herramienta que se enfoca en los derechos humanos abordando de manera explícita el asunto de la violencia contra la mujer. Esta declaración sirve para cumplir con tres propósitos. Siendo el primero, contribuir con la aplicación universal de los derechos humanos básicos y libertades fundamentales que nacen a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) principalmente. Seguido de la identificación de todo tipo de violencia de la mujer encuadrando está dentro de la como violación a los derechos humanos per se. Y por último, define la violencia en contra de las mujeres y las responsabilidades y derechos que se asocian a este.

## 2.6. Discusión Teórica

Resulta siempre difícil encontrar el inicio del problema cuando esta data desde hace miles de años. En el año 370 A.C. Platón escribió en su obra La Republica que en el gobierno de un estado no existen ocupaciones propias de la mujer o del hombre como tales; sino que, “habiéndose dado de acuerdo a las leyes naturales las mismas facultades a los dos sexos, todos los oficios deberían de pertenecer al común de ambos, siendo preciso, hacer que las mujeres se constituyan en artes, formarles para la guerra y tratándolas como hombres” (Santa Cruz, 1988). Esta cita nos demuestra que desde entonces ya existían diferencias entre hombres y mujeres, existiendo desigualdades que hasta el día de hoy no hemos podido superar.

Los problemas de género tienen muchas dimensiones, muchas son visibles y medibles como el acceso a la educación y la prioridad que tienen los niños sobre las niñas, el sistema de salud que no cubre el derecho a la salud reproductiva de una adolescente, las brechas salariales y los accesos al sistema financiero, estos factores limitan de manera visible que las mujeres puedan desarrollarse plenamente como lo exige la Ley de Igualdad de Oportunidades. Pero también existen factores imperceptibles como la cultura en donde el hombre es superior a la mujer, que no solo está internalizado en los varones también en muchas de las mujeres de nuestra sociedad, de manera tal que se naturaliza el problema de discriminación, se normaliza y con esto se invisibiliza.

Aunado al problema de la discriminación hacia la mujer se encuentra el problema de la pobreza, pues dada la desventaja en la que siempre se ha mantenido a las mujeres frente a los hombres, se vuelven más vulnerables en situaciones difíciles que puede atravesar la sociedad. Esta emergencia sanitaria mundial, afectó a más mujeres que a hombres en temas de desempleo, siendo la tasa de despido laboral en mujeres el 4% frente que aun 1% que afrontaron los hombres (Global Gender Gap Report, 2021).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sugiere que a causa de la pandemia dentro de la región hubo una cifra alta de la salida de las mujeres de la fuerza laboral relacionándose esto a la necesidad de atender un conjunto de demandas de los cuidados en sus hogares. Es decir la participación laboral femenina tuvo un retroceso de más de una década (CEPAL, 2021). La lucha por la igualdad de género es bastante lenta, porque enfrenta dos tareas a la par, la de su desnaturalización de la discriminación y la de luchar para el ejercicio de derecho.

El poco camino avanzado se refieren a las políticas públicas en relación a la igualdad de género, al respecto Arriagada (2004) elabora una síntesis de las políticas relacionadas con la igualdad de género, afirma que desde hace 30 años las políticas públicas han sufrido cambios que van desde políticas asistencialistas hasta enfoques basados en empoderamiento para el ejercicio al derecho de la igualdad. Si ahondamos un poco más en las clasificaciones que realizó el autor podremos decir que las primera políticas públicas en cuestiones de género fueron las asistencialistas, estas se empezaron a aplicar a partir de los años setentas y ochentas, el autor plantea que estas políticas están dados dentro de las llamadas poblaciones vulnerables, en donde se toma en cuenta los derechos de la mujer como esposas y amas de casa, aunque muchos de estos programas han desaparecido, existen algunos programas que aún tienen un enfoque asistencialistas hacia la mujer.

Otro enfoque que plantea el autor, son las políticas públicas basadas en la eficiencia, es decir incorporar a las mujeres al mercado laboral para generar mayores aportes económicos a la sociedad, así como dotarlas de educación y capacitación para que la fuerza laboral sea más eficiente. Este enfoque es utilizado por el Banco Mundial, el BID, la CEPAL, la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Existe otros dos tipos de políticas públicas, el que está basado en la equidad, el cual plantea que mejorar las condiciones económicas de la mujer contribuirá a lograr la

equidad entre los géneros, ya que tener los bajos salarios solo conducen a una situación precaria de vida” (Arriaga, 2004).

El último enfoque planteado por el autor está basado en el empoderamiento, en el ejercicio de la ciudadanía, en la democracia y la toma de decisiones, este tipo de políticas públicas es reciente y está enfocado en delegar la responsabilidad y comprometer a los actores sociales respectivos en la elaboración y ejecución de los programas, de esta manera se busca que sean más eficientes y estén adaptados a la realidad social, reforzando sus capacidades, mejorando el acceso a los recursos y de este modo ejercer plenamente su ciudadanía. “Este tipo de políticas es actualmente utilizado por 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).

En relación a las diferencias que hace el autor sobre los diferentes diseños de políticas públicas podemos ubicar las Ley de Igualdad de Oportunidades, entre aquellas políticas de equidad, la cual busca equiparar los derechos de la mujer a los del hombre y de esta manera generar el desarrollo de la sociedad.

Aunque la redacción de la Ley parece que abarcará muchos ámbitos de la discriminación hacia la mujer, la implementación de la misma aún es débil, y más aún en el interior del país en donde las brechas de género son más amplias.

Hablar de igualdad de oportunidades también es hablar de desarrollo de capacidades sin distinciones, Martha Nussbaum (2006) nos dice que; “el desarrollo de capacidades no solo es la adquisición de habilidades, destrezas y conocimiento, el desarrollo de capacidades incluye libertades, oportunidades creadas entre las personas, en entorno político y económico”.

Sen (2000), aunque no nos habla de la equidad de género explícitamente, nos habla sobre la libertad como desarrollo de la sociedad. El autor al igual que Nussbaum establece que; “el desarrollo de las

capacidades como un medio por el cual las personas adquieren habilidades para mejorar sus funciones y la toma de decisiones” (Sen, 2000).

En el Perú, según la Ley de Igualdad de Oportunidades, el Estado es el encargado elaborar planes, proyectos y actividades para reducir las brechas de género existentes, y bajo la teoría de Sen y Nussbaum, el desarrollo de capacidades sería el camino para integrar a la mujer al desarrollo de la sociedad. Se plantea que la mejor manera de atender los problemas de desigualdad de género es la planificación del desarrollo y la atención de las necesidades de las personas en función los roles que desempeña en la sociedad; “las personas cumplen tres roles dentro de la sociedad: reproductivo, productivo y de gestión comunal” (Moser, 1997). El rol reproductivo está referido al trabajo de cuidado, la atención del hogar, etc. El rol productivo está relacionado con las actividades económicas asalariadas. En tanto, el rol de gestión comunal, abarca las acciones y proyectos ligados al bien común.

Pero estos roles se encuentran estereotipados en la sociedad, relacionando a las mujeres con los roles reproductivos y a los hombres con los roles productivos. Incluso dentro de los roles comunitarios a las mujeres se le delega actos asistencialistas, como el abastecimiento de productos masivos, a diferencia de los hombres se posicionan dentro de puestos políticos, de liderazgo y representación comunal.

La diferencia que se establece en la sociedad sobre los roles ha provocado que se implementen políticas que mitiguen y eliminen esta diferencia. Estas políticas se basan en los dos tipos de necesidades que identifica la autora: necesidades prácticas y necesidades estratégicas.

Las necesidades prácticas están relacionadas con la supervivencia, con las necesidades cotidianas y básicas; y las necesidades estratégicas, son las relacionadas con la promoción de los cambios estructurales, subordinación de las mujeres frente a los hombres cuyo escenario se encuentra arraigado en nuestra sociedad, manifestándose en las restricciones para accesos a recursos productivo, trabajo de cuidado

obligatorio y sin salario, discriminación en los accesos a los servicios de educación, accesos a la salud reproductiva, etc.

## **2.7. Antecedentes e Investigaciones Revisadas**

### **2.7.1 Segundo Obando (2017)**

En su tesis, *Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, factores que influyen en su aplicación. Caso: Mancomunidad Municipal Simón Rodríguez – Paita*. Tuvo como objetivo, 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 que a partir de sus resultados propongan políticas o acciones que ayuden a la implementación, que se oriente a la superación de tal situación.

Concluyó que, ante las tradicionales y persistentes formas de manifestación de inequidad entre varones y mujeres, en el Perú el órgano que se encarga de velar como ente rector por los derechos y la promoción de la mujer, es el Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables, siendo la principal norma en la materia la ley 28983, LIO.

Además, las instituciones del ámbito no presentan condiciones para contribuir con el cumplimiento de la LIO. Ya que se evidenció escaso conocimiento de las autoridades sobre esta Ley: no conocen de su existencia o se conoce muy poco; existiendo escasa voluntad política para implementar la norma, además este tema es poco prioritario en instituciones, evidenciando presupuestos casi inexistentes para estos fines.

Para Obando (2017); “los factores que limitan las coordinaciones interinstitucionales se debe principalmente a que no se le da la debida importancia para manejar la equidad y el cumplimiento de la LIO 80%” (pp.102).

### **2.7.2 Carola Calderón (2019)**

En su tesis, *La ley de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y su aplicación en la realidad nacional: una revisión de la literatura científica*. Tuvo como objetivo, determinar si las políticas públicas que se están aplicando para el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres son las necesarias y alcanzan de manera satisfactoria a toda la población brindándole las oportunidades para que puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

Concluyó que, la Constitución Política del Perú, establece dentro de su artículo 2, la igualdad ante la ley de todos los ciudadanos dentro del ámbito peruano sin distinción y a lo largo del transcurso histórico la autora identifica que el papel de la mujer ha sido el de la crianza a sus descendientes brindando atención a su hogar, mientras que otro tipo de labores no se le permitían. Del mismo modo, durante las últimas décadas ha habido avance con realización a la brecha de género dentro de algunos contextos; sin embargo, hay mucho por trabajar. Así mismo, señala que las normativas deben de materializarse, dando a los sectores que se encargan de controlarla las herramientas necesarias y suficientes para aplicarse en todos los rubros donde se necesite ya que la mujer sigue siendo vulnerable, es necesario que el estado trabaje para lograr la equidad de género.

Para Calderón (2019), “la LIO, tiene por objetivo aminorar la desigualdad de género que existe a nivel población dentro de nuestro contexto. Y es a partir de esto que deben de nacer planes regionales y nacionales, pudiendo así cumplirse con los objetivos trazados por esta y llegar a toda nuestra población. Del mismo modo asevera, que se han suscrito convenios de tipo internacional con el fin de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Por otro lado, cuando hablamos de igualdad de oportunidades, se habla del rol que juega el hombre dentro de nuestra sociedad tomando en cuenta la participación de la mujer en el trabajo” (pp.20).

### **2.7.3 Adelaida Alayza (2017)**

En su tesis, *Política de Igualdad de Oportunidades: Posibilidades y límites para las mujeres indígenas desde una mirada interseccional*. Tuvo como objetivo, determinar las dimensiones de la discriminación/exclusión de las mujeres indígenas en el marco de la política de igualdad de oportunidades del Estado Peruano.

Concluyó que, a pesar de que existe un avance en demandas de tipo feminista, bajo instrumentos planteados internacionalmente relacionados a los derechos humanos e instrumentos en Perú como el PLANIG y el Plan de Violencia contra las mujeres, el Perú no responde a la necesidad de la mujer indígena, las principales barreras que enfrentan estas necesidades son los sistemas de poder sexo/genérico, racial/étnico, de clase/socioeconómico y a los que se relacionan a la ubicación geográfica.

Alayza (2017) sostiene; “existen diferencias entre la situación enfocada en la subordinación estructural; enfocándose en desventajas de ubicación entre los sistemas de distribución de poder principalmente a nivel racial étnico, socioeconómico y de género. Además, la subordinación política, implica no solamente que el estado bisque inclusión en procesos de elaboración y evaluación de políticas públicas, sino que debería de enfocarse en el apoyo para fortalecer organizaciones de mujeres indígenas” (pp. 184).

## **2.8. Enfoque desde la Gerencia Social**

De acuerdo con Batista de Pérez (2001); “la gerencia social debe de identificar la relación entre unidades ejecutoras con los planes enfocados en las mujeres, se debe de reconocer la percepción sobre el papel que desempeñan las mujeres, de acuerdo con las unidades ejecutoras; se debe de identificar opiniones de los instrumentos administrativos que promueven la igualdad, principalmente”.

La igualdad de género se constituye como un reto muy grande para la gerencia a nivel de Latinoamérica; “basándose en el enfoque de género,

que hoy en día la mujer busca su espacio dentro de una sociedad que aspira mayor igualdad; no obstante, las cifras sostienen que esta desigualdad se conserva en los países latinoamericanos, subrayando las brechas entre sexos” (Contreras, Santana, Rejas & Hidalgo; 2014). Respecto de la gerencia, estos autores sostienen que existe un aumento en el apoyo y en las garantías para la toma de decisiones, y existiendo cada vez mayor participación por parte de la mujer, de acuerdo con las evoluciones presentadas durante los últimos 20 años, es así que en unos años será común tener gobiernos y poderes con mayor cercanía a la equidad; sin embargo para que esto sea posible, es necesario un sistema de permanente de retroalimentación y de educación social intensiva, siendo este el pilar para una transformación cíclica de igualdad cívica entre personas, ya que la misma sociedad al educarse será la que exigirá la igualdad administrativa para las organizaciones sin dar vueltas hacia atrás, y por tanto la mayoría de los indicadores serán útiles para demostrar las equidades de género, durante en un proceso de construcción social.



## CAPÍTULO III

### DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Metodología de la Investigación

De acuerdo a la naturaleza de la investigación sobre la evaluación de la aplicación de la Ley de Igualdad de oportunidades (LIO), se ha planteado que la forma de la investigación sea mediante el estudio de caso, ya que de este modo se ha podido identificar las limitaciones y oportunidades que han tenido en la implementación de dicha LIO en el caso particular del Distrito de Suplan-Ancash.

El estudio de caso nos ha permitido elaborar un diagnóstico completo sobre el distrito de Shupluy y su desenvolvimiento en la implementación de la Ley de igualdad de oportunidades, identificando los factores que contribuyen a la aplicación de la LIO y aquellos que los están limitando. Realiza el estudio de caso nos ha ayudado a conocer el contexto real social, económico y cultural, en el cual se desarrolla la problemática.

El ámbito de estudio es el distrito de Shupluy, ubicado en la zona andina, precisamente en la Cordillera Negra en la región de Ancash, en donde la pobreza asciende al 20.6% y el extremo pobre es el 4.2% de acuerdo con el Mapa de pobreza (INEI, 2009), no se tiene un reporte sobre la desigualdad de género, solo cuentan con el PDC elaborado en el año 2011 al cual no se le ha hecho seguimiento, tampoco cuentan con un Plan Estratégico Institucional, lo cual visibiliza la falta de visión y estrategias con la que cuenta la Municipalidad para su gestión.

La forma de investigación también ayudo a identificar que el factor cultural es importante en el que se tiende a normalizar la discriminación y la violencia hacía la mujer, factor que limita la aplicación de leyes o planes dadas para corregir ese comportamiento

El estudio de caso también nos permitió conocer detalles cualitativos sobre la diferencia de género en el distrito, para lo cual se aplicó herramientas a fin obtener la mayor información posible y proponer

estrategias adecuadas para mitigar cualquier tipo de desigualdad entre hombres y mujeres.

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación corresponde a una estrategia cualitativa, ya que se buscaba conocer y profundizar sobre el problema de la desigualdad de género y muchas veces este problema no puede verificarse cuantitativamente debemos adentrarnos a las actitudes y comportamientos de las personas e identificar en esa relación las variables que son importantes en este tipo de estudio, como las vivencias diarias, la cultura, comportamientos normalizado, etc.

Las acciones tomadas por las autoridades Municipales respecto a la implementación de la LIO también serían importantes, investigar sobre sus reacciones y actitudes frente a la normativa de igualdad de oportunidad. Todos estos factores fueron decisivos en el momento de elegir la estrategia de investigación, ya que al ser una investigación cualitativa nos arrojaría mayores y mejores datos facilitándonos profundizar en el problema.

Al tratarse de una Municipalidad distrital en una zona rural, el muestreo realizado fue no probabilístico o intencional, donde la elección de elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia). En este caso se usó este tipo de muestreo ya que se trata de recopilar información que sea pertinente para la investigación.

### 3.2. Listado de Variables de la Investigación

Siendo Shupluy un distrito golpeado por la pobreza y rural ya que no existe aún un desarrollo económico local equilibrado, es loable que una mujer haya llegado a ser elegida alcaldesa ya que pocas mujeres en el Perú tienen este cargo y más en zonas rurales donde existe el llamado “machismo”; “incluso en las últimas elecciones al congreso, el porcentaje de varones que lideraban las listas de candidatos fue de 86%, superando a las mujeres que solo conformaban 14%” (Casusol & Antuhanet, 2021).

Deseando conocer si la LIO se aplica adecuadamente en el distrito se investigó; ¿cuáles han sido las limitaciones y oportunidades con la que cuenta la Municipalidad en la aplicación de la LIO? Para respondernos esta pregunta se planteó las siguientes variables:

- ✓ Proceso de identificación de las principales brechas de género
- ✓ Recursos destinados a la implementación de la LIO
- ✓ Acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO
- ✓ Capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO
- ✓ Estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad
- ✓ Mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO

### 3.3. Fuentes de Información

Para la obtención de información sobre la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades. Se tomó en cuenta intencionalmente, en base a la disponibilidad y acceso:

- A la alcaldesa del distrito
- A los Funcionarios involucrados en la implementación de la Ley: Gerente administrativo, gerente de desarrollo social, gerente de desarrollo urbano, gerente de promoción de empleo y emprendimiento.
- un representante del MIMP, ya que representa el órgano rector de la LIO, es decir deben velar por el cumplimiento de la mencionada ley, responsabilizándose de capacitar a los diferentes tipos de gobierno para que la Ley se incorpore de manera transversal a cada uno de los planes, programas y actividades que realicen.
- Trabajadores de la municipalidad: 10 empleados (personal administrativo y limpieza).
- 10 madres de familia que forman parte de la población.
- 03 pobladores adicionales con quienes se elaboró sus respectivas historias de vida.
- Los informes que se hayan realizado sobre brechas de género (el PDC elaborado en el año 2011)
- PIA 2019-2020, y la documentación que nos podría brindar el gobierno local para evaluar sobre los recursos destinados a la reducción de la brecha de género.

### 3.4. Técnicas de Obtención de Información

- Entrevista semiestructurada para poder conversar con la alcaldesa para conocer sus conocimientos sobre género y LIO; este tipo de entrevista también se utilizó en funcionarios municipales, con los pobladores para conocer su historia de vida y con el representante del MIMP, para saber sobre las acciones tomadas desde el ministerio para abordar la problemática en temas género.
- La encuesta para obtener información de los trabajadores de la municipalidad y de los pobladores.
- Análisis de documentos.

#### 3.4.1. Instrumentos

Para sintetizar los instrumentos, se realizó un cuadro en base a las técnicas utilizadas y fuentes.

Tabla 2. Instrumentos.

| Fuentes   | Técnicas                    | N° de Muestra /instrumento utilizado  |
|---|-----------------------------|---|
| Pobladores del distrito de Shupluy  | Encuestas                   | 10 pobladores /Cuestionario   |
|   | Entrevista semiestructurada | 03 madres de familia que forman parte de la población/ Guía de historia de vida.                        |
| Representante del MIMP  | Entrevista semiestructurada | 01 Guía de entrevista semiestructurada / representante del MIMP.  |
| Informes de evaluación sobre brechas de género del MIMP                                 | Análisis de documentos      | 01 informe sobre brechas de género del MIMP /Matriz documentaria.                                       |
| Informe presupuestal y de planeamiento de la Municipalidad                              | Análisis de documentos      | 01 informe presupuestal y de planeamiento/ Matriz documentaria.   |
| Funcionarios  | Entrevista semiestructurada | 04 funcionarios /Guía de entrevista.  |
| Plan de desarrollo concertado   | Análisis de documentos      | 01 PDC / Matriz documentaria.   |
| Trabajadores de la Municipalidad  | Encuesta                    | 10 trabajadores/ Cuestionario.  |
| Alcaldesa   | Entrevista semiestructurada | 01 alcaldesa/ Guía de conversación.   |
| Informes de la evaluación de la implementación de la LIO elaborada por la municipalidad | Análisis de documentos      | Informes de evaluación de implementación de la LIO elaborada por la Municipalidad /Matriz documentaria. |

### **3.4.2. Dimensiones del estudio**

Nuestro universo de estudio estuvo constituido por un total de 2422 habitantes del distrito de Shupluy durante el año 2019 – 2020. De donde se tomó una muestra significativa constituida por la alcaldesa del distrito, cuatro funcionarios involucrados en la implementación de la Ley, un representante del MIMP, diez empleados (personal administrativo y limpieza), diez madres de familia y tres pobladores. La determinación de la muestra fue no probabilística por juicio y conveniencia.



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Introducción**

La presente investigación se realiza a través de la pregunta: ¿Cuáles son las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Género?, cuya respuesta permitió hallar causas significativas, que se detallan a continuación.

#### **4.2. Instrumentos Aplicados**

Una vez aplicados los instrumentos, se encontraron los resultados de acuerdo a las siguientes variables: primero, el proceso de identificación de las principales brechas de género; segundo, los recursos destinados a la implementación de la LIO y los recursos destinados a la identificación de brechas de género; tercero, acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO; cuarto, capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO; quinto, la estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad y sexto, el mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO

#### **4.2.1. Proceso de identificación de las principales brechas de género**

En el trabajo de investigación realizado se ha identificado que existen subvariables que explican con mayor precisión el proceso de identificación de brechas de género en una comunidad estas son: el conocimiento de la existencia de brechas de género; los recursos destinados a la identificación de brechas de género y la estructura económica y social que facilita la discriminación hacia la mujer. Los hallazgos en función a estas subvariables serán explicados a detalle a continuación:



1

---

<sup>1</sup> Leyenda: DIDUR (Director de desarrollo urbano rural), DIDPPE(Director de desarrollo productivo y promoción empresarial), DIDEHPS (Director de desarrollo humano y promoción social), GM (Gerente Municipal)

Tabla 3. Capacidad de identificar las brechas de género.

| Funcionarios                                     | Capacidad de identificar las brechas de género.   | Apreciación.  |
|--|---|---|
| ALCALDESA  | "No se han realizado informes sobre identificación de brechas de género en el distrito".  | La alcaldesa pone en evidencia que no existe un área para la identificación de brechas de género dentro de la municipalidad.  |
| DIDUR  | "Actualmente no hay brechas de género en el lugar".   | El director de desarrollo urbano y rural, pone en evidencia el desconocimiento sobre el tema, ya que no pertenece al área en mención.                               |
| DIDPPE   | "No se ha analizado el problema de brechas de género dentro del distrito".  | Para el director de desarrollo productivo y promoción empresarial, toma en cuenta que el problema no es tomado en cuenta.   |
| DIDEHPS  | "No tengo conocimiento sobre algún informe sobre brechas de género, sin embargo existen diferencias entre hombres y mujeres ya que aún son consideradas como sexo débil". | La directora de desarrollo humano y promoción social si conoce sobre el tema, además aduce la diferencia entre hombres y mujeres debido al sexo.                    |
| GM   | "No existe brechas de género dentro del distrito, ni tampoco en la municipalidad".  | Para la gerente municipal, no existen diferencias en brechas de género en el distrito, ni en la municipalidad, sin embargo muestra poco conocimiento sobre el tema. |
| Representante del MIMP (Coordinadora CEM-Yungay) | "No tenemos datos sobre brechas de género en el distrito; ya que sólo guardan registro de hechos de violencia".   | Es evidente que no se toman en cuenta las brechas de género, sino más bien se toma en cuenta la violencia como tal y se lleva un control de esta.                   |
| <b>Fuente:</b> Elaboración propia.               |   |   |

**Tabla 4.** Conocimiento de la ley de igualdad de oportunidades por parte de los funcionarios municipales

| Funcionarios | Conocimiento de la ley de igualdad de oportunidades por parte de los funcionarios municipales   | Apreciación.   |
|--------------|---|--|
| ALCALDESA    | "Si bien tenemos conocimiento sobre esta Ley, no se está llevando a cabo trabajos específicos enfocados en esta ley, ya que existen prioridades mayores como cubrir las necesidades básicas como saneamiento; sin embargo, se promueve actualmente la igualdad entre toda la población para que no exista discriminación social o de género". | Se pone en evidencia que la alcaldesa conoce la LIO; sin embargo, es evidente que el nombre mismo de la ley pone en evidencia de que trata, por ello agrega que se promueve actualmente la igualdad entre toda la población. |
| DIDUR        | "Si bien no tengo conocimiento sobre el tema, tampoco es necesario para desempeñar mis funciones ya que mi área no tiene que ver con el tema, por otro lado si tenemos una miembro que es mujer que realiza labores de tipo administrativo ya que las mujeres son más organizadas que los hombres".   | El director de desarrollo urbano y rural, reconoce que no conoce sobre el tema; sin embargo diferencia a la mujer de los hombres en sus labores como lo evidencia.   |
| DIDPPE       | "No se han realizado acciones de manera específica para la implementación de esta ley, sin embargo a nivel productivo y empresarial no diferenciamos entre hombres y mujeres, sino más bien promovemos la participación de cualquier persona".  | El director de desarrollo productivo y promoción empresarial, pone en evidencia la falta de acciones para implementar la ley en estudio, sin embargo en esta área promueven la participación empresarial de las mujeres.     |
| DIDEHPS      | "No se está trabajando en la igualdad de género de forma específica, si bien tratamos de incluir a hombres y mujeres en todos los proyectos que se ejecutan, actualmente no existe preocupación para llevar a cabo la implementación de la LIO como tal, por lo que se debe trabajar más en este aspecto".                                    | La directora de desarrollo humano y promoción social si conoce sobre el tema, tiene en cuenta que la municipalidad no tiene recursos para implementar la LIO como tal.   |
| GM           | "La ley de igualdad de oportunidades tiene que ver con brindar las mismas oportunidades a los   | El gerente municipal pone en evidencia que su conocimiento   |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | hombres y a las mujeres, sin embargo existe una preocupación por mi parte ya que no se ha trabajado en un presupuesto específico para promover la promoción y participación de proyectos”.   | sobre la LIO, pone en evidencia la falta de presupuesto por parte de la municipalidad.   |
| <b>Representante del MIMP (Coordinadora CEM-Yungay)</b> | “Si bien tenemos conocimiento de la Ley de igualdad de oportunidades, no se puede hacer un seguimiento de la promoción y aplicación de esta, sino más bien nuestra misión en el distrito es llevar a cabo el registro de los hechos de violencia producidos de hombres a mujer”. | La representante del MIMP pone en evidencia que se enfocan más en el cuidado de la violencia que se produce por hombres sobre las mujeres. |
| <b>Fuente:</b> Elaboración propia.                      |  |  |

*Tabla 5.* Toma de decisiones en la estructura de funcionamiento de la municipalidad

| <b>Funcionarios</b> | <b>Toma de decisiones en la estructura de funcionamiento de la municipalidad</b>   | <b>Apreciación.</b>  |
|---------------------|--|--|
| <b>ALCALDESA</b>    | “la toma de decisiones es compartida, actualmente las decisiones son tomadas por mi persona y el gerente municipal que es hombre; las tres direcciones orgánicas son dirigidas por 2 mujeres y un hombre”. | Se puede apreciar que las decisiones son compartidas a nivel municipal, tanto por la alcaldesa como por el gerente.  |
| <b>DIDUR</b>        | “Actualmente tengo a cargo tres ingenieros, dos hombres y una mujer, si bien todos son ingenieros; la mujer es la más organizada por lo que realiza labores administrativas”                               | El director pone en evidencia que diferencia al hombre de la mujer, resaltando su orden; sin embargo al ser todos ingenieros, deberían de encargarse todos de la misma función de manera compartida. |
| <b>DIDPPE</b>       | “actualmente contamos con tres especialistas, los cuales todos son hombres, sin embargo sería interesante contar con un personal femenino para impulsar la promoción empresarial en mujeres”               | Esta unidad orgánica está dirigida por una mujer; sin embargo no se cuenta con trabajadoras mujeres, sin embargo resalta la importancia de una mujer para promover la promoción empresarial.         |
| <b>DIDEHPS</b>      | “acá todas somos mujeres, somos 5 en total y nos va bien; sin embargo ante los pocos recursos a nivel municipal, no se pueden desarrollar  | De nuevo se pone en evidencia la falta de recursos   |

|                                    |  |   |
|------------------------------------|--|---|
|                                    | proyectos que impulsen a la mujer”.  |   |
| <b>GM</b>                          | “La gerencia como tal está encabezada por mi persona, sin embargo a nivel de unidades orgánicas 2 son mujeres y uno es hombre, yo creo que esto equilibra la participación a nivel municipal”. | Se evidencia que existe un equilibrio en la toma de decisiones a nivel municipal. |
| <b>Fuente:</b> Elaboración propia. |  |   |

**Tabla 6.** Existencia de un plan de implementación de la LIO

| <b>Funcionarios</b>                | <b>Existencia de un plan de implementación de la LIO</b>  | <b>Apreciación.</b>  |
|------------------------------------|---|--|
| <b>ALCALDESA</b>                   | “No se tiene un plan específico de igualdad de oportunidades, pero tenemos en cuenta que todas las acciones tomadas por la municipalidad busquen promover la igualdad entre la población”.  | Se evidencia que no existe un plan para la aplicación de la LIO  |
| <b>DIDUR</b>                       | “No me corresponde a mi responderte sobre dicho plan ya que no corresponde al área donde me desempeño”.   | El director pone en evidencia el desconocimiento sobre algún plan en particular.                           |
| <b>DIDPPE</b>                      | “No han elaborado un plan específico pero se trata de promover la igualdad entre toda la población”.  | Se evidencia que no existe plan alguno sobre el cual se deba de trabajar.                                  |
| <b>DIDEHPS</b>                     | “No hemos realizado plan alguno, en estos años; debido al presupuesto es muy pronto para promover diferentes aspectos relacionados a la LIO, ya que se priorizan proyectos que se enfocan en las necesidades básicas”.  | De nuevo se pone en evidencia la falta de recursos, por la priorización de otro tipo de proyectos.         |
| <b>GM</b>                          | “La entidad dentro de su POI-Plan Operativo Institucional cuenta con actividades como el día de la Mujer en el mes de marzo, el día del trabajador en mayo, el día del trabajador municipal en el mes de noviembre, actividades donde busca interactuar y valorar al personal femenino y masculino, porque para nosotros es muy importante el personal y brindar cada vez mejores condiciones en el trabajo, respetando los beneficios laborales que la ley le otorga; pagar igual salario por igual trabajo.”. | Se resalta que en el Plan Operativo Institucional, donde se busca la interacción femenina y su desarrollo. |
| <b>Fuente:</b> Elaboración propia. |   |  |

Si bien este proceso no se ha concretado, se entiende como brechas de género a aquella medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres tomando como referencia un mismo indicador, la cual refleja la desigualdad que existe entre sexos tomando como referencia las oportunidades para el acceso al control de recursos económicos, culturales, sociales, políticos, etc. (CEPAL, 2018).

Estas desigualdades basadas en el género aún persisten en nuestra sociedad por lo que es necesario tener en cuenta que la autoridad municipal señala que no se ha realizado informes sobre identificación de brechas de género en el distrito y los funcionarios al describirles la brecha de género como una construcción analítica y empírica que nace a partir de diferencias categóricas para una variable en correspondencia con las tasas masculinas y femeninas, mencionan que no hay brechas de género (DIDUR), no se ha analizado este problema (DIDPPE), desconoce si existe algún informe relacionado al tema (DIDEHPS) e incluso se menciona que no existen estas brechas en el distrito (GM); incluso cuando se le pregunto sobre esta cuestión al representate de MIMP, menciono que no existen datos sobre brechas. A nivel institucional se puede decir que no se ha trabajado a nivel de brechas, ya que no existe preocupación por luchar, contra estas diferencias sino más bien la preocupación se enfoca en cubrir las necesidades básicas como; brindar agua a toda su población o cubrir los servicios de desagüe.

*Tabla 7.* Percepción sobre la existencia diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres.

| Pregunta  | Alternativas | M | F | Total |
|---|--------------|---|---|-------|
| ¿Usted cree que existe diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres? | a. SI        | 1 | 3 | 4     |
|   | b. NO        | 5 | 1 | 6     |

Al aplicar el cuestionario en los pobladores, se obtuvo que la percepción del género masculino para la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres fue negativa, ya que 5 varones afirmaron que no existe diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres; mientras que la mayoría de las mujeres afirma que si existen diferencias entre estas oportunidades (3 del total tomado en cuenta); cabe recalcar que no se ha trabajado en este área a nivel municipal, tampoco el gobierno regional ha gestionado proyectos que tengan que trabajen diferencias de brechas de género, tampoco se ha trabajado en la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres; además el MIMP tampoco se ha enfocado en este distrito, lo que quiere decir que solo se está controlando violencia hacia la mujer más no diferencias a nivel de género.

*Tabla 8. Vivencia sobre algún tipo discriminación hacia una mujer*

| Pregunta   | Alternativas | M | F | Total |
|--|--------------|---|---|-------|
| Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación hacia una mujer | a. SI        | 3 | 3 | 6     |
|  | b. NO        | 3 | 1 | 4     |

En cuanto a si alguna vez han sido testigo o han vivido algún tipo de discriminación hacia una mujer, 6 personas encuestadas respondieron que sí. Por medio de estas respuestas, podemos asegurar que son las mujeres las que perciben diferencia de oportunidades ante el sexo masculino e incluso existe un porcentaje que describe la discriminación, pero no la identifica como tal, naturalizando el problema.

Por tanto, es necesario plantear esta problemática por medio del Índice de Desigualdad de Género (IDG) desarrollado por el PNUD el cual estima la pérdida de logros en dimensiones clave debido a la desigualdad de género, oscilando entre 0 y 1, siendo 0 la igualdad absoluta y 1 el valor que muestra completa desigualdad, este índice tiene cinco componentes: participación en la fuerza laboral, fecundidad adolescente, nivel instrucción, escaños en el parlamento y mortalidad materna; si bien no se ha hecho

nada a nivel distrital, a nivel internacional el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, nos puede guiar y ayudar a gestionar proyectos para disminuir brechas a nivel de género ya que estos destacan indicadores como el índice de desigualdad de género o las brechas de género.

*Tabla 9.* Fuerza laboral en unidades importantes para la toma de decisiones de la municipalidad.

| Indicadores   | Mujeres | Hombres | IDG |
|---|---------|---------|-----|
| Fuerza laboral en unidades importantes para la toma de decisiones de la municipalidad | 7       | 10      | 0.7 |

Si bien se identifica un índice de desigualdad de 0.7 para la fuerza laboral, es necesario recalcar que de las cuatro unidades que determinan la toma de decisiones algunas de las cabezas son varones.

En el Perú estas distancias aún son acentuadas, identificándose que el IDG asciende a 0.3762, que se traduce en la participación del 28.5% de mujeres en el parlamento frente a un avasallador 71.5% de participación de hombres esto evidencia que a nivel de políticas públicas que promueven la participación de la mujer se ha trabajado poco esto hace que la gestión por parte de las mujeres en el estado sea aun carente, en tanto la fuerza laboral está representada por un 65.1% de mujeres frente al 82.3% de varones, estas diferencias se deben a la falta de políticas públicas para que las mujeres se inserten mejor en el ámbito laboral. En cuanto a la población con al menos educación secundaria, también persisten las diferencias, solo el 64% de mujeres ha tenido acceso a este grado de instrucción en comparación con el 75.4% de hombres, evidenciándose esto con mayor fuerza a nivel de distritos rurales y de extrema pobreza, donde las mujeres evidentemente cumplen aún el rol materno, y son las que tienen que atender a sus hermanos para que estos puedan estudiar, por tanto es necesario crear programas que ayuden a las mujeres a continuar sus estudios, y prepararlas de manera técnica, para que su inserción en el mundo laboral sea más fructífera.

Tabla 10. Índice De Desigualdad De Género en el Perú -2018.

| ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERÚ -2018                   |         |         |               |
|--|---------|---------|---------------|
| Indicadores  | Mujeres | Hombres | IDG           |
| Tasa de mortalidad materna (*)                                     | 68      | --      | <b>0.3762</b> |
| Tasa de maternidad adolescente                                     | 12.6    | --      |               |
| Tasa de participación en la fuerza laboral                         | 65.1    | 82.3    |               |
| Escaños en el parlamento   | 28.5    | 71.5    |               |
| Población con al menos educación secundaria                        | 64.0    | 75.4    |               |
| (*) Número de muertes maternas por cada 100 000 nacidos vivos-2015 |         |         |               |

Fuente: INEI – Brechas de género en el Perú -2019

Como se puede observar en el cuadro anterior, respecto a los indicadores de mortalidad materna y maternidad adolescente no existe un equivalente para los hombres, evidencia que refleja la importancia de la maternidad en la sociedad cuya responsabilidad recae absolutamente sobre la mujer, cuyos trabajos de cuidado no son reconocidos por el sistema y mucho menos remunerados (INEI 2018), la falta de gestión social y de desarrollo a nivel de distritos, como el estudiado actualmente ha dejado de lado a las mujeres por lo que se aboga a la instauración de programas sociales que acorten las brechas de género. Es evidente que, para equiparar esto es necesario trabajar en políticas de pareja, discriminación hacia la mujer y de igualdad de oportunidades como se muestra en las tablas 11, 12, 13, 14 y 15.

Tabla 11. Su pareja Trabaja

| Pregunta            | Alternativas | M | F | Total |
|---------------------|--------------|---|---|-------|
| ¿Su pareja Trabaja? | a. SI        | 1 | 2 | 3     |
|                     | b. NO        | 5 | 2 | 7     |

Tabla 12. Quién administra el dinero en su hogar.

| Pregunta                                 | Alternativas | M | F | Total |
|--|--------------|---|---|-------|
| ¿Quién administra el dinero en su hogar? | a. Mujer     | 0 | 1 | 1     |
|  | b. Varon     | 4 | 1 | 5     |
|  | c. Ambos     | 2 | 2 | 4     |

**Tabla 13.** Creencia de existencia de diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres

| Pregunta  | Alternativas | M | F | Total |
|---|--------------|---|---|-------|
| ¿Usted cree que existe diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres? | a. SI        | 1 | 3 | 4     |
|   | b. NO        | 5 | 1 | 6     |

**Tabla 14.** Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación hacia una mujer

| Pregunta   | Alternativas | M | F | Total |
|--|--------------|---|---|-------|
| Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación hacia una mujer | a. SI        | 2 | 3 | 5     |
|  | b. NO        | 4 | 1 | 5     |

**Tabla 15.** Ha asistido a charlas o talleres sobre la Ley de Igualdad de oportunidades

| Pregunta   | Alternativas | M | F | Total |
|--|--------------|---|---|-------|
| Ha asistido a charlas o talleres sobre la Ley de Igualdad de oportunidades | a. SI        | 0 | 0 | 0     |
|  | b. NO        | 6 | 4 | 10    |

En los cuestionarios aplicados a los pobladores se encontró que, la mayoría de las parejas mujeres no tiene trabajo remunerado, representándose esto mediante 5 personas, esto refleja que a las mujeres se les niega aún una remuneración, además se les relega a actividades del hogar. En cuanto a la administración del dinero para el hogar, cinco personas mencionan que lleva a cabo esta actividad el hombre y solo una persona responde que es la mujer que lleva a cabo estas actividades por tanto son necesarios programas de sensibilización para que las mujeres ejerzan o participen a la par del hombre sobre el control del dinero, en

cuanto a la percepción sobre la diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres, 5 hombres afirmaron que no existe esta como tal; esto se debe a que el sexo masculino percibe poco esta diferencia, a diferencia de las mujeres que afirman que si existen diferencias. En cuanto a si se ha sido testigo de algún tipo de discriminación hacia una mujer, 5 afirman que sí, siendo 3 de estas mujeres que afirman esta discriminación. En cuanto a las charlas o talleres sobre igualdad de oportunidades 10 personas nunca han asistido a uno de estos eventos, por tanto, es necesario gestionar y promover este tipo de eventos.

Estas brechas son aún más profundas en el interior del país, tal es el caso de la Región Ancash, Región en la cual el 30.6% de mujeres no cuenta con ingresos propios y ese indicador se incrementa al 41.4% para mujeres que viven en la zona rural, el analfabetismo en las mujeres es del 15.1% frente al 4.3% en hombres, la brecha salarial es del 66.1% y la violencia de género asciende al 30.2%. En cuanto a salud reproductiva el embarazo adolescente es del 11.1% y la mortalidad materna es del 3.58% (INEI, 2018); todo esto evidencia que las municipalidades distritales aún no están preparadas para gestionar políticas que tienen que ver con estos indicadores.

Otro indicador de desigualdad de género es la participación de la mujer en cargos políticos, Ancash solo cuenta con 5 alcaldesas en toda la región frente a 160 alcaldes, es decir solo el 3% de los distritos y provincias se encuentra liderado por una mujer, por tanto, promover el equilibrio de esta brecha se tienen que promover programas de fortalecimiento de la gestión comunitaria y local para la integración de la mujer en políticas públicas.

En la presente investigación se contrastan las diferencias a nivel de género mediante la última información sobre el diagnóstico situacional de la zona con la que se cuenta, donde el Plan de Desarrollo Concertado (PDC) 2011-2021 juega un papel importante ya que es el único documento basado en los censos realizado por el INEI en el año 2007, desde entonces no se ha realizado ninguna actualización por parte del municipio, sin

embargo, en base a estos indicadores se puede calcular la brecha de género para el distrito.

*Tabla 16.* Indicadores de desigualdad de género en el distrito de Shupluy

| <b>INDICADORES DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL DISTRITO DE SHUPLUY</b> |                |                |           |
|---|----------------|----------------|-----------|
| <b>Indicadores</b>  | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> | <b>BG</b> |
| PEA Ocupada   | 17.54%         | 82.46%         | 0.21      |
| Analfabetismo   | 49.3%          | 12.5%          | 3.94      |
| Población mayor de 18 años sin DNI                                    | 6.1%           | 2.7%           | --        |
| Maternidad adolescente  | 8.1%           |                |           |
| Fuente: Plan de desarrollo concertado 2011-2021                       |                |                |           |

Las brechas de género de mujeres sobre hombres para la población económicamente activa es de 0.21 esto quiere decir que existen más hombres insertados laboralmente que las mujeres; del mismo modo para el analfabetismo, la brecha es de 3.94, lo que indica que las mujeres representan un porcentaje significativo con relación al analfabetismo, por tanto son necesarias políticas educativas que gestionen proyectos que inserten a las mujeres a la educación en el distrito.

A pesar de que estos datos pertenecen a documentos realizados hace una década, parecen tener aún vigencia, ya que han sido corroborados en el trabajo de campo realizado en la presente investigación. Las encuestas realizadas evidencian que aún el 50% de mujeres entrevistadas no cuentan con estudios básicos o solo cursaron el nivel secundario, frente a un 80% de varones que cuentan con estudios básico completos y estudios superiores ya sean técnicos o universitarios.

También se pudo corroborar que los indicadores sobre la presencia de la mujer en el mercado laboral siguen inamovibles. Las encuestas muestran que el 80% de mujeres solo realiza labores domésticas, la cual no es remuneradas, ni cuentan con ingresos propios, es decir que la PEA ocupada por mujeres sigue siendo del 20%. Ante estas cifras se entrevistó a diferentes actores públicos y políticos en el distrito entre ellos la alcaldesa, quién mostró desconocimiento de las cifras debido a que no se ha realizado

ningún estudio para la identificación de estas diferencias y parece desconocer el contenido del Plan de Desarrollo Concertado respecto al diagnóstico del distrito que ahora dirige, es evidente que es necesario encaminar la gestión hacia estos cambios, sin olvidarnos de las necesidades básicas.

“Si bien la desigualdad de género es un tema multidimensional que tiene que ver con muchos factores; esta se explica en gran medida por variables del contexto socioeconómico y demográfico a nivel individual y del hogar, pues es necesario comprender a la sociedad para poder trabajar en ella” (Castro, 2020), en este caso es necesario comprender al distrito para poder mejorarlo. “Es evidente que, a nivel de educación, los profesores aún expresan arraigo de estereotipos sexistas” (Fernández & Hauri, 2016). Esto evidencia que aún hoy, a pesar de los avances, es difícil cambiar ciertos estereotipos que necesitan ser comprendidos a nivel psicosocial ya que gestionando programas de aprendizaje para cambiar estos estereotipos se estaría dando un gran avance a nivel educativo.

Escobedo (2011); sostiene que; “la carga del hogar se le da a las mujeres, porque los hombres son los que toman el rol de sostén familiar es decir el de llevar dinero al hogar y no existe demasiado vínculo con los hijos”; por otro lado, las mujeres que toman la decisión de ser profesionales son exigidas mucho más, ya que se espera todavía, que se desempeñen como excelentes profesionales con vida intachable, prohibiéndoles el ejercicio de la sexualidad, porque todavía existe una población que se reprime en ese sentido, en este sentido programas son necesarios programas de sensibilización e inserción laboral de la mujer dentro del distrito, para que las mujeres se encuentren más preparadas cuando el mundo laboral les exige. Tello (2021) menciona que; “en los municipios existe aún desigualdad para la distribución de escolaridad, afectando más a las mujeres en zonas donde no se ha tenido avance en la lucha contra la desigualdad de género”. Es evidente que en la municipalidad estudiada aún no se ha encaminado la lucha hacia estos cambios.

Para las mujeres tener un empleo no es garantía para su empoderamiento ya que enfrentan desigualdades como; la explotación (es decir trabajo sin prestación de servicios sujeto a bajos sueldos) o el desempleo (es decir o no tienen algún tipo de trabajo remunerado o no se les deja desempeñarse laboralmente, ya que las parejas de estas se sienten en amenaza si ellas perciben un sueldo mayor). Por tanto, las mujeres tienen que establecer negociaciones para poder desempeñarse laboralmente, bajo las condiciones de que la casa y los niños estén atendidos de manera adecuada. ““Déjame trabajar”, es la petición o reclamo que hacen las mujeres generalmente” (Escobedo, 2011). Esto es evidente en nuestro estudio ya que muchas mujeres no trabajan; probablemente dándose de acuerdo a lo comentado por Escobedo.

“Las mujeres en pobreza tienen ingresos muy por debajo a lo que se establece para los hombres, implicando esto al dinero que proviene de programas de combate a la pobreza” (Barrera, Sánchez, Ruíz & Ruiz, 2019). De igual modo, si bien las mujeres obtienen ingresos para brindar soporte al hogar, “son evaluadas desde un punto de vista familiar como pilares de la casa y juzgadas porque no cumplen su rol como madres, sino que abandonan a sus hijas e hijos por irse a trabajar” (Escobedo, 2011). En base a esto se acota que el tiempo de las mujeres, junto con su fuerza laboral, como fuentes de empoderamiento, se menoscaban por reglas de mercado o por las relaciones que existen entre mujeres y hombres, creando subordinación que tienden a poner en confinamiento a las mujeres dentro del ámbito familiar, dejando poco tiempo y espacio para su desarrollo personal.

Esto también es explicable por la estructura económica y social que facilita la discriminación hacia la mujer donde; “el capitalismo al ser un sistema económico basado en la propiedad privada de los medios de producción, cuya finalidad es la acumulación de capital, este es el sistema en el cual vivimos no solo es un modelo de producción económica también es un modelo de producción social y subjetiva” (Waisblat & Berbejillo, 2013).

Se encontró en el distrito de Shupluy que el 80% de mujeres realiza labores domésticas no remuneradas; por ende, no tienen acceso a ingresos propios, patrimonio o califican para contar un crédito porque el sistema financiero no reconoce el trabajo doméstico como una actividad económica con respaldo financiero.

También se reporta en este nivel el caso de una pobladora de 58 años de edad que menciona:

“Soy la única mujer de tres hermanos, y mi madre me vendió cuando era una niña de diez años a un hombre mayor quien abusó de mi por 5 años hasta que pude escapar, después me comprometí con un hombre alcohólico quien me golpeaba y abusaba de mi sexualmente con quien tuve 2 niños a raíz de esto, un hombre y una mujer, el padre se llevó al hombre para que le ayude a trabajar y dejó a la niña conmigo, la niña no terminó sus estudios y quedó embarazada. Hoy vivimos en un terreno en construcción, no nos cobran arriendos a cambio de cuidar la propiedad”.

Es necesario tener en cuenta que para llegar a la voz misma de la mujer se le pregunto en más de una ocasión si había sido víctima de discriminación o abuso por ser mujer, donde mencionó en reiteradas ocasiones que no, esto probablemente se deba al temor que presentó al ser cuestionada ya que al ser el distrito un lugar pequeño los cuestionamientos por parte de la población son mucho mayores, otro factor importante a considerar es que la mujer ha normalizado el comportamiento de abuso del hombre, es decir se encuentra mal psicológicamente por lo cual necesitaría ayuda.

Estos resultados demuestran que hoy en día dentro de la familia aún se tiene que resolver el tema de realización de labores domésticas; siendo los factores más relevantes, “los niveles que se establecen para la toma de decisiones como factor que incrementa la carga de trabajo dentro del seno familiar, y la presencia de empleada doméstica como aquel factor que reduce este tipo de trabajo” (Casique, 2008). Por otro lado, las similitudes que se encuentran en el trabajo entre mujeres y varones, y las diferencias

que se establecen se resumen en dos conjuntos: “por un lado, las distintas formas en que es segregado el género en el mercado de trabajo y, por el otro, en las formas en que se enfrenta la vida cotidiana” (Cruz, Noriega & Garduño, 2003).

Se ha “naturalizado” que el trabajo doméstico pertenece a un rol obligatorio e inherente a las mujeres, es por eso que se les denomina “amas de casa”, actividad que no es considerada con valor, por lo que no tiene un precio que pagarse. En tanto, el rol del hombre es el de tener el trabajo asalariado, siendo dueño de sus ingresos y se somete a su voluntad la distribución de los mismos, en este ejercicio social y económico se mantiene a la mujer a roles de sometimiento y desigualdad.

“Si bien esta “naturalización” se debe al patriarcado está en sí tiene poca capacidad para explicar el fenómeno social de diferencias de género” (De Barbieri, 1992). Sin embargo, “el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1996). Es así que el género si bien representa diferencias entre varón y mujer, estas diferencias en la actualidad engloban un conjunto de factores.

No obstante, durante los siglos pasados las mujeres carecían de derechos y opinión, hasta casi finales del siglo XVIII, las mujeres no tenían derechos; era difícil encontrar para las mujeres; trato igualitario en todos los ámbitos de la vida tanto públicos como privados; la mujer carecía de derechos como, el voto y a la propiedad privada, poder participar en la educación y en el ejército, y ejercer cargos públicos llegando incluso a pedir la igualdad de poder en la familia y en la Iglesia; con la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791; los derechos de las mujeres fueron instaurándose; no obstante, la mujer peruana va ganando sus derechos a partir de 1874, donde se gana el derecho a la educación universitaria concretándose esto con la Ley N°801 en 1908 que permite a las mujeres ingresar a la universidad, en 1918 mediante la Ley 2851 se crea salas cunas para que las madres den de lactar en su jornada de trabajo; en 1949 se promulga la Ley 10957 y con esto las mujeres ganan el derecho a prestar servicio militar, para sufragar la mujer en el nuestro país

tuvo que esperar hasta setiembre de 1955, con la ley 12391 se le da este derecho a la mujer; en 1956 las mujeres ganan el derecho a ser parte de la policía nacional del Perú y en este mismo año una mujer consigue ser la primera Senadora Nacional ya en el 2003, se elige a la primera presidenta del consejo de ministros y en el 2011 se instaura en el Código Penal, el feminicidio como delito tipificado (Carrillo & Cuenca, 2019).

Si bien la estructura dentro de los poderes del estado recién están integrando a la mujer dentro de nuestro marco social, es necesario tener en cuenta que estos derechos no han sido plasmados en la mujer rural, ya que la pobreza y el centralismo no permitían a las mujeres ejercer sus derechos; solo citando a la Ley 12391, si bien se instaura el derecho al voto en 1956, el voto universal de la mujer peruana recién se consigue en 1980 mediante la ley que da el derecho de voto a los iletrados en 1979.

Sin embargo, al ser requisito el saber leer y escribir para ejercer el derecho de voto antes de los 80 se deja de lado a la mujer nativa y andina, ya que debido al centralismo pocas podían asistir al colegio, es un hecho que gracias al internet y a la descentralización de colegios y universidades, las mujeres cada vez pueden ejercer mejor sus derechos; sin embargo, la mujer rural aún necesita de apoyo gubernamental y de programas sociales para poder seguir cerrando brechas ya que a causa de la pobreza sumada a la carencia de educación no universitaria principalmente esta pierden oportunidades, no pudiendo conseguir trabajos bien remunerados.

Por otro lado, la historia de vida de la mujer que se tomó en cuenta, evidencia que vive en pobreza ya que no tiene casa propia e incluso su hija vive en la misma situación. “Es necesario tener en cuenta que a mayor pobreza la brecha creada entre géneros es mayor” (Colacce, 2018).

**4.2.2. Recursos destinados a la implementación de la LIO y recursos destinados a la identificación de brechas de género**

*Tabla 17.* Gastos en actividades para el año 2020

| ITEM  | CONCEPTO  | S/.                 |
|---|---|---------------------|
| 1   | GESTION ADMINISTRATIVA  | 678,358.00          |
| 2   | CONDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN SUPERIOR   | 65,567.00           |
| 3   | CONSTRUCCIÓN DE SISTEMA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE   | 760,000.00          |
| 4   | MEJORAMIENTO DE SISTEMA ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE  | 212,976.00          |
| 5   | MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO DE LAS LOCALIDADES DE ORATORIA, PAMPAMARCA, CACHUS, PIA CORRAL DEL CASERÍO DE PONCOS, DISTRITO DE SHUPLUY-YUNGAY-ANCASH | 1,967,921.00        |
| 6   | MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA CONSTRUIDA   | 140,091.00          |
| 7   | TRANSFERENCIA DE RECURSOS A LOS CENTROS POBLADOS  | 10,800.00           |
| 8   | ESTUDIOS DE PREINVERSION  | 47,523.00           |
| 9   | PROGRAMA DEL VASO DE LECHE  | 42,160.00           |
| 10  | SERVICIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PARA HOGARES RURALES   | 2,000.00            |
| 11  | CAMINO VECINAL CON MANTENIMIENTO VIAL   | 50,000.00           |
| 12  | FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL   | 95,685.00           |
| 13  | DEFENSA MUNICIPAL AL NIÑO Y AL ADOLESCENTE  | 2,000.00            |
| <b>TOTAL GASTOS EN ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2020</b> |   | <b>3,814,944.00</b> |

Fuente. Reporte Temático N.º 31/2020-2021; ejecución del gasto de las municipalidades en el Perú.

Se revisó el presupuesto municipal para el año 2020, donde se asignó erróneamente 3 814 944 soles a diferentes proyectos, se encontró este error en base a la sumatoria realizada en base a los conceptos que se tomó en cuenta; como se puede observar se deja de lado a la ley de igualdad de oportunidades.

Tabla 18. Gastos en actividades para el año 2020

| ITEM | CONCEPTO  | S/.        |
|------|---|------------|
| 1    | GESTION ADMINISTRATIVA  | 678358.00  |
| 2    | CONDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN SUPERIOR   | 65567.00   |
| 3    | CONSTRUCCION DEL SISTEMA DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE  | 760000.00  |
| 4    | MEJORAMIENTO DE SISTEMA ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE  | 212976.00  |
| 5    | MEJORAMIENTO Y AMPLIACIÓN DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO DE LAS LOCALIDADES DE ORATORIA, PAMPAMARCA, CACHUS, PIA CORRAL DEL CASERIO DE PONCOS, DISTRITO DE SHUPLUY - YUNGAY - ANCASH | 1967921.00 |
| 6    | MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA PUBLICA CONSTRUIDA   | 140091.00  |
| 7    | TRASFERENCIA DE RECURSOS A LOS CENTROS POBLADOS   | 10800.00   |
| 8    | ESTUDIO DE PREINVERSIÓN   | 47523.00   |
| 9    | PROGRAMA DEL VASO DE LECHE  | 42160.00   |
| 10   | SERVICIO DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PARA HOGARES RURALES   | 2000.00    |
| 11   | CAMINO VECINAL CON MANTENIMIENTO VIAL   | 50000.00   |
| 12   | FORTEALECIMIENTO INSTITUCIONAL  | 95685.00   |
| 13   | DEFENSA MUNICIPAL A NIÑO Y AL ADOLESCENTE   | 2000.00    |
|      | TOTAL DE GASTOS ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2020  | 4075081.00 |

Sin embargo, al realizar una suma se puede observar que hay una diferencia de 260 137 soles contrastándose esta inconsistencia por medio de la sumatoria, lo que indica que aún asignando los recursos adecuadamente faltará esta cantidad de dinero; por lo que no quedarían cubiertos algunos gastos ya asignados para el año; con relación a los recursos destinados estos tienen repercusión sobre la implementación de la LIO ya que al no cubrir las necesidades como tal, no se podrá tocar este tema en un futuro próximo; es decir se seguirán dejando de lado excluyéndose de la lista de gasto de actividades, esto consecuentemente retardaría la incorporación de esta ley en el distrito ya que no se contaría con un presupuesto adecuado para poder implementar dicha ley.

En el distrito de Shupluy existe una gran proporción de funcionarios públicos y población que carecen del conocimiento sobre las diferencias de género, pero también existe funcionarios como la alcaldesa que conocen sobre estas brechas y sobre los derechos igualitarios que merecen ser tratados; sin embargo, al no poderse cubrir esto con fondos es necesario cubrir estos gastos con fondos de la gestión administrativa y de conducción

y orientación superior.

Un punto importante es la prioridad que se le da a este conocimiento y eso lo podemos verificar en los recursos asignados anteriormente donde se prioriza otro tipo de proyectos dejando de lado proyectos que se encarguen de aminorar estas diferencias. No obstante para plantear avances que se enfocan en la LIO, “es necesario enfocarse en el uso del presupuesto participativo focalizado en los intereses de las mujeres como se está realizando en Puno, donde no solo se utiliza el presupuesto participativo para fortalecer la democracia, sino que se demuestra una participación equilibrada entre varones y mujeres” (Quispe, 2014). “Esto también se logra por medio de mecanismos obligatorios de logro con la participación de la mujer que son relevantes en la aprobación del proyecto y presupuesto de ejecución” (Larico, 2021).

Nos preguntamos entonces sobre rol de los gobiernos locales que deberían de velar por la igualdad de los derechos entre los ciudadanos, “sobre las políticas de descentralización que parecen entenderse sólo como una desconcentración territorial del aparato tecno-burocrático del gobierno central, mas no como un camino hacia la democracia, en donde es vital la participación activa de todos los ciudadanos (Boisier, 2004).

Al respecto se entrevistó a la alcaldesa que señaló:

“Actualmente en nuestro distrito de Shupluy, existe una cultura machista; por lo que no fue posible proponer en campaña luchar por la igualdad de género, ya que es contraproducente ya que generalmente se busca la mayor cantidad de votos, por otro lado, si bien es necesario trabajar en las brechas de género, no existe un presupuesto para esto ya que existen otros proyectos que son necesarios para cubrir las necesidades básicas de la población”.

Para el encargado de DIDEHPS menciona que:

“La población tiene problemas más importantes que afrontar como la escasez de agua y servicios básicos en general, además el problema de género si bien existe no es necesario que se trabaje en el municipio sino; sino más bien tiene que ver con la educación que viene desde el colegio”.

“Si bien se priorizan proyectos de otro tipo y no sociales, para que el desarrollo económico sea sostenible es necesario que se desarrollen proyectos que incluyan a la mujer” (Canzanelli, 2006). “Es decir debe de promoverse el acceso a la educación ya que es necesario la construcción de un país teniendo como eje fundamental a la educación siendo esta una posible vía para cualquier transformación social” (Olarte, et al; 2018). En cuanto al empleo, el acceso a este a lo largo de todo el siglo XX ha tenido un gran avance, ya que la posición social de las mujeres ha disfrutado de cambios importantes que se acompañan de avances económicos, culturales, políticos y epistemológicos, siendo agentes elementales para la incorporación femenina dentro de la educación superior y al trabajo por un salario; “si bien hay un avance en carreras relacionadas a las ciencias sociales, la educación aún está dominada por los hombres” (Arroyo, 2008). Es necesario recalcar que la educación brinda oportunidades y aminora brechas entre géneros; sin embargo, en un distrito como el estudiado donde el analfabetismo es superior en hombres que en mujeres; aun es necesario promover talleres técnicos para que las mujeres puedan ser insertadas al mundo laboral usando su tiempo de manera eficiente.

En cuanto a los recursos para las brechas de género; los recursos políticos, técnicos y financieros para la identificación de estas son escasas en la Municipalidad de Shupluy, así lo demuestra su Presupuesto Institucional Actualizado – PIA en el cual no existe una partida presupuestal destinada para esta actividad; es necesario resaltar que se tomó este instrumento, ya que en este se describe el presupuesto de la institución de manera detallada.

Aunque el PDC (Plan de desarrollo concertado) menciona la equidad de género como un enfoque transversal en el desarrollo del distrito, este no

se contempla en la gestión actual dentro del gobierno local ya que si bien existen trabajadores municipales masculinos y femeninos al carecer de recursos y programas que promuevan la igualdad no existe promoción del mismo; por tanto, es necesario destinar un presupuesto para retroalimentar permanentemente la equidad entre géneros ya que como lo mencionan Contreras, Santana, Rejas & Hidalgo (2014), “es necesario un sistema que sirva para retroalimentar de manera continua la equidad por medio de la educación social intensiva, como base para una transformación cíclica de igualdad cívica entre personas”. “Ya que se considera que la retroalimentación es importante para hacer frente a la discriminación de género” (Del Castillo & Corral, 2011).

Bajo la Agenda Regional de Género se plantea promover la igualdad de oportunidades para las mujeres e incrementar la participación de las mujeres en procesos de toma de decisiones y adopción de poder, se busca que estas se inserten en el desarrollo económico, social y de protección medioambiental, “si bien esta agenda se enfoca hacia el futuro incorpora un conjunto de acuerdos que vincula y entrecruza los movimientos de mujeres y feministas de la región, que han tenido un destacado papel de incidencia, retroalimentación y seguimiento de dichos compromisos” (Calle, 2018).

Si bien se identifica como recurrente la insuficiente asignación de recursos destinados a la política de igualdad de género, esto ocurre porque no se está tratando el problema o se está atacando a este desde una óptica superficial, pero una planificación de género necesita visualizar los distintos tipos de necesidades de género, una es la práctica en la que solo se requiere el desarrollo de herramientas para mejorar el trabajo que la mujer viene realizando, en tanto las necesidades estratégicas solo pueden ser satisfechas desde una visión política, “las necesidades estratégicas de género provienen de la subordinación de las mujeres a los hombres, y es este problema el que se tiene que solucionar” (Moser, 1995).

De acuerdo con Moser (1995), “toda política de igualdad de género debe tener como objetivo la emancipación de la mujer, pero la

emancipación no puede ser operativizada al ser la planificación de género altamente política es necesario el debate y la negociación para cambiar las relaciones sociales patriarcales”. De acuerdo con la ONU que promueve los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde el ODS 5 se enfoca en la Igualdad de género, debido que coadyuva a la construcción de una ciudad justa, equitativa y sostenible; se ha demostrado más de una vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial (PNUD, 2015).

De acuerdo con Pajarin (2015), “las organizaciones juegan un papel importante en el empoderamiento femenino e igualdad de género”; así mismo, Hernández (2019) menciona que “son necesarias estrategias que promueven la equidad de género”. Si bien no existen asociaciones u organizaciones en el distrito que hagan posible esto, es necesario plantear por medio del MIMP y las autoridades del lugar principalmente el municipio, una planificación intersectorial eslabonada que relacione las distintas actividades y escalas de planificación en enfocándose en la igualdad de género. Algunas organizaciones que pueden apoyar esta iniciativa son la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP) y la Confederación Nacional de Mujeres Organizadas por la Vida y el Desarrollo Integral (CONAMOVIDI).

#### ***4.2.3. Acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO***

Si bien no se han encontrado programas que ayuden a la implementación de la LIO, no se ha hallado propuesta sobre la implementación de la LIO, en el distrito en estudio ya que no es una preocupación por parte de las políticas del estado que se enfocan más en las necesidades básicas de la población como agua y desagüe y transporte, es un hecho que mientras no se cubran estas necesidades en los distritos más pobres dentro de las zonas rurales, las gestiones para implementar la LIO, se estancarán a nivel del municipio.

Otra alternativa es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, que es el ente rector y encargado de coordinar y vigilar la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO) tanto en el sector público y privado, a nivel nacional regional y local (Ley N°28983, 2007), que con una gestión adecuada por parte de la municipalidad se le podría pedir financiamiento, sin embargo, a nivel distrital su participación es casi escasa. Por tanto, al encargado de este órgano en el distrito se le preguntó sobre su conocimiento de la LIO:

**Tabla 19.** Preguntas y respuestas, personal responsable.

| Pregunta  | Respuesta  |
|---|--|
| ¿Usted sabe sobre la existencia de la Ley de Igualdad de Oportunidades?   | Si   |
| ¿Cuál es su opinión sobre esta Ley?   | La ley busca promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres   |
| ¿Cuáles considera las principales brechas de género en el distrito de Shupluy?  | Pienso que se da a nivel de trabajo y educación  |
| ¿Cuánto se ha mejorado en cuanto a la asistencia escolar de las niñas tanto en la zona urbana como rural?   | Desconozco de los datos  |
| ¿Cuál es la situación de analfabetismo de la mujer rural?   | Aun es alta ya que muchas mujeres no saben leer.   |
| ¿Qué factores están influyendo en la implementación de la LIO en el distrito de Shupluy?  | No existe un presupuesto para este por lo tanto no existe implementación en el distrito.   |
| ¿Cuáles han sido los avances respecto al acceso a un seguro de salud para la Mujer en el distrito de Shupluy?   | Desconozco del tema  |
| ¿Cuál es el avance de la salud sexual de las adolescentes tanto en la zona rural como urbana?   | Pienso que la promoción de la salud es adecuada ya que de esto se encargan las postas medicas  |
| ¿Cuáles son los indicadores que han mostrado una evolución y cuáles son aquellos que muestran un avance lento?  | Últimamente hay avances a nivel educativo y de salud; existe un avance lento en violencia, a nivel Político y de empleo.   |
| Respecto al acceso laboral de la mujer en el distrito de Shupluy ¿cuáles han sido los avances?  | Aun es deficiente ya que generalmente centran su atención en su hogar  |
| ¿Cuáles han sido las medidas que ha tomado el MIMP para reconocer y valorar el trabajo de la mujer en el distrito de Shupluy                              | No existen medidas ya que no se toma en cuenta el reconocimiento y valoración del trabajo de la mujer.   |
| ¿Cuáles han sido los avances en cuanto a la formalidad laboral en la mujer?   | Dado que el distrito no es un lugar donde se desarrolla la economía, esta se encuentra más centrada en Yungay, Carhuaz y Huaraz. No existe formalidad más que en algunos lugares como la municipalidad o los colegios. |
| ¿Cuáles han sido las acciones que ha tomado el MIMP para motivar mayor participación de la mujer en política? ¿Cuáles han sido los efectos de los mismos? | No hay acciones  |
| ¿Cuáles han sido los factores que han limitado o permitido que estas acciones tengan resultados?  | No existen factores ya que no se ha buscado motivar a la mujer para que se introduzca en política  |
| ¿En cuanto al acceso de identidad ¿Cuáles han sido los avances que se han logrado en el distrito de Shupluy?  | Con la descentralización de la RENIEC ya no hay tantas diferencias entre hombres y mujeres.  |

Si bien el personal responsable del MIMP, conoce sobre la LIO en el distrito, desconoce de ciertos datos como la asistencia escolar de las adolescentes, los avances respecto a un seguro de salud de las mujeres; del mismo modo, sugiere que no existe presupuesto para la LIO y la inserción laboral de las mujeres aun es deficiente. Balarin et al (2017) señalan que; “existen tres factores que influyen en la determinación de brechas de género siendo estas; el embarazo que es un obstáculo para estudiar, por razones económicas, por el gasto en los hijos porque el cuidado de los hijos lo asumen las mujeres”.

Sin embargo, se rescata el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género – PEMIG, el cual fue aprobado el 07 de marzo del 2020, que decreta que la entidad conductora del PEMIG será el MIMP, la cual se encargará de la coordinación, articulación intersectorial, evaluación y asistencia técnica a las entidades públicas a nivel nacional, regional y local garantizando de este modo la implementación de la Política Nacional de igualdad de género.

Según el cronograma del PEMIG-2020, durante el 2020 se vincularía este plan con los Planes de desarrollo Concertado - PDC regionales y locales a la Política Nacional de Igualdad de Género.

En la investigación realizada se verificó que la presencia del MIMP se encuentra limitada a un Centro de Emergencia Mujer que funciona en la provincia de Yungay, ubicada a media hora del distrito de Shupluy, cuya data sobre violencia hacia la mujer es alimentada por la comisaría local quienes manifiestan que no existe denuncias sobre violencia de género en el distrito. Nos entrevistamos con la coordinadora del CEM Yungay, quien nos informó que no cuentan con información sobre brechas de género en el distrito de Shupluy y tampoco en la provincia.

La ausencia del MIMP en este distrito es notoria, ya que, siendo el encargado de brindar asistencia técnica y las coordinaciones intersectoriales para la implementación de la política nacional de igualdad de género, el trabajo que viene realizando es insuficiente, esto se debe a que solo esos se enfocan en la violencia contra la mujer, de acuerdo con

las declaraciones de su representante que menciona:

“solo estamos enfocados en la violencia contra la mujer, más no en estudios sobre brechas de género o implementación de la Ley de igualdad de oportunidades ya que no se nos pide estudiar esos factores por la lejanía distrital”.

Esto probablemente se dé por el escaso control que existe en el distrito es decir el MIMP como órgano no se articula adecuadamente con sus dependencias distritales ya que no se cuenta con equipos desconcentrados o asignados por territorio y no existe una unidad orgánica que se encargue de la implementación de la LIO, por otro lado debería de implementar su Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales para vincularla mejor con el CEM que solo se enfoca en víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, esto hace que se desarrollen mal las funciones del mismo en el lugar, concordando con Chávez & Cuenca (2021) que señalan que las funciones multisectoriales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables no están siendo cumplidas, lo que evidencia la poca preocupación de una entidad tan importante, la cual tiene como función prevenir, sancionar y erradicar temas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

Es importante resaltar que el PDC vigente en el distrito de Shupluy fue elaborado en el año 2011, el cual no muestra ningún cambio o actualización a la fecha. Según el cronograma del PEMIG los PDC locales deben de haber sido modificados para que se vinculen a la política nacional de igualdad de género, esta medida tampoco está siendo implementada en la municipalidad y el ente responsable para esta acción nacional y estratégica también recae sobre la responsabilidad de MIMP. Herrera & Landa (2013) señalan que; “la equidad de género y promoción de derechos de las mujeres, representa cambios significativos en el quehacer municipal”; sin embargo, existe un porcentaje mínimo de alcaldías que cuentan con este tipo de experiencias en este campo; siendo aún un desafío poner en práctica esta tendencia en las municipalidades. Valderrama (2016), señala que “aun en participación ciudadana se

considera escasa la equidad de género por parte de las personas, por tanto, es necesario plantear mejoras a nivel municipal”.

#### ***4.2.4. Capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable en la implementación de la LIO***

La Ley de Igualdad de oportunidades es de alcance nacional, cuyo ente encargado de coordinar y evaluar la implementación en los gobiernos nacionales y locales es el MIMP. Al encontrarse esta institución ausente en el distrito y en las coordinaciones para la implementación, el personal y los funcionarios desconocen la ruta de implementación ya que no se le brindó la asesoría técnica para la implementación ni para la rendición de cuentas sobre el mismo.

Los trabajadores y funcionarios municipales carecen de capacidades y de conocimiento sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades, por tanto es necesario adentrarse en la realidad de su población en temas de género ya que no se ha visibilizado el problema y tampoco la planificación o estrategia para poder mitigarlo. Ante esto debemos preguntarnos sobre el papel que desempeña la descentralización en los gobiernos locales.

La LIO fue promulgada en el año 2007, 14 años después los gobiernos locales no cuentan con capacitación, a esto se le debe sumar la falta de experiencia de los trabajadores y funcionarios quienes permanecen por un corto tiempo en su puesto de trabajo, haciendo que cualquier planificación o estrategia no tenga una continuidad y por ende no se logren los objetivos, es decir no existe una sensibilización adecuada a nivel distrital que busque promover la LIO.

Según el cronograma del PEMIG publicado marzo del 2020, el MIMP debería de haber capacitado a todos los gobiernos locales para que puedan incluir la política de igualdad de género a todas sus herramientas de gestión (PDC, PEI, etc.), pero esto aún no se lleva a cabo ya que la municipalidad aún no cuenta con un PEI y el PDC vigente, sino más bien es el que se realizó en el año 2011, por tanto, es necesario desplegar capacidades de

gestión para la implementación de la LIO.

Ante esta realidad se evidencia un abandono a nivel de gestión enfocada en la LIO, si bien la gobernabilidad dentro del distrito está liderada por una mujer, falta un enfoque que lleve y sensibilice la comprensión de la LIO ya que no se muestra mayor preocupación por la implementación de la política de igualdad de género en la localidad.

Por otro lado, si bien se ha identificado un nivel de conocimiento bajo de los funcionarios y trabajadores; tablas 5, 6 y 7; la estructura social y económica en la que vivimos no solo rige el sistema económico y de producción, también instala en su cultura el modo de establecer relaciones y los roles que se deben desempeñar. Estos roles no han sido igualitarios para hombres y mujeres, todo lo contrario, “se han instalado diferencias en donde la dominación del hombre y subordinación de las mujeres tiene sustento en prácticas culturales discriminatorias o de doble estándar, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas, presentándose en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones” (Incháustegui & Ugalde, 2004).

Un factor que suma a esta normalización de discriminación hacia las mujeres es la falta de información con la que se cuenta. El 100% de los trabajadores encuestados manifiesta que nunca han recibido alguna charla o información respecto a las desigualdades entre hombres y mujeres. Este factor si bien es cierto no determina la sensibilización sobre el tema, ayuda a conocerlo y a informarse.

Moser (1995) enfatiza la importancia de la participación de las mujeres en la recopilación de datos vinculados a las brechas de género y las investigaciones que se hagan a partir de éstas, ya que las preguntas y respuestas pueden variar precisamente porque las relaciones entre el género dominante y el subordinado no se encuentran en libre expresión. “Muchas veces ocurre que a menos que las mujeres se expresen abiertamente la investigación tendrá una óptica desde los hombres” (Moser, 1995).

En la entrevista realizada a una de las trabajadoras de la

municipalidad, Edith de 23 años tuvo la apertura de hablar sobre una experiencia en un centro laboral anterior, en el cual el dueño de la empresa contrataba a más mujeres porque “nosotras cobramos menos y trabajamos más” y eso era bueno para su negocio. Este tipo de respuestas no se las podía haber dado a un hombre si fuera a entrevistarla.

Judith de 25 años, es ingeniera trabaja para la gerencia de desarrollo urbano, trabaja junto a 3 ingenieros hombres, pero solo ella hace trabajo de secretaría, a la pregunta: ¿Has sido víctima o testigo de discriminación hacia la mujer? Ella contestó que no. Por ser mujer ella realiza labores administrativas, no realiza trabajos técnicos o tiene obras de construcción a cargo, pero ella lo considera normal y natural. El jefe del área, manifiesta que las diferencias son naturales y que, por ser mujer, ella no puede ir a obra porque es peligroso, ella es más “ordenada y organizada” sostiene. Empleador y empleado viven una relación armónica dentro de la discriminación.

Este fenómeno es muy extendido, siendo una forma de resistencia por parte de las mujeres que viven en situación de desigualdad. Para Janine Anderson (1992); “las mujeres han organizado sus vidas para vivir y sobrevivir bajo condiciones de desigualdad”. Confrontarla significa poner en riesgo la protección que obtienen las mujeres bajo su estatus de ‘protegidas’ y ‘sexo débil’. Por tanto, dentro del contexto de desigualdad existen estrategias de sobrevivencia de las mujeres, aunque sean abiertamente discriminadores hacia ellas mismas.

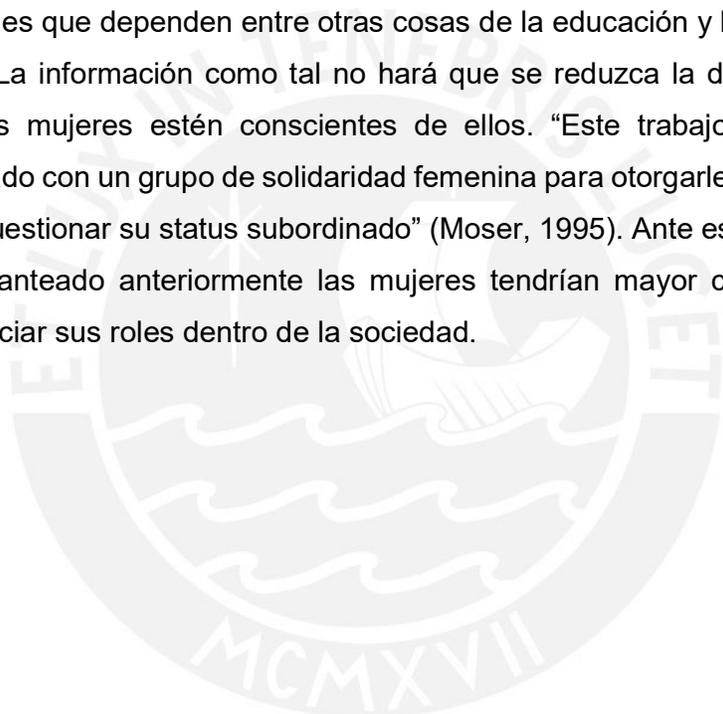
Del mismo modo, la investigación sobre las relaciones entre estos dos actores sociales, es decir hombres y mujeres en las diversas sociedades a nivel mundial demuestra que la negociación entre estos dos se da como un proceso permanente, siendo inevitable su permanencia hasta la actualidad en este tipo de sociedades.

Janine Anderson (1992); también sostiene que “los grandes cambios tienen múltiples motores como; la necesidad de conservar el equilibrio adaptivo frente a las condiciones materiales del entorno, la permeabilidad a la influencia de otras sociedades y las naciones, la dinámica interna de

los sistemas a nivel cultural, simbólico y religioso”. Dentro de estos procesos, el sistema de género también es cambiante y evoluciona; es decir se adecua a las nuevas situaciones que se generan en otro sistema de vida social y se regenera conforme a su propia dinámica interna. Eso significa que tanto hombres como mujeres representan de manera tangible cada sistema de género, renegociando de manera permanente los términos de sus intercambios.

Ante esto es necesario sostener que la equidad de género va más allá del patriarcado; siendo un factor multidimensional basado en sistemas culturales que dependen entre otras cosas de la educación y la pobreza.

La información como tal no hará que se reduzca la desigualdad y que las mujeres estén conscientes de ellos. “Este trabajo debe estar articulado con un grupo de solidaridad femenina para otorgarles un espacio para cuestionar su status subordinado” (Moser, 1995). Ante esto y en base a lo planteado anteriormente las mujeres tendrían mayor capacidad de renegociar sus roles dentro de la sociedad.



**4.2.5. Estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad**

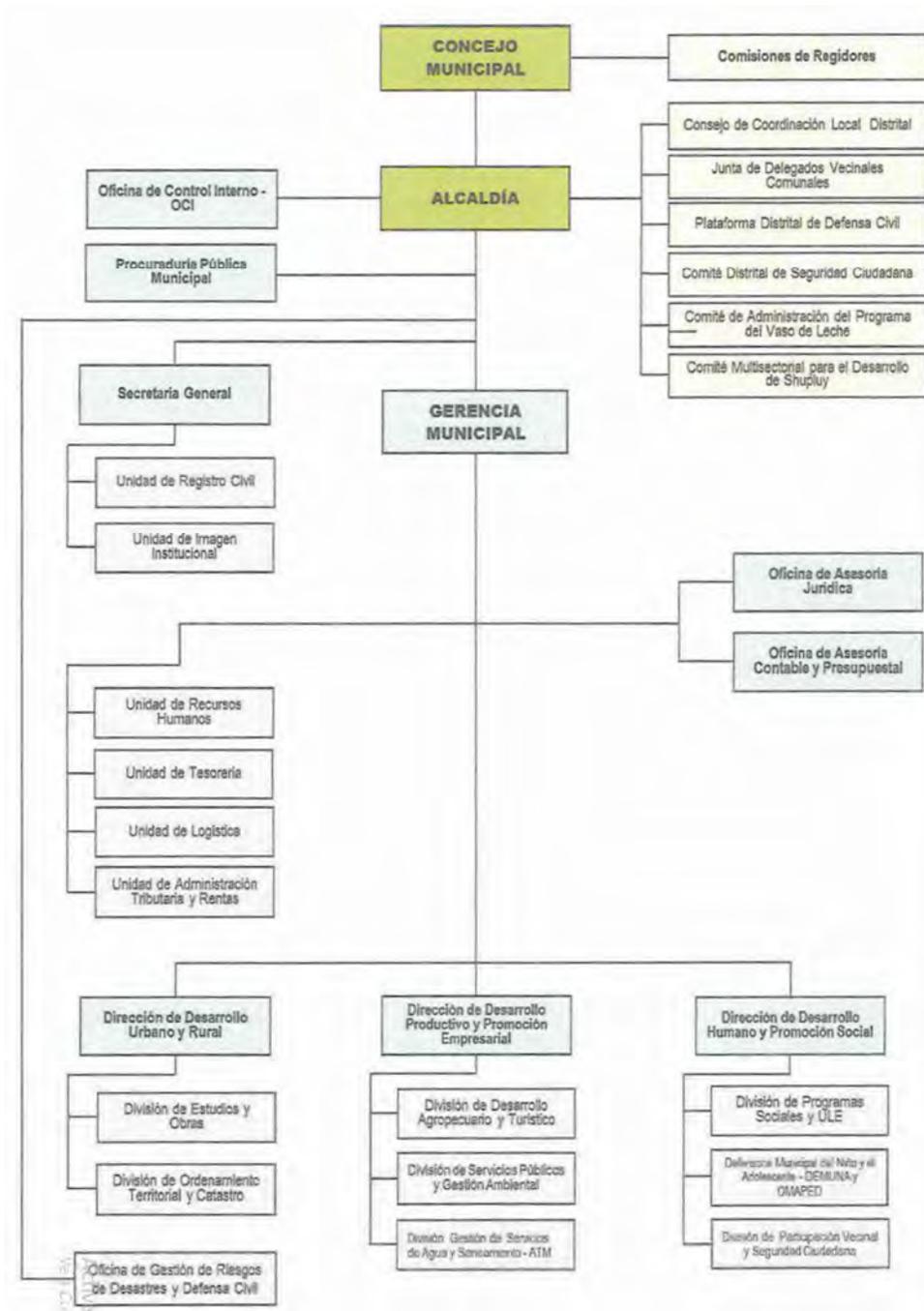


Figura 1. Estructura de la municipalidad Distrital de Shupluy

De acuerdo a su organigrama la municipalidad de Shupluy está liderada por la alcaldía. La alcaldía coordina para la toma de decisiones con el consejo municipal que está compuesta por la comisión de regidores; sin embargo, también está influenciado por; el consejo de coordinación local distrital, la junta de delegados vecinales comunales, la plataforma distrital de defensa civil, el comité distrital de seguridad ciudadana, el comité de administración de vaso de leche y el comité multisectorial para el desarrollo de Shupluy; otros órganos importante son la oficina de control interno (OCI), la procuraduría pública municipal, la secretaria general encargada de la unidad de registro civil y la unidad de imagen institucional. Identificando todos estos participantes es necesario crear programas de sensibilización enfocados en estos.

Por otro lado, la gerencia municipal vela por el funcionamiento de las unidades de recursos humanos, tesorería, logística y de administración tributaria y rentas. Del mismo modo otros órganos son; la oficina de asesoría jurídica, la oficina de asesoría contable y presupuestal, la dirección de desarrollo urbano y rural, la dirección de desarrollo productivo y promoción empresarial y la dirección de desarrollo humano y promoción social.

**Tabla 20.** Estructura de responsables de toma de decisiones

|   |   |
|---|---|
| <b>ALCALDESA:</b> 1 gerente municipal que es hombre y 3 direcciones orgánicas, de las cuales 2 son mujeres y 1 es hombre. | <b>DIDUR:</b> Tiene 3 ingenieros a cargo (2 hombres y 1 mujer). La ingeniera a cargo realiza labores administrativas "porque es más organizada" |
|   | <b>DIDPPE:</b> Tiene a cargo a tres especialistas, todos son hombres.   |
|   | <b>DIDEHPS:</b> Cuenta con 4 asistentes a cargo, todas son mujeres.   |
|   | <b>GM:</b> Tiene a cargo 3 direcciones, dos de ellas son dirigidas por mujeres.   |

De acuerdo al organigrama son estas tres direcciones, la gerencia y la alcaldesa, los que toman las decisiones. Si bien hoy el distrito tiene la presencia de una mujer como alcalde, aun es difícil que esta pueda generar cambios con relación a la igualdad de género, ya que no solo depende de

ella sino de la gerencia y las demás direcciones.

En la entrevista realizada ella manifestó:

“Ser mujer muchas veces es un factor en contra el cual utilizan los opositores y contrincantes electorales para desplazar a los políticos de los primeros lugares ya que en el distrito aún existe una cultura machista, no es posible plantear brechas de género sino más bien fue necesario masculinizar las propuestas para poder llegar a la población”.

Del mismo modo manifiesta:

“Decirle a la gente que una mujer es igual a un hombre hace que se generen burlas, originándose términos como “warmi mandanan” (mandado por una mujer), planteando que prefieren ser “runa mandanan” (mandado por un hombre), que ellos iban a ser los que realmente gobernarían al tener en el mando a la identidad de un hombre”.

“Las estructuras de poder y las relaciones de género, se fortalecen en sociedades tradicionales, esto pone en evidencia el sistema patriarcal arraigado en los sectores rurales del país, evidenciado en países vecinos como Chile” (Rodríguez, 2018). Se muestra que las zonas rurales manifiestan una mayor cantidad de denuncias por violencia de género entendiendo que en la cultura endémica de la zona, está profundamente arraigado el patriarcado, con una fuerte hegemonía en los binarismos, donde se evidencia zonas que quedan fuera de las políticas y de los grandes movimientos relacionados al género manifestando la falta de resguardo.

Quijano (2008) sostiene que “si bien hay cambios en las relaciones de género dentro de los territorios rurales; el tipo de relaciones a nivel social de producción con relación al género se dividen en cuatro instituciones; el mercado, el hogar, la comunidad y el estado”; esto plantea la necesidad para comprenderlas para entender de qué forma el género y otras

relaciones se crean y reproducen a través de sus interacciones, y se enfoca en las reglas (cómo las cosas son hechas), recursos (qué es usado y qué es producido), personas (quién está adentro, quién está por fuera, quién hace qué), actividades (qué es hecho) y poder (quién decide, los intereses de quién son tenidos en cuenta).

Se evidenció al término de esta investigación que la municipalidad no contaba con un Plan estratégico institucional y el PDC no había sido actualizado desde el 2011. La alta rotación de funcionarios hace que la antigüedad de los mismos no sea permanente evidenciando que el jefe de área más antiguo solo tenía seis meses en el cargo (Jefatura de desarrollo urbano); en tanto la jefatura de Desarrollo Social y la jefatura de Promoción y Emprendimiento tenían tres y un mes de antigüedad respectivamente.

Para Bonfil (2012); “la distribución sexual del trabajo, cae culturalmente en sanción por las sociedades indígenas que incorporan esto sin cuestionarse al menos en marcos legales y normativos de los estados nacionales, se produce además la marginación de las mujeres en la toma de decisiones partiendo de aspectos personales hasta comunitarios; como se evidencia en el caso de la municipalidad”.

Una de las excusas que se ha planteado para que la mujer sea relegada sistemáticamente de ser sujeto de derecho ha sido su naturaleza biológica, sosteniendo que las mujeres son “naturalmente” inferiores a los hombres.

Ciertamente, este comportamiento se ha “naturalizado” se ha hecho parte de la costumbre dentro de las sociedades.

Henríquez (1996) señala que; hablar sobre subordinación también es hablar sobre valores culturales, ya que cada cultura produce valoraciones y esta tiene repercusiones en el comportamiento de las personas, particularmente en las mujeres, dentro de una sociedad. “En el tema de subordinación se encuentran elementos de la ideología que desvalorizan a las mujeres, artificios simbólicos que supone inferioridad para las mujeres y ordenamientos socio estructurales que excluyen a las mujeres de determinadas esferas en las que residen los poderes sociales” (Henríquez, 1996).

Puede entenderse entonces que el comportamiento de la alcaldesa es el resultado de comportamiento histórico de subordinación, que aunque sea, en términos nominales, quién ejerce el poder dentro del Municipio, ella delega la toma de decisiones porque culturalmente ha sido desvalorizada constantemente y no se siente segura aún de ejercer el poder. Ella misma señala:

“Existe dificultad para las mujeres en cargos políticos, ya que generalmente son los hombres los que están acostumbrados a estos cargos, es por ello que fue necesario contratar un gerente de sexo masculino, ya que es necesario hacer sentir a la población de hombres quien manda”.

Debido a esta subordinación en donde el ordenamiento estructural excluye a las mujeres, se ha limitado el desarrollo de sus capacidades para ejercer cargos. Esto evidencia que en el distrito no se han creado condiciones para el desarrollo de capacidades que resulten ser favorables para el buen gobierno de una mujer. Nussbaum (2021) resalta que “existen una serie de capacidades que las personas pueden desplegar, mencionando que es importante la razón práctica y afiliación; por tanto, las capacidades son un proceso individual que se despliega cuando hay condiciones para ello”. Ante esto es necesario crear condiciones adecuadas dentro del distrito para que las futuras tomadoras de decisiones no releguen sus cargos a otros funcionarios como pasa en el distrito.

La falta de igualdad de género no solo repercute en la autoridad local, también se refleja en el bienestar de la población, porque la claridad en la estructura de la toma de decisiones es clave para que haya gobernanza y para que ésta exista, “es necesario lograr el desarrollo territorial mediante estrategias que sean elaboradas a partir de la participación activa de los actores territoriales” (Albuquerque & Pérez, 2013).

Albuquerque (2020), sostiene que “es necesario buscar una agenda en donde se aplique la descentralización y que esta no solo sea el traslado de presupuesto o visto desde una óptica funcional, que la descentralización

sea una puerta hacia la democracia y de cambio estructurales en la sociedad”; este se constituye entonces como eje en donde se puede construir una gobernanza territorial, fortaleciendo actividades productivas fundamentales, asegurar niveles de soberanía en la alimentación, salud, educación, abastecimiento de agua, vivienda, justicia social.

Un punto importante es la reivindicación de los derechos de la mujer y su trabajo doméstico visibilizado en la sociedad como una actividad fundamental en la vida cotidiana. Por tanto, es necesario establecer eslabones productivos para cada actividad fundamental y garantizar la calidad en cada uno de los procesos. Del mismo modo, es necesario recopilar información respecto al diagnóstico de la población en cuanto a indicadores sociales y económicos.

#### **4.2.6. Mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO.**

En base a lo explicado anteriormente se desestima esta variable ya que no se ha hecho nada por la implementación de la LIO en el distrito, es evidente que al no ser implementada la Ley; no es necesario crear mecanismos de control de rendición de cuentas y evaluación de la misma; sin embargo, si se pudiese implementar esta ley seguramente se propondría llevar a cabo controles en base a las guías del PNUD, donde se desarrolla adecuadamente el control de la igualdad de oportunidades y de las brechas de género.

## CAPÍTULO V.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- ✓ Se concluyó que al ser Shupluy un distrito con un nivel de pobreza realmente alto, el cubrir sus necesidades básicas como agua y saneamiento son su principal preocupación, dejando de lado la implementación de las políticas de igualdad de género, al no existir una preocupación para la implementación de la LIO, no existe un presupuesto para su implementación; como oportunidades se han podido identificar; que el gobierno está encabezado por una mujer, además se cuenta con la presencia del MIMP en el distrito pudiendo mejorar su participación por medio de la Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales y por ultimo tenemos las metodologías del PNUD, que pueden ser aplicables para el distrito, siendo una guía para la implementación de la igualdad de oportunidades.
- ✓ En cuanto al proceso de identificación de las principales brechas de género, esta no se halló porque no se ha trabajado en estas ya que existe desconocimiento gerencial hacia estas, lo que imposibilita la falta de gestión, del mismo modo, es la estructura económica y social que se instala en la cultura y por ende en el establecimiento desigual de roles, haciendo que las prácticas discriminatorias hacia la mujer sean naturalizadas
- ✓ En cuanto a los recursos destinados a la implementación de la LIO, se revisó el presupuesto municipal para el año 2020, donde se asignó erróneamente 3 814 944 soles a diferentes proyectos; sin embargo, no toman en cuenta a la ley de igualdad de oportunidades ya que la preocupación se enfoca en cubrir las necesidades básicas como agua o desagüe, en tanto los recursos destinados para la identificación de brechas de género; tanto políticos, técnicos y financieros para la implementación de la LIO son escasos en la

Municipalidad de Shupluy, así lo demuestra su Presupuesto Institucional Actualizado – PIA donde no existe una partida presupuestal destinada a la implementación de la LIO.

- ✓ En cuanto a las acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO, no existen programas municipales para realizar esta implementación, del mismo modo, es escasa la participación del MIMP, ya que falta gestionar su participación dentro del distrito ya que esta se limita al control de violencia contra la mujer.
- ✓ Para las capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO, existe falta de gestión de programas que mejoren las capacidades gerenciales tanto de la alcaldesa como de sus gerentes a este nivel, del mismo modo falta la integración del MIMP a la municipalidad para promover su participación dentro del distrito, charlas en base a manuales del PNUD ayudarían a este nivel.
- ✓ En base a la estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad, es poco lo que pueden hacer las autoridades ya que no existe una comprensión adecuada de la ley, a ningún nivel, es importante señalar que la participación de estas autoridades sería más determinante si se llevarían a cabo la implementación de programas que ayuden a disminuir las brechas de género y la implementación de la LIO
- ✓ Los mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO, no se han evidenciado ya que no se ha implementado esta ley dentro del distrito.

## 5.2. Recomendaciones

- ✓ La Municipalidad de Shupluy debe transversalizar la aplicación de la Ley de Igualdad de Oportunidades, haciéndola parte de cada uno de sus proyectos, planes y herramientas de gestión, insertando el empoderamiento de la mujer rural, destinando recursos concretos para su ejecución. En el 2020 el representante de la FAO enfatizó en que se debe brindar soporte a las mujeres rurales para que puedan desarrollarse ya que se encuentran en clara desventaja (Bojanic, 2020)
- ✓ La Municipalidad de Shupluy necesita elaborar un diagnóstico situacional sobre las brechas de género en el distrito. Las mujeres deben formar parte de importante en el levantamiento de información como parte del proceso de concientización sobre el problema de desigualdad en las oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ La Municipalidad de Shupluy debe destinar recursos concretos a la implementación de la LIO, no sólo económicos, también promocionando la formación de redes de solidaridad femenina. Adicionalmente apoyar las iniciativas de formación de líderes femeninas estableciendo alianzas y dándoles visibilidad necesaria Este tipo de prácticas ha tenido resultados exitosos en otros territorios y es importante realizar ese tipo de réplicas en el distrito de Shupluy
- ✓ La Municipalidad de Shupluy debe gestionar la capacitación que otorga el MIMP en temas de políticas de igualdad de género al igual que una asesoría para poder implementar herramientas de gestión pública con enfoque de género.
- ✓ Los niveles de sensibilización del personal de la municipalidad deben incrementarse, no solo con información y capacitación sobre la política de la ley de igualdad de oportunidades, también deben participar como actores territoriales para el desarrollo de su localidad
- ✓ El que la alcaldesa haya atomizado el poder hacía otras áreas, evidencia el escaso empoderamiento que ha desarrollado frente a la

posición de liderazgo que posee. Ante esto, primero se debe elaborar herramientas de gestión con enfoque de género, y posteriormente poner en marcha los planes y estrategias de desarrollo, fortaleciendo la democracia y gobernabilidad

- ✓ Rendición de cuentas y evaluación sobre la implementación de la LIO se debe coordinar directamente con el MIMP; los funcionarios y trabajadores deben recibir asistencia técnica sobre la LIO y sobre el PEMIG y las herramientas de control y evaluación para conseguir los objetivos trazados en temas de igualdad de género.



## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aguilar, L. (2007). *¿Por qué las mujeres están ausentes en el manejo y conservación de la biodiversidad?* Mujeres Indígenas, Territorialidad y Biodiversidad en el Contexto Latinoamericano, 223.
- ✓ Alburquerque, F. (2020). *Reflexiones ante el coronavirus desde los territorios: lineamientos para la discusión de una agenda de reconstrucción económica, social, ambiental e institucional*. Revista Desarrollo y Territorio, (7).
- ✓ Aparcana, F., & García, R. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*.
- ✓ Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*. Revista de la CEPAL.
- ✓ Arroyo, Y. (2008). *Diferencias de género en el alumnado egresado de la universidad y su inserción laboral: acceso/éxito académico de mujeres y hombres e itinerarios laborales en el acceso al empleo*. UNED (Doctoral dissertation, UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)).
- ✓ Batista, D. (2001). *Gerencia social y políticas públicas para la igualdad: un caso de cooperación internacional (Percepción sobre el modelo de gestión que tienen 27 unidades ejecutoras gubernamentales y no gubernamentales del proyecto igualdad de oportunidades para las mujeres en Panamá durante la ejecución de los planes operativos 1 y 2)*. (Doctoral dissertation, Universidad de Panamá. Vicerrectoría de Investigación y Postgrado).
- ✓ Balarin, M., Alcázar, L., Rodríguez, M., & Glave, C. (2017). *Transiciones inciertas: una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima*. MISC.
- ✓ Barrera, M., Sánchez, A., Ruíz, J., & Ruiz, N. (2019). *Desigualdad y pobreza extrema en mujeres indígenas mayas en Quintana Roo, México*. Revista de Ciencias Sociales, (163), 45-68.

- ✓ Boisier, S. (2004). *Desarrollo territorial y descentralización: El desarrollo en el lugar y en las manos de la gente*. Eure (Santiago), 30(90), 27-40.
- ✓ Bojanic, A. (2020). *Mujeres rurales: protagonistas de la transformación del campo*. Webinar organizado por el Estado Colombiano.
- ✓ Bonfil, P. (2012). *Mujeres indígenas y derechos en el marco de las sociedades multiétnicas y pluriculturales de América Latina*. Ra Ximhai, 8(001).
- ✓ Brisa, J. (2018). *El papel de la mujer en la economía peruana*. Publicaciones Económicas. Lima, 2018. Consulta: 04 de abril del 2019.
- ✓ Burgos, E. (2019). *Urbanismo y género: del informe de impacto de género al principio de igualdad de trato como inspirador de la nueva concepción del desarrollo urbano*. Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, (12), 52-71.
- ✓ Carrillo, S., & Cuenca, R. (2019). *Vidas desiguales: Mujeres, relaciones de género y educación en el Perú*. Instituto de Estudios peruanos.
- ✓ Casique, I. (2008). *Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México*. Papeles de población, 14(55), 173-200.
- ✓ Calderón, C. (2021). *La ley de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y su aplicación en la realidad nacional: una revisión de la literatura científica*.
- ✓ Calle, L. (2018). *La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la Agenda 2030*. Universidad y Sociedad, 10(2), 7-13.
- ✓ Cámara De Comercio De Lima- CCL. (2018). *Brechas de género. Avances y retrocesos*. Lima.
- ✓ Canzanelli, G., (2006). *Desarrollo económico local y mujeres*. Roma, ART ILS LEDA.
- ✓ Casusol, C., & Antuhanet, M. (2021). *Participación Política y Poder De La Mujer, Perú, Periodo 2006-2019*.

- ✓ Casique, I. (2008). *Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México*. Papeles de población, 14(55), 173-200.
- ✓ Castro, P. (2020). *Brechas de género en consumo de alimentos y estado nutricional en niños, jóvenes y adultos en Soracá Boyacá*. (Master's thesis, Uniandes).
- ✓ Centro De La Mujer Peruana Flora Tristán. (2010). *Ley de acoso político*. Consulta el 03 de marzo de 2019: <http://www.flora.org.pe/web2/>
- ✓ Centro Nacional De Planeamiento Estratégico – CEPLAN. (2017). *Indicadores Nacionales*. Lima. Consulta: 24 de junio del 2019. <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/Matriz-de-indicadores-nacionales-a-Julio-de-2017.pdf>
- ✓ Chávez, H., & Cuenca, O. (2021). *Eficacia del cumplimiento de funciones del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables determinadas en el artículo 45 de la ley 30364 en el periodo 2019-2020*.
- ✓ Colacce, M. (2018). *¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para cuatro países de América Latina*. Revista desarrollo y sociedad, (81), 11-60.
- ✓ Congreso De La Republica. (2001). *Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales (Ley N° 27558 - 2001)*.
- ✓ Congreso De La Republica. (2003). Ley N°27972 “*Ley Orgánica de la Municipalidades*”. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2007). Ley N°28983 “*Ley de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2007). Decreto Supremo 027-2007-PCM “*Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional*”. Diario El Peruano. Normas Legales.

- ✓ Congreso De La Republica. (2012). *Decreto Supremo N°004-2012-MIMP que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”*. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2012). *Plan nacional de igualdad de género 2012-2017*.  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/3729BB20F0EB39C005257A67007E93D1/\\$FILE/planig\\_2012\\_2017.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3729BB20F0EB39C005257A67007E93D1/$FILE/planig_2012_2017.pdf)
- ✓ Congreso De La Republica. (2015). *Ley N° 30364 Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres Y Los Integrantes Del Grupo Familiar*. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2016). *Resolución Ministerial N° 114-2016-MIMP “Lineamientos para el proceso de elaboración del Informe Institucional de avances en el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”*. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2017). *Decreto Supremo N°005-2017-MIMP “Creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales”*. Diario El Peruano. Normas Legales.
- ✓ Congreso De La Republica. (2019). *Ley orgánica de elecciones, Ley N°26859*.
- ✓ Contreras, F. Santana, M. Rejas, L., & Hidalgo, C. (2014). *Igualdad de género: Un gran desafío para la gerencia de Latinoamérica*. Prisma Social, (13), 852-882.
- ✓ Cortínez, V. (2016). *Igualdad de género para el desarrollo territorial: experiencias y desafíos para América Latina*. Serie documentos de trabajo, 180, 22.
- ✓ Cruz, A., Noriega, M., & Garduño, M. (2003). *Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud: las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones*. Cadernos de Saúde Pública, 19, 1129-1138.

- ✓ Czytajlo, N. (2017). *Desigualdades socio-territoriales y de género en espacios metropolitanos*. El sistema metropolitano de Tucumán (2001-2010). *Bitácora Urbano Territorial*, 27(3), 121-134.
- ✓ Dador, J. (2006). *Construyendo la Equidad de Género: Propuestas de Políticas*. Lima: CIES.
- ✓ Del Castillo, Ó., & Corral, J. (2011). *El profesorado frente a la discriminación de género: uso de la retroalimentación*. *Cultura y Educación*, 23(4), 487-498.
- ✓ Deere, C., & León, M. (2005). *La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina*. *Estudios Sociológicos*, 397-439.
- ✓ Escobedo, D. (2011). *Elaboración de cinco diagnósticos sobre la situación de Mujeres y Hombres que muestren las desigualdades de género en los Municipios*.
- ✓ Fernández, M., & Hauri, S. (2016). *Resultados de aprendizaje en La Araucanía: La brecha de género en el Simce y el androcentrismo en el discurso de docentes de lenguaje y matemática*. *Calidad en la Educación*, (45), 54-89.
- ✓ Franco, R. (2003). *Descentralización, participación y competencia en la gestión social*.
- ✓ Gómez, D., & Pineda, J. (2018). *Desarrollo económico local en clave de género*. *Doc Política*, 8, 1-23.
- ✓ Grazzi, M. (2018). *Ciencia, tecnología e innovación: palabras femeninas, protagonismo masculino*. Puntos sobre las i. Consulta: 05 de abril del 2019. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/brechas-de-genero-en-ciencia/>.
- ✓ Guzmán, V. (1997). *La Equidad de Género como tema de debate y de políticas públicas. Feminismo en transición*. *Transición con feminismo*, Memoria del Foro Internacional sobre Ciudadanía, Género y Reforma del Estado, México. México: Grupo de Educación Popular con Mujeres.
- ✓ Herrera, M., & Landa, A. (2013). *Limitaciones y potencialidades para la implementación de las políticas municipales de equidad de género*

*de cuatro municipios de Cuscatlán: San Rafael Cedros, Tenancingo, Suchitoto y Cojutepeque.*

- ✓ Henríquez, N. (1996). *Los estatutos del saber y la construcción del "otro": debates y narraciones. Encrucijadas del saber: los estudios de género en las ciencias sociales.* Lima, PUCP. Facultad de Ciencias Sociales
- ✓ Henríquez, N. (2006). *Cuestiones de género y poder en el conflicto armado en el Perú.* Lima. Recuperado de:  
[https://www.verdadyreconciliacionperu.com/admin/files/libros/207\\_digitalizacion.pdf](https://www.verdadyreconciliacionperu.com/admin/files/libros/207_digitalizacion.pdf)
- ✓ Hernández, H. (2019). *Estrategias que promueven la equidad de género en organizaciones de Latinoamérica.* Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12494.16566>.
- ✓ Incháustegui, T., & Ugalde, Y. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género.* Gobierno del Distrito Federal. México.
- ✓ Instituto Nacional De Estadística E Informática-INEI. (2009). *Mapa de pobreza provincial y distrital.* Perú. Recuperado de:  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol\\_econ/documentos/mapa\\_pobreza\\_2009.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/mapa_pobreza_2009.pdf)
- ✓ Instituto Nacional De Estadística E Informática-INEI. (2019). *Brechas de género en el Perú 2019. Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres.* Perú. Consulta: 02 de febrero del 2021.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf)
- ✓ Instituto Peruano De Economía-IPE. (2018). *Brecha salarial de género en la Región Ancash.* Lima. Consulta: 05 de julio del 2019.  
<https://www.ipe.org.pe/portal/la-brecha-salarial-de-genero-en-la-region-ancash/>.
- ✓ Jiménez, J. (2012). *Modelos de implementación de las políticas públicas en Colombia y su impacto en el bienestar social.* *Analecta política*, 2(3), 141-164.

- ✓ Jurado Nacional De Elecciones. (2018). *Las Mujeres Como Candidatas En Las Elecciones Regionales Y Municipales 2018*. Lima. Consulta: 24 de junio del 2019. [https://observaigualdad.jne.gob.pe/pdfs/candidaturas/candidatas\\_mujeres\\_ERM2018.pdf](https://observaigualdad.jne.gob.pe/pdfs/candidaturas/candidatas_mujeres_ERM2018.pdf)
- ✓ Lamas, M. (2018). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. El género, 1-366.
- ✓ Larico, E. (2021). *Participación de la mujer en el Proyecto de Saneamiento Básico del Agua en la “Comunidad Campesina de Alegría Llanacahua” del distrito de Putina-Puno: 2019*.
- ✓ Leyton, C. (2020). *El efecto de la brecha de género en el empleo informal del Perú, 2018*.
- ✓ Llorens, J., Albuquerque, F., & Del Castillo, J. (2002). *Estudio de casos de desarrollo económico local en América Latina*. Serie de informes de buenas prácticas del Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo.
- ✓ Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina*. Un estado de situación.
- ✓ Martínez, M. (2020). *Suspenden a jueces que absolviéron a violador por calzón rojo de la víctima*. La vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/20201117/49528039056/suspenden-a-jueces-que-absolvieron-a-violador-por-calzon-rojo-de-la-victima.html>
- ✓ Ministerio De La Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP. (2014). *La igualdad de género en las políticas y la gestión del desarrollo local*. Lima. Consulta: 05 de julio del 2019. [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/igualdad\\_desarrollo\\_local.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/igualdad_desarrollo_local.pdf)
- ✓ Montoro, C. (2002). *Políticas sociales sobre la natalidad y la familia en Europa*.

- ✓ Mora, M., & Martínez, F. (2018). *Desarrollo local sostenible, responsabilidad social corporativa y emprendimiento social*. *Equidad y desarrollo*, (31), 27-46.
- ✓ Moser, C. (1995). *Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación*. Red entre mujeres -Flora Tristán.
- ✓ Naciones Unidas. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. San Francisco. Consulta: 10 de julio del 2019. [https://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/Carta\\_NU.pdf](https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Carta_NU.pdf)
- ✓ Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Sostenible-Informe*. Nueva York. Consulta: 24 de junio del 2019. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- ✓ Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio-Informe*. Nueva York. Consulta: 04 de abril del 2019. [https://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015\\_spanish.pdf](https://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf)
- ✓ Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades propuestas para el desarrollo humano*. Barcelona.
- ✓ Obando, S. (2017). *Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, factores que influyen en su aplicación*. caso: mancomunidad municipal Simón Rodríguez–Paita.
- ✓ Olarte, V., Jiménez, Y., Sánchez, R., Nieto, D., & Ojeda, R. (2018). *Las mujeres colombianas y su acceso a la educación universitaria*. *Revista de la Universidad de La Salle*, 2018(75), 245-260.
- ✓ ONU (2011). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.
- ✓ Organización Internacional Del Trabajo. (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. Consulta: 04 de abril del 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093426.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093426.pdf)

- ✓ Organización Internacional Del Trabajo. (2013). *Igualdad Salarial*. Primera edición. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT. Consulta: 04 de abril del 2019.
- ✓ Organización De Las Naciones Unidas –Mujeres. (2011). *Reglas y Normas Mundiales*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards>
- ✓ Organización de Estados Americanos. (1945). *Carta De Las Naciones Unidas*.  
[https://www.oas.org/36ag/espanol/doc\\_referencia/carta\\_nu.pdf](https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf)
- ✓ Parodi, C., & Trece, C. (2000). *Peru, 1960-2000: políticas económicas y sociales en entornos cambiantes*. Universidad del Pacifico.
- ✓ Pajarín, M. (2015). *Género y desarrollo: ¿es la agenda post-2015 una oportunidad en el avance hacia la igualdad de género como objetivo de desarrollo?* Relaciones internacionales.
- ✓ Pérez, S & Albuquerque, F. (2013). *Desarrollo territorial. Enfoque, contenido y políticas*. <http://www.conectadel.org/wp-content/uploads/downloads/2013/09/EL-ENFOQUE-SOBRE-EL-DESARROLLO-TERRITORIAL-doc-Mesa-de-Programas.pdf>
- ✓ Plaza, R. (2003). *Acceso de las mujeres a la tierra y patrones de herencia en tres comunidades ejidales del centro de Veracruz*. Relaciones. Estudios de historia y sociedad, 24(93).
- ✓ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *Objetivo 5: Igualdad de Género*. Recuperado: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809/4293>
- ✓ Organización Mundial De La Salud. (2018). *Género y Salud*. Consulta: 04/06/2021. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gende>.

- ✓ Quijano, M. (2008). *Cambios en las relaciones de género en los territorios rurales: aportes teóricos para su análisis y algunas hipótesis*. Cuadernos de Desarrollo Rural, 5(61), 71-91.
- ✓ Quispe, A. (2014). *Presupuesto participativo para el fortalecimiento de la democracia de las municipalidades provinciales en la región Puno 2012-2013*.
- ✓ Rodríguez, M. (2018). *Violencia de género en las zonas rurales de Santiago de Chile*. Revista Presença Geográfica, 4(2), 46-59.
- ✓ Santa Cruz, M. (1988). *Justicia y género en Platón, República V. Hiparquía*, 1.
- ✓ Segura, C., & Ortega, R. (2019). *El desarrollo local en la globalización*. Revista Economía y Desarrollo (Impresa), 138(2).
- ✓ Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. Gaceta ecológica, (55), 14-20.
- ✓ Serrano, S. (2019). *Historia del eje de género y desarrollo regional: 25 aniversario Amecider*.
- ✓ Sousa, M. (2018). *Las desigualdades de género en el país se disparan a los 10 años*. Perú 21. Lima 03 de marzo del 2018. Consulta: 05 de abril del 2019. <https://peru21.pe/peru/igualdad-genero-peru-desigualdades-genero-pais-disparan-10-anos-informe-398025>
- ✓ Suriá, F. (2010). *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. Fundación editorial el perro y la rana.
- ✓ Tello, A. (2021). *Desigualdad en la distribución de la escolaridad en los municipios del estado de Veracruz*. Regiones y Desarrollo Sustentable, 21(41).
- ✓ Timerman, J. (2021). *Un nuevo reto feminista: revolucionar los trabajos de cuidados*. New York Times. Consulta: 04 de abril del 2021. <https://www.nytimes.com/es/2021/02/24/espanol/opinion/argentina-trabajos-de-cuidado.html>

- ✓ Valderrama, Y. (2016). *Influencia de la participación ciudadana en la gobernabilidad local de la municipalidad distrital de poroto: 2015.*
- ✓ Villanueva, L. (1996). *La hechura de las políticas.* Miguel Ángel Porrúa.
- ✓ Yamada, G., Lavado, P., & Velarde, L. (2013). *Habilidades no cognitivas y brecha de género salarial en el Perú.*



**ANEXOS**



## ANEXO A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

|             | PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVOS  | VARIABLES  |
|-------------|---|--|--|
| GENERAL     | ¿Cuáles son las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Género?  | Identificar y analizar las limitaciones y oportunidades que posee la Municipalidad de Shupluy en la implementación de la Ley de Igualdad de Género, examinando los procesos y acciones que están llevando a cabo, para proponer recomendaciones que posibiliten concretar la aplicación de la LIO en el distrito |  |
| ESPECIFICOS | ¿Cuál ha sido el proceso de identificación de las principales brechas de género en el distrito?   | Examinar el proceso de identificación de las principales brechas de género en el distrito de Shupluy   | Proceso de identificación de las principales brechas de género                                 |
|             | ¿La Municipalidad de Shupluy cuenta con presupuesto para las acciones de implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades?   | Determinar si la Municipalidad de Shupluy cuenta con presupuesto para las acciones de implementación de la LIO   | Recursos destinados a la implementación de la LIO  |
|             | ¿Cuáles han sido las acciones y estrategias que la Municipalidad de Shupluy ha propuesto y ejecutado en coordinación con el gobierno regional y el MIMP para avanzar hacia la igualdad de género? | Identificar y analizar las acciones que se ha propuesto y ejecutado la Municipalidad de Shupluy en coordinación con el Gobierno Regional y el MIMP respecto a la implementación de la LIO  | Acciones que se han propuesto y ejecutado respecto a la implementación de la LIO               |
|             | ¿Cuáles son las capacidades y el nivel de sensibilización que posee el personal que asume las responsabilidades de implementación de la LIO en la Municipalidad de Shupluy?                       | Analizar las capacidades y el nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO en la Municipalidad de Shupluy.   | Capacidades y nivel de sensibilización del personal responsable de la implementación de la LIO |
|             | ¿Cómo está organizada la toma de decisiones en la estructura de funcionamiento de la Municipalidad de Shupluy?  | Examinar la estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la Municipalidad de Shupluy.   | Estructura del funcionamiento y la toma de decisiones dentro de la municipalidad               |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | <p>¿Cuáles son los mecanismos que ha implementado la municipalidad de Shupluy para la rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO?</p> | <p>Analizar los mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO que ha implementado la Municipalidad de Shupluy.</p> | <p>Mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO</p> |
|--|---|---|---|



**ANEXO B**  
**GUÍA DE CONVERSACIÓN CON LA ALCALDESA DEL DISTRITO DE SHUPLUY**

**GUIA DE CONVERSACIÓN CON LA ALCALDESA DEL DISTRITO DE SHUPLUY**

Estimada, mi nombre es Carla Montoro, alumna de la Maestría en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estoy realizando una investigación sobre la "implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Distrito de Shupluy" por lo que le solicito su consentimiento para utilizar la información que me brinde, garantizándole la confidencialidad de sus datos y respetando su privacidad.

FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

EDAD:

---

**Conceptos generales:**

1. ¿Cuál es su concepto de género?

Es un concepto que diferencia al sexo masculino y femenino

2. ¿Cuál es su opinión sobre las diferencias de género?

3. ¿Cuál es su opinión sobre la ley de igualdad de oportunidades?

4. ¿En su campaña hubo propuestas sobre igualdad de género? ¿Alguna de ellas se ha ejecutado?

5. ¿Cuáles han sido las dificultades u oportunidades que ha encontrado en la implementación de las mismas?

**Variable: Identificación de las brechas principales de género**

6. ¿Se han tomado medidas de identificación de brechas de género en el Municipalidad?
7. ¿Cuáles son las principales Brechas de Género en el distrito que ha podido identificar la municipalidad?

**Variable: Presupuesto para las acciones de implementación de la LIO**

8. ¿Se ha asignado presupuesto a la implementación de la LIO en el distrito?

**Variable: Acciones y estrategias que la Municipalidad ha propuesto**

9. ¿Qué acciones y estrategias se han propuesto y puestas en marcha para la implementación de la LIO?

**Variable: Niveles de sensibilización del personal**

10. ¿Se han diseñado talleres de capacitación al personal sobre la LIO?
11. ¿Se realizan charlas periódicas al personal o el público sobre las brechas de género?

**Variable: Toma de decisiones en la estructura del funcionamiento de la Municipalidad**

12. ¿Cuántos gerentes son hombres y cuántas son mujeres?
13. ¿Cuántos regidores son mujeres y cuánto son hombres?
14. ¿Cuál es la proporción en el personal administrativo?
15. ¿Cuál es la proporción en el personal de limpieza?

**Variable: Mecanismos que ha implementado la Municipalidad para la rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO**

16. ¿Cuáles son los mecanismos implementados por la Municipalidad para la rendición de cuentas de evaluación del cumplimiento de la LIO?

## ANEXO C

### GUÍA DE ENTREVISTA A LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD

#### GUIA DE ENTREVISTA A LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SHUPLUY

Estimada(o), mi nombre es Carla Montoro, alumna de la Maestría en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estoy realizando una investigación sobre la "implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Distrito de Shupluy" por lo que le solicito su consentimiento para utilizar la información que me brinde, garantizándole la confidencialidad de sus datos y respetando su privacidad.

FIRMA

NOMBRE Y APELLIDOS:

Edad

Sexo

---

#### **Conceptos generales**

1. ¿Cuál es su concepto de género?
2. ¿Cuál es su opinión sobre las diferencias de género?
3. ¿Cuál es su opinión sobre la ley de igualdad de oportunidades (LIO)?

#### **Variable: Identificación de las brechas principales de género**

4. ¿La gerencia tiene conocimiento sobre las diferencias de género?
5. ¿Cuáles son las principales Brechas de Género que la gerencia ha podido identificar?

#### **Variable: Acciones y estrategias que la Municipalidad ha propuesto**

6. ¿La gerencia ha propuesto acciones o estrategias para implementar la ley de igualdad de oportunidades?
7. ¿Cuáles han sido las dificultades u oportunidades que ha encontrado en

la implementación de las mismas?

**Variable: Presupuesto para las acciones de implementación de la LIO**

8. ¿Se ha asignado presupuesto a la implementación de la LIO?

**Variable: Niveles de sensibilización del personal**

9. ¿Se han diseñado talleres de capacitación al personal sobre la LIO?

10. ¿Se realizan charlas periódicas al personal o el público sobre las brechas de género?

**Variable: Toma de decisiones en la estructura del funcionamiento de la Municipalidad**

11. ¿Cuántos de sus jefes de área y/o coordinares y cuantas son mujeres?

**Variable: Mecanismos que ha implementado la Municipalidad para la rendición de cuentas y evaluación del cumplimiento de la LIO**

12. ¿La gerencia ha implementado algún mecanismo de evaluación o rendición de cuentas sobre el cumplimiento de la LIO?

## ANEXO D

### GUÍA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL MIMP

#### GUIA DE ENTREVISTA A REPRESENTANTE DEL MIMP

Estimada (o), mi nombre es Carla Montoro, alumna de la Maestría en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estoy realizando una investigación sobre la "implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Distrito de Shupluy" por lo que le solicito su consentimiento para utilizar la información que me brinde garantizándole la confidencialidad de sus datos y respetando su privacidad.

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

Edad:

Sexo:

---

#### Conocimiento de la LIO

1. ¿Usted sabe sobre la existencia de la Ley de Igualdad de Oportunidades?  
Si
2. ¿Cuál es su opinión sobre esta Ley?  
La ley busca promover la participación igualitaria entre hombres y mujeres

#### Variable: Identificación de las brechas principales de género

Educación

1. ¿Cuáles considera las principales brechas de género en el distrito de Shupluy?  
Pienso que se da a nivel de trabajo y educación
2. ¿Cuánto se ha mejorado en cuanto a la asistencia escolar de las niñas tanto en la zona urbana como rural?  
Desconozco de los datos
3. ¿Cuál es la situación de analfabetismo de la mujer rural?  
Aun es alta ya que muchas mujeres no saben leer.

4. ¿Qué factores están influyendo en la implementación de la LIO en el distrito de Shupluy?

No existe un presupuesto para este por lo tanto no existe implementación en el distrito.

5. ¿Cuáles han sido los avances respecto al acceso a un seguro de salud para la Mujer en el distrito de Shupluy?

Desconozco del tema

6. ¿Cuál es el avance a la salud sexual de las adolescentes tanto en la zona rural como urbana?

Pienso que la promoción de la salud es adecuada ya que de esto se encargan las postas medicas

7. ¿Cuáles son los indicadores que han mostrado una evolución y cuáles son aquellos que muestran un avance lento?

Últimamente hay avances a nivel educativo y de salud:

Violencia:

Aun es deficiente o existe un avance lento a nivel Político: Empleo:

Identidad: Empleo

8. Respecto al acceso laboral de la mujer en el distrito de Shupluy ¿cuáles han sido los avances?

Aun es deficiente ya que generalmente centran su atención en su hogar

9. ¿Cuáles han sido las medidas que ha tomado el MIMP para reconocer y valorar el trabajo de la mujer en el distrito de Shupluy

No existen medidas ya que no se toma en cuenta el reconocimiento y valoración del trabajo de la mujer.

10. ¿Cuáles han sido los avances en cuanto a la formalidad laboral en la mujer?

Dado que el distrito no es un lugar donde se desarrolla la economía, esta se encuentra más centrada en Yungay, Carhuaz y Huaraz. No existe formalidad más que en algunos lugares como la municipalidad o los colegios.

11. ¿Cuáles han sido las acciones que ha tomado el MIMP para motivar mayor participación de la mujer en política? ¿Cuáles han sido los efectos de los mismos?

No hay acciones

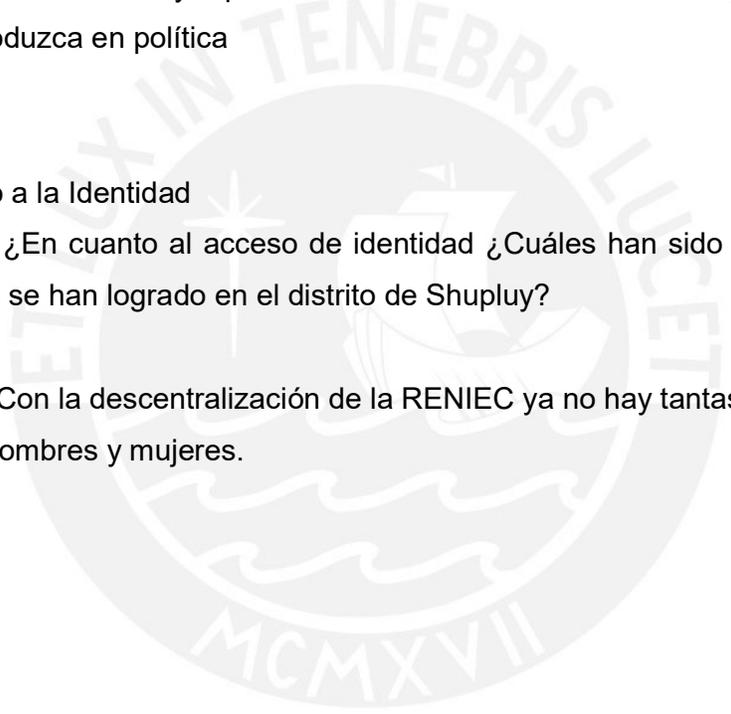
12. ¿Cuáles han sido los factores que han limitado o permitido que estas acciones tengan resultados?

No existen factores ya que no se ha buscado motivar a la mujer para que se introduzca en política

Acceso a la Identidad

13. ¿En cuanto al acceso de identidad ¿Cuáles han sido los avances que se han logrado en el distrito de Shupluy?

Con la descentralización de la RENIEC ya no hay tantas diferencias entre hombres y mujeres.



## ANEXO E

### GUÍA DE HISTORIA DE VIDA

#### GUIA DE HISTORIA DE VIDA

Nombres y Apellidos:

Edad:

Sexo:

---

#### A. Infancia

- a. Recuerdos de abuelos, tíos, parientes, acianos
- b. Reconstrucción del entorno sociocultural de la familia en torno a los roles que desarrollaban.
- c. Recuerdo del número de hermanos, oficio e la madre y el padre, costumbres y hábitos
- d. Su vida entre los niños, juegos, recuerdos poco gratos
- e. La edad en la que comenzó la escuela, tipo de escuela, a qué edad aprendió a leer, si había diferencias entre sus compañeros, las cosas que le gustaban y no de la escuela, si los maestros le castigaban, sobre las personas importantes en el colegio

#### B. Juventud

- f. ¿Qué hacía en esa edad? escuela, trabajos, juegos, amistades
- g. Relación con sus padres. ¿Conflictos personales? ¿A qué edad comenzó a salir solo? ¿Qué hacía los fines de semana? ¿Cuándo comenzó a ganar dinero? ¿cómo?
- h. ¿Su familia era propietaria de la tierra? ¿Qué cultivaban? ¿Había otros ingresos? de quién, cuánto era
- i. Si es propietario o asalariado. Describir un día de trabajo y tareas cotidianas

### **C. Alimentación**

- j. Tipo de cocina: leña, gas, otros combustibles Bebidas: Bebidas: café, jugos, agua, alcohol, cantidades. Platos preferidos. Opinión en relación a la cocina

### **D. Matrimonio**

- k. ¿Cuándo conoció a su esposa (o)? ¿De dónde es originaria? ¿Tiempo de noviazgo? ¿A quién le pidió permiso para casarse? ¿Sus padres estaban de acuerdo? ¿Tenía ella el consentimiento de su familia? Preparativos del matrimonio. Costumbres

### **E. Hijos**

- l. Número y descripción Relación con ellos

### **F. Autoridades**

- m. Descríbalas, cómo fue el último proceso electoral, qué percepción tiene de las actuales autoridades

### **G. Vida religiosa**

- n. ¿Profesa alguna religión? ¿cuál?, ¿por qué? Recuerdos de su pasado religioso

### **H. Política y Sindicalismo**

- o. ¿Le interesa la Política? ¿Partidos? ¿Ha participado? de qué manera. ¿Ha asumido responsabilidades sindicales? ¿Luchas sociales?

## ANEXO F

### CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SHUPLUY

### CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SHUPLUY

Estimada (o), mi nombre es Carla Montoro, alumna de la Maestría en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estoy realizando una investigación sobre la "implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Distrito de Shupluy" por lo que le solicito su consentimiento para utilizar la información que me brinde, garantizándole la confidencialidad de sus datos y respetando su privacidad.

Firma

Nombres y Apellidos

Edad

sexo

---

#### A. EDUCACIÓN

1. ¿Cuál es su grado de instrucción?
  - a. Sin grado de instrucción ( )
  - b. Primaria ( )
  - c. Secundaria ( )
  - d. Técnico superior ( )
  - e. Superior universitario ( )

#### B. EMPLEO

2. ¿Cómo es su forma de pago?
  - a. Planilla ( )
  - b. Recibo por Honorarios ( )
  - c. Efectivo ( )
3. ¿Tiene seguro de Salud?
  - a. SI ( ) b. NO ( )

4. ¿Qué tipo de seguro de salud tiene?
- a. SIS ( )
  - b. Essalud ( )
  - c. Seguro Particular ( )
5. ¿Cuánto tiempo trabaja en la municipalidad de Shupluy?
- a. 0-3 meses
  - b. 4-6 meses
  - c. 7-12 meses
  - d. 1-2 años
  - e. Más de dos años
6. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?
- a. Obrero
  - b. Administrativo
  - c. Técnico
  - d. Funcionario
7. ¿Cuántas horas diarias trabajas?
- a. 0-4 horas
  - b. 4-8 horas
  - c. Más de 8 horas
8. En los últimos 5 años, su salario se ha:
- a. Incrementado
  - b. Disminuido
  - c. Mantenido
9. En los últimos 5 años, ha ascendido profesionalmente.
- a. SI ( ) b. NO ( )
10. ¿Cuánto ha sido el tiempo máximo que ha permanecido en un puesto de trabajo?
- a. 0-3 meses
  - b. 4-6 meses
  - c. 7-12 meses
  - d. 1-2 años

e. Más de dos años

11. ¿Cuáles son sus expectativas laborales dentro de la  
Municipalidad?

- a. Mantenerme en el mismo puesto de trabajo.
- b. Ascender a puestos superiores
- c. Buscar empleo en otro lugar

**C. SENSIBILIZACIÓN**

12. ¿Usted cree que existe diferencia de oportunidades entre hombres  
y mujeres?

- a. SI ( )    b. NO ( )

13. En la municipalidad de Shupluy, usted ha experimentado:

- a. Igualdad de oportunidades
- b. Hombres tienen más oportunidades
- c. Mujeres tienen más oportunidades

14. Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación  
hacia una mujer

- a. SI ( )    b. NO ( )

15. Ha asistido a charlas o talleres sobre la Ley de Igualdad de  
oportunidades

- a. SI ( )    b. NO ( )

## ANEXO G

### CUESTIONARIO PARA POBLADORES DEL DISTRITO DE SHUPLUY

#### CUESTIONARIO PARA POBLADORES DEL DISTRITO DE SHUPLUY

Estimada (o), mi nombre es Carla Montoro, alumna de la Maestría en Gerencia Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Estoy realizando una investigación sobre la "implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Distrito de Shupluy" por lo que le solicito su consentimiento para utilizar la información que me brinde, garantizándole la confidencialidad de sus datos y respetando su privacidad.

Firma

Nombres y Apellidos

Edad

sexo

---

16. ¿Hasta qué grado usted estudió?

- f. Sin estudios ( )
- g. Primaria ( )
- h. Secundaria ( )
- i. Técnico superior ( )
- j. Superior universitario ( )

17. ¿Cuál es su estado civil?

- d. Soltera (o) ( )
- e. Casada (o) ( )
- f. Conviviente ( )

18. ¿Usted tiene hijos?

- a. SI ( ) b. NO ( )

19. ¿Sus hijos varones asisten al colegio?

- a. SI ( ) b. NO ( )
5. ¿Sus hijas mujeres asisten al colegio?  
a. SI ( ) b. NO ( )
6. ¿Tiene seguro de Salud?  
a. SI ( ) b. NO ( )
7. ¿Qué tipo de seguro de salud tiene?  
a. SIS ( )  
b. Essalud ( )  
c. Seguro Particular ( )
8. ¿Usted Trabaja?  
a. SI ( ) b. NO ( )
9. ¿En dónde trabaja?  
a. Sector público ( )  
b. Sector privado ( )  
c. Independiente ( )
10. ¿Cómo es su forma de pago?  
a. Planilla ( )  
b. Recibo por Honorarios ( )  
c. Efectivo ( )
11. ¿Usted es beneficiario de algún programa social?  
a. Vaso de leche ( )  
b. Juntos ( )  
c. Beca 18 ( )  
d. Qali warma ( )  
e. Cuna Mas ( )  
f. Pension 65 ( )

SI TIENE PAREJA

12. ¿Cuál es el grado de instrucción de su pareja?

- a. Sin estudios ( )
- b. Primaria ( )
- c. Secundaria ( )
- d. Técnico superior ( )
- e. Superior universitario ( )

13. ¿Su pareja trabaja?

- a. SI ( ) b. NO ( )

14. ¿En dónde trabaja?

- a. Sector público ( )
- b. Sector privado ( )
- c. Independiente ( )

15. ¿Cómo es su forma de pago?

- a. Planilla ( )
- b. Recibo por Honorarios ( )
- c. Efectivo ( )

16. ¿Tiene seguro de Salud?

- a. SI ( ) b. NO ( )

17. ¿Qué tipo de seguro de salud tiene?

- a. SIS ( )
- b. Essalud ( )
- c. Seguro Particular ( )

18. ¿Quién administra el dinero de su hogar?

- a. Mujer ( ) b. Varón ( ) c. Ambos ( )

19. ¿Quién realiza las tareas en el hogar?

a. Mujer ( ) b. Varón ( ) c. Ambos ( )

20. ¿Usted se desplaza solo a otros distritos?

a. SI ( ) b. NO ( )

21. ¿Su pareja se desplaza sola a otros distritos?

a. SI ( ) b. NO ( )

22. ¿Tienen alguna propiedad, terreno o casa?

a. SI ( ) b. NO ( )

23. ¿A nombre de quién está la propiedad?

a. Mujer ( ) b. Varón ( ) c. Ambos ( )

24. ¿Tienen créditos en alguna entidad financiera?

a. SI ( ) b. NO ( )

25. ¿A nombre de quién está en crédito?

a. Mujer ( ) b. Varón ( ) c. Ambos ( )

b. ¿Usted cree que existe diferencia de oportunidades entre hombres y mujeres ?

SI ( ) b. NO ( )

c. Alguna vez ha sido testigo o ha vivido algún tipo discriminación hacia una mujer

SI ( ) b. NO ( )

d. Ha asistido a charlas o talleres sobre la Ley de Igualdad de oportunidades

SI ( ) b. NO ( )