



**INTERSOCIAL**  
CENTRO DE ASESORÍA ESTRATÉGICA  
PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL

---

**EVALUACIÓN EXTERNA FINAL  
DEL PROYECTO:  
“AVANZANDO EN EL EMPODERAMIENTO  
INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE MUJERES  
ANDINAS Y SUS DERECHOS”**

---

**Informe Final de Evaluación**

Empresa Consultora	:	Centro de Asesoría Estratégica para la Intervención Social INTERSOCIAL
Consultora responsable	:	Verónica Salirrosas Rodríguez

**INTERSOCIAL**

**Marzo de 2024**



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN.....	6
2.1. PERTINENCIA.....	6
2.2. EFICACIA.....	14
2.3. IMPACTO.....	50
2.4. SOSTENIBILIDAD.....	58
2.5. EFICIENCIA (GESTIÓN DEL SOCIO LOCAL).....	63
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
3.1. CONCLUSIONES.....	69
3.2. RECOMENDACIONES.....	72
4. ANEXOS.....	78
4.1. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.....	78
4.2. BASE DE DATOS.....	78
4.3. ANEXO ESTADÍSTICO: RESULTADOS DE ENCUESTAS.....	78
4.4. SISTEMATIZACIÓN DE ENTREVISTAS.....	78



## GLOSARIO DE SIGLAS

AVCD	:	Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.
CEM	:	Centro de Emergencia Mujer.
CODECO	:	Consejo de Desarrollo Comunal.
COVIC	:	Comité de Vigilancia Ciudadana.
CODISEC	:	Comité Distrital de Seguridad Ciudadana.
DEMUNA	:	Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente.
FOCAD	:	Fondo de Cooperación y Ayuda al Desarrollo.
ODEL	:	Oficina de Desarrollo Económico Local.
PLIO	:	Plan Local de Igualdad de Oportunidades.
PNIG	:	Política Nacional de Igualdad de Género.
PNP	:	Policía Nacional del Perú.
REPANA	:	Reserva de Patrimonio Natural.
UDDAC	:	Unidad de Defensores/as de los Derechos Ambientales Comunales.



## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento corresponde al Informe Final de la **Evaluación Externa Final del Proyecto “AVANZANDO EN EL EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE MUJERES ANDINAS Y SUS DERECHOS”**.

El Proyecto, es una intervención que viene siendo ejecutada por la RED SUR de Cáritas (encabezada por Cáritas Cusco) y la Asociación ZABALKETA, con la ayuda financiera de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (AVCD).

La ejecución inicia formalmente a fines de diciembre de 2021 (siendo su fecha real de inicio el 2 de enero de 2022), teniendo inicialmente como fecha de término programada el 30 de diciembre de 2023. No obstante, cuentan con una ampliación aprobada de 3 meses, por lo cual la fecha de término real está prevista para el 30 de marzo del presente 2024. Con dicha ampliación, el proyecto se habría ejecutado en un total de 27 meses.

El territorio de intervención se sitúa en el departamento de Cusco y comprende un total de siete comunidades campesinas en dos distritos: Ocrá, Anansaya y Paucarccoto, en el distrito de Chinchaypujio (provincia de Anta); y Sangarará, Marcaconga, Unión Chahuay y Yanampampa, en el distrito de Sangarará (provincia de Acomayo).

Con este último proyecto se busca dar mayor sostenibilidad a los procesos impulsados por la RED SUR de Cáritas y ZABALKETA, en los distritos de Sangarará y Chinchaypujio, con intervenciones anteriores financiadas también por la AVCD, siempre apuntando hacia el empoderamiento de las mujeres y la construcción de la equidad de género en ambos territorios.

En el distrito de Sangarará, la RED SUR de Cáritas y ZABALKETA han desarrollado una estrategia amplia de intervención desde el año 2015, primero con el Programa PGM 2014 BA0001 (“Participación ciudadana para la concertación del desarrollo local”) y luego con el proyecto FOCAD PRO-2018K1/0023 (“Promoción del empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres hacia la equidad”). Este último proyecto, que es el que antecede a la actual intervención en evaluación, se desarrolló entre 2019 y 2021 en las cuatro comunidades del distrito, apuntando al empoderamiento de las mujeres, con una estrategia basada en el fortalecimiento de sus capacidades y de su seguridad personal con la implicación del entorno familiar; el establecimiento de normas y mecanismos que promuevan la participación y representación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones; y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de sus organizaciones productivas dedicadas a la crianza de cuyes.

En el distrito de Chinchaypujio, la intervención de la RED SUR de Cáritas y ZABALKETA inicia en 2017 con el Proyecto FOCAD PRO-2016-K-0015, y continúa con el FOCAD PRO-2019K1/0008, siendo este último el que antecede a la presente intervención en ejecución. El FOCAD 2019 (“Empoderamiento individual y colectivo de las mujeres rurales andinas y sus derechos”) se realizó entre 2020 y 2022 en las comunidades de Ocrá, Anansaya, Paucarccoto y Huancancaya, de las cuales, las tres primeras continúan participando en el actual proyecto. El FOCAD 2019 apuntó de similar manera al empoderamiento de las mujeres mediante una estrategia enfocada en el desarrollo de las capacidades personales de las mujeres; el fortalecimiento de su participación política, tanto a nivel comunal como local, en condiciones de equidad; y su mayor autonomía económica, mediante el fortalecimiento de la organización y de la gestión productiva y comercial de sus asociaciones productivas dedicadas al cultivo de hortalizas y la crianza de cuyes.



En ambos territorios, la estrategia de intervención de las últimas intervenciones ha seguido un mismo modelo, el cual es resultado de las lecciones aprendidas por la RED SUR de Cáritas y ZABALKETA en su experiencia de promoción de la equidad de género en los territorios del sur andino. Este modelo de intervención comprende un conjunto de acciones de capacitación, asesoramiento, asistencia técnica y sobre todo de acompañamiento, con los diferentes actores involucrados, pero poniendo siempre el énfasis en las mujeres, y adaptándose a sus necesidades y características particulares en cada territorio y al propio contexto, resaltando en este caso las adaptaciones necesarias que requirieron las intervenciones durante la pandemia del Covid 19, entre 2020 y 2021.

La evaluación externa final de ambos proyectos antecesores (realizadas también por el equipo de INTERSOCIAL), dio cuenta de avances concretos con una tendencia positiva hacia el logro de los objetivos planteados; pero a su vez señaló la necesidad de un mayor acompañamiento, sobre todo por los efectos de la pandemia en el contexto y problemática de las mujeres y de los territorios de intervención.

Es en este contexto que se propone un nuevo proyecto para estos dos distritos, el cual mantiene como fin el "contribuir al desarrollo integral de mujeres y hombres de las comunidades campesinas de la sierra sur del Perú, facilitando el empoderamiento de las mujeres en los espacios locales de manera que impulsen procesos de desarrollos locales, con identidad, inclusivos, concertados, equitativos y sostenibles".

Y para tal finalidad, el Proyecto tiene como objetivo específico: "Promover el empoderamiento personal y organizativo de las mujeres rurales andinas desde el enfoque de derechos y el "buen vivir" (Allyn Kausay)".

Para el alcance de este propósito, el Proyecto ha planteado una estrategia que se compone de 3 resultados:

- El empoderamiento de la mujer a nivel personal, incidiendo en el fortalecimiento de sus capacidades personales: la mejora de su autoestima, la superación de sus temores, la confianza y seguridad en sí misma, y la mejora de sus competencias en los espacios de decisión privados y sociales; con el involucramiento activo de su entorno familiar y comunal en la consecución de sus metas.
- El empoderamiento político de la mujer, a partir de un involucramiento activo de las autoridades comunales y municipales, en la generación de cambios positivos, justos y equitativos en los espacios de decisión y representación local, contribuyendo a mejorar la posición de las mujeres en el ámbito comunal y distrital.
- El empoderamiento económico de la mujer, reflejado en el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres productoras, en sus capacidades de gestión productiva y comercial, motivando su mayor autonomía e incidencia en los espacios de concertación y decisión a nivel local para la gestión sostenible de los recursos naturales.

Con este marco de objetivos, el Proyecto enfoca su accionar en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, de los hombres, de las directivas comunales y de las organizaciones, líderes y lideresas, autoridades y funcionarios/as municipales, a partir de diferentes actividades de capacitación, asesoría, asistencia técnica y, sobre todo, de acompañamiento a los diferentes actores y actoras locales, en particular y con mucho



mayor énfasis a las mujeres, con quienes trabaja tanto a nivel individual como colectivo, para garantizar su proceso de empoderamiento, en lo personal, lo social, en lo político y en lo económico.

Como parte de la gestión del Proyecto, está contemplada la evaluación externa, habiéndose previsto una evaluación a medio término y una evaluación al final de la ejecución.

El equipo de la RED SUR de Cáritas y ZABALKETA, solicitan los servicios de INTERSOCIAL para la realización de dicha evaluación externa. El propósito de la evaluación externa es obtener una valoración objetiva de los procesos, sus resultados e impactos y la sostenibilidad a futuro, contribuyendo con ello a la toma oportuna de decisiones en relación a la definición de acciones para la mejora de la gestión en el desarrollo de la intervención.

En correspondencia con lo anterior, el presente estudio, que corresponde a la evaluación final del Proyecto, ha puesto el énfasis en la valoración de los resultados y objetivos alcanzados y su sostenibilidad, a fin de poder sugerir las recomendaciones pertinentes para la continuidad de los procesos a futuro.

El equipo de INTERSOCIAL realizó las coordinaciones preliminares necesarias con el equipo de Cáritas Cusco y ZABALKETA para elaborar la planificación de la evaluación, el cual incorporó en la metodología de trabajo el recojo de información primaria (mediante encuestas a mujeres y hombres y entrevistas en profundidad a los y las representantes de los diferentes actores locales) en las 7 comunidades de intervención del proyecto. La metodología aplicada y el desarrollo de las actividades en campo se describen en el Anexo 1 del presente informe.

Gracias al trabajo coordinado entre el equipo consultor y el equipo técnico del proyecto, se ha podido cumplir con los objetivos de la evaluación final: valorar los resultados e impactos del Proyecto, al final de su proceso de ejecución, identificar las estrategias clave y los aprendizajes útiles de la intervención, y alcanzar las recomendaciones pertinentes para su continuidad y/o réplica futura.

El presente documento contiene el informe final con los resultados de la evaluación: los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones.



## 2. HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN.

### 2.1. PERTINENCIA

El proyecto es una estrategia de continuidad en ambos territorios, tanto en Chinchaypujio como en Sangarará, con la que se apunta a seguir impulsando y fortaleciendo los procesos de empoderamiento individual y colectivo de las mujeres rurales de la zona andina del sur del país, buscando contribuir con ello a un desarrollo local, integral, con igualdad y equidad entre las mujeres y los hombres.

La igualdad de género es un objetivo necesario y urgente para garantizar el desarrollo y bienestar de todas las personas en todo el mundo, y así está reconocido en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, específicamente en el ODS 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas). Sin embargo, desde que se asumió este compromiso en 2015 hasta la fecha, los avances y logros obtenidos dan cuenta de procesos muy lentos y de un déficit que muy difícilmente se podrá cubrir hacia el 2030.

Los avances son mucho más lentos en las áreas rurales. La situación y condición de las mujeres rurales es ciertamente mucho más grave, y con particulares matices en el área andina, debido a sus características geográficas, la carencia de servicios básicos adecuados, la limitada oferta de educación y servicios de salud, la carencia o limitado acceso a tecnologías y servicios de comunicación e información, las limitadas oportunidades económicas y un sistema de organización y gobierno que restringe la participación de las mujeres, las discrimina y ejerce violencia sobre ellas.

Conscientes de la realidad de las mujeres rurales en las comunidades campesinas, Cáritas y Zabalketa vienen trabajando desde hace más de 9 años en Sangarará y más de 7 años en Chinchaypujio, impulsando procesos de transformación hacia un modelo de desarrollo que sea más igualitario, equitativo y sostenible.

Evidentemente, el proyecto es una clara contribución al objetivo global de la igualdad de género, desde la generación de modelos de desarrollo local, que sean realmente sostenibles, basados en la inclusión, la igualdad y equidad.

Para lograr impulsar estos modelos de desarrollo local, en respuesta a las desigualdades de género existentes y las desventajas de las mujeres, el proyecto planteó acertadamente como objetivo *"Promover el empoderamiento personal y organizativo de las mujeres rurales andinas desde el enfoque de derechos y el "buen vivir" (Allyn Kausay)"*.

Para tal propósito, el proyecto ha desarrollado una estrategia basada en el alcance de tres resultados:

#### **Resultado 1: La determinación de las mujeres rurales refuerza el afianzamiento de sus habilidades personales y capacidad de liderazgo dentro y fuera del hogar.**

En correspondencia con los resultados de las intervenciones anteriores, la pertinencia y efectividad observada en las acciones de este componente, el proyecto continúa los procesos de fortalecimiento de las capacidades personales de las mujeres, afianzando su confianza en sí mismas e impulsando el ejercicio de su liderazgo no sólo en el ámbito privado (en el hogar y en el desarrollo de sus emprendimientos), sino también en los diferentes ámbitos del desarrollo a nivel de su comunidad y distrito.



La base de la estrategia, no sólo en este componente, sino en todo el conjunto de la intervención, continúa siendo el soporte y acompañamiento psicológico que el proyecto brinda sobre todo a las mujeres, pero también a sus parejas y familias.

Todas las mujeres, autoridades, lideresas, emprendedoras, adultas y jóvenes, valoran infinitamente el soporte psicológico y la orientación brindada, ya que ello les ha permitido alcanzar cambios invaluable en su desarrollo y bienestar personal, en su relación de pareja, en su relación y bienestar familiar y en su participación y convivencia en la comunidad. Las mujeres resaltan que, gracias a la intervención de Cáritas, desde sus inicios, ahora ellas son conscientes de sus derechos y reconocen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, han ganado motivación y han perdido gradualmente el temor, han fortalecido la confianza en sus propias capacidades avanzando en el ejercicio y desarrollo de sus diferentes liderazgos, tanto en la familia como en la comunidad y distrito.

La alta valoración de estas actividades y su pertinencia para las mujeres, se ve consolidada por las capacidades de las psicólogas que lograron empatizar con las mujeres, empoderarlas y brindarles las herramientas suficientes para que puedan iniciar y continuar sus procesos de desarrollo personal hacia sus diferentes intereses y metas.

Esta estrategia se vio además complementada y potenciada por el programa de alfabetización. Como se vio en la evaluación intermedia, esta estrategia despertó un gran interés en las mujeres y generó en ellas una mayor motivación. Sus múltiples efectos han podido visualizarse más claramente ahora en la evaluación final, donde las mujeres han confirmado la utilidad de lo aprendido para diferentes actividades y fines, de interés personal (como el seguir estudiando), en el hogar (ayudando en las tareas a sus hijos/as), en la conducción de sus emprendimientos económicos (pudiendo anotar y registrar distintos datos de su producción) y, particularmente, en el ejercicio dirigencial (pudiendo revisar y elaborar documentos). Sobre este último, cabe destacar la utilidad percibida por las mujeres lideresas, en su proceso de empoderamiento político, debido a las exigencias propias del ejercicio de cargos, en los que les es necesario tener al menos un dominio básico de la lecto-escritura para la realización de diferentes gestiones. Se evidencia asimismo que son las mujeres más jóvenes las que han podido aprovechar en mayor medida lo aprendido, en múltiples usos; mientras que las mujeres más adultas, aunque se insertan con dificultad y timidez, están aprendiendo a escribir su nombre y a firmar, algo básico para el ejercicio de la participación en diferentes espacios.

Sobre la alfabetización digital, se observa también un avance progresivo, evidenciándose que su uso permite efectivamente a las mujeres una mayor comunicación y el mayor acceso a información. En este caso, cabe resaltar el uso que realizan actualmente de las redes sociales, las socias de las asociaciones de productoras de hortalizas y cuyes, quienes aprovechan ahora estos espacios para dar a conocer sus productos y buscar otras oportunidades de mercado.

Asimismo, para lograr verdaderos efectos en la transformación de las relaciones de género, el proyecto incide también en la participación e involucramiento activo de los hombres en el ejercicio de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de los cuidados. Pieza clave para ello ha sido el acompañamiento psicológico dado a la pareja y sobre todo a través de visitas domiciliarias, ya que los hombres "normalmente" no acuden por voluntad propia a este tipo de espacios.





Además, el acompañamiento brindado en el espacio familiar, ha permitido no sólo involucrar a la pareja, sino también a los hijos/as, lo que ha permitido una mayor interacción, intercambio de ideas y consejería ad hoc para la mejora de la situación de las mujeres en el entorno familiar. La participación de los hijos/as en los espacios de acompañamiento familiar del Proyecto, son un canal de llegada a los más jóvenes que de manera indirecta incide en la sensibilización y transformación de actitudes y comportamientos de hombres y mujeres, desde edades más tempranas.

Los encuentros entre hombres, que buscaron reforzar la sensibilización a través del diálogo colectivo e intercambio de experiencias, fue también importante, aunque no tuvieron la participación esperada en un inicio, logró cambios importantes en los hombres que sí participaron en estos espacios. Cabe relevar, que estos encuentros han sido pieza fundamental en los cambios observados en algunos hombres que ocuparon cargos de importancia, como en el caso de los presidentes comunales de Sangará, Unión Chahuay y Marcaconga.

Si bien es cierto, aún los hombres muestran resistencia a participar en espacios de conversación y reflexión colectiva que son más atribuidos a las mujeres, lo cierto es que existe un creciente interés de ellos en estos temas y algunos de ellos van cobrando cierto liderazgo en su difusión, incidiendo en la promoción del cambio de actitudes y conductas machistas. Estos "promotores" de las nuevas masculinidades, generan otros espacios, fuera el proyecto, entre familiares y compañeros, donde comparten lo conversado en las capacitaciones o en los encuentros de hombres, incidiendo en la sensibilización de otros hombres. Se recalca nuevamente que estos espacios, exclusivos de varones, con la participación más activa de algunos de ellos como líderes, sería una estrategia con mayor potencial para lograr su mayor participación y su efectivo involucramiento en la transformación de las relaciones de género.

De otra parte, es sumamente relevante que el Proyecto haya continuado incidiendo en una mayor concientización sobre las consecuencias funestas de la violencia hacia las mujeres, buscando transformar las percepciones y actitudes equivocadas que aún se tienen sobre este tema. Si bien ya gran parte de la población conoce y reconoce los distintos tipos de violencia, en general, muchos mantienen (o quieren mantener) la idea de que la violencia solo es violencia si es una agresión que haya generado un daño físico, grave y visible. El mayor conocimiento sobre la violencia y sus efectos, no significa mayor conciencia y cambio de actitudes y conductas; son visibles aún las persistentes resistencias, particularmente y como es lógico de parte de quienes la ejercen o la secundan. Estas persistentes actitudes y conductas equivocadas, repercuten en la toma de decisiones, sobre todo en el cumplimiento de funciones y en el establecimiento de sanciones, tanto en los actores comunales como de los gobiernos locales e instituciones, generando desatención y revictimización de las mujeres que sufren violencia.

**Resultado 2: El respaldo y puesta en valor a las mujeres en cargos afianza su posición y asegura el avance hacia la reducción de brechas de género en los espacios de mayor representación y decisión.**

En las comunidades, la principal lucha de las mujeres sigue siendo lograr el completo respeto y reconocimiento a su derecho de participación libre y plena, con voz y voto, en la asamblea comunal (máximo espacio de toma de decisiones en la comunidad) y en la ocupación de cargos comunales, en especial en los cargos más importantes de la junta directiva comunal, incluyendo el cargo máximo de presidenta comunal.



Precisamente, el término del primer año del proyecto (2022) coincidió con las elecciones de las nuevas directivas comunales, en 6 de las 7 comunidades de intervención; y a fines de 2023 en la comunidad de Marcaconga, momentos en los que fue propicia la intervención del proyecto para impulsar la participación de las mujeres lideresas como candidatas a cargos comunales, incorporando la paridad y alternancia en la conformación de las listas.

La participación de las mujeres lideresas en la conformación de los comités electorales fue muy importante, ya que ello permitió promover la participación de las lideresas en las candidaturas a cargos comunales, vigilando el cumplimiento de la paridad y alternancia, ganando mayor participación en las candidaturas a los cargos de mayor relevancia como la presidencia y la vicepresidencia. Esta estrategia permitió a la comunidad, reconocer y valorar la presencia de la mujer dentro de espacios que implican toma de decisiones.

La participación de los comités electorales en la conducción de los procesos electorales en las comunidades fue también acompañada por el equipo del proyecto, desde la capacitación y asesoramiento a los comités, lo que brindó mayores garantías a las mujeres lideresas para su participación efectiva.

Asimismo, fue estratégico el acompañamiento dado a la participación de las mujeres candidatas, siendo pieza clave en dicho proceso las mentorías realizadas por otras mujeres líderes de la propia región de Cusco y mujeres lideresas de Euskadi, posibilitando a las lideresas candidatas ampliar su visión hacia una mirada más regional y global, y afianzar su seguridad personal, al poder sentirse identificadas y respaldadas por otras mujeres líderes con experiencia en el ejercicio de cargos, tanto aquí como allá.

Estos procesos garantizaron los resultados obtenidos en el incremento de la participación de las mujeres en la ocupación de cargos, lográndose en algunos casos su participación en cargos de mayor relevancia, como la presidencia en una comunidad y las vicepresidencias en otras 3 comunidades.

A ello se ha sumado la participación cada vez más activa de los Comités de Mujeres en el rol de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos de las mujeres en la comunidad, en particular su derecho a participar con voz y voto en las asambleas comunales, lo cual ha validado su mayor pertinencia como mecanismo de garantía para la mayor participación igualitaria y equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. Además, los comités de mujeres, en el caso de Sangarará, han jugado un rol decisivo en el respaldo a la candidatura de una mujer líder a la alcaldía del Centro Poblado Menor de Marcaconga, lo cual ha posibilitado finalmente su elección.

No obstante, también es cierto que sigue existiendo confusión entre las funciones que cumplen los Comité de Mujeres y las asociaciones de mujeres productoras, dado que el rol y funciones de estos comités aún no logran ser visiblemente claras para todos los actores en la comunidad.

Por su parte, las autoridades y líderes/as de las comunidades resaltan la pertinencia e de las acciones del proyecto para el fortalecimiento de capacidades de los diferentes actores; además, que hace énfasis en la integración de la mujer en las directivas comunales porque es aceptado normativamente y es el derecho de las mismas al igual que de los hombres de la comunidad. Es evidente que las mujeres ahora ocupan más cargos que antes, lo cual es una motivación para más mujeres a participar y prepararse a asumir nuevamente o por primera vez cargos en la comunidad. Para ello requieren



aún de capacitaciones constantes y dinámicas que permitan a todas las interesadas sentirse más seguras y confiadas durante su proceso de formación.

Cada vez es más evidente la exigencia y defensa que hacen las mujeres de su derecho a participar en el espacio público y en particular en el ejercicio político, lo cual ha quedado demostrado más concretamente en la postulación a cargos como autoridades en el gobierno local, a nivel distrital y provincial, siendo el caso más emblemático la postulación y elección de una de las lideresas formadas por el proyecto, como alcaldesa del Centro Poblado Menor de Marcaconga, siendo la primera mujer en la historia de dicho territorio en ocupar este cargo, lo cual ha marcado un hito importantísimo en el empoderamiento de las mujeres.

A nivel distrital, el principal problema sigue siendo la falta de políticas públicas locales (planes, programas, o estrategias) que promuevan la mayor participación de las mujeres en equidad de género y la atención de sus necesidades y demandas específicas. Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres no son asumidas aún por las autoridades locales como un problema prioritario en el desarrollo de sus distritos, por lo que no existe realmente una acción decidida en el tema. Ante esta situación, la incidencia en la implementación de los PLIO, sigue siendo necesaria, prioritaria y urgente.

El gobierno local es el primer encargado de la gestión del territorio y forma parte del Estado; mientras que la autoridad comunal, si bien es cierto, es también avalada institucionalmente, posee una autoridad que trasciende histórica y culturalmente el territorio. Son estas instituciones las llamadas a sincronizar acciones y metas con miras al desarrollo local; por lo cual, el Proyecto ha incidido de manera acertada en su mayor coordinación y articulación en búsqueda de un nuevo modelo de gestión y desarrollo basado en la igualdad y la equidad.

### **Resultado 3: La reactivación económica de las organizaciones de mujeres productoras, favorece la recuperación de su autonomía e incidencia en la gestión ecosostenible de sus territorios.**

Las acciones contempladas en este resultado del proyecto obedecieron no solo a una necesidad de continuidad sino también a la necesidad de recuperación de las asociaciones de mujeres productoras, respecto de los efectos negativos de la pandemia en el desarrollo de sus actividades comerciales y generación de ingresos.

Dentro del proyecto, el trabajo articulado con las organizaciones productivas de mujeres se realizó mediante capacitaciones, asesorías y apoyo con materiales y herramientas; estos apoyos permiten a las mujeres continuar y expandir sus actividades productivas con base en las actividades de empoderamiento, lo cual las ha motivado a continuar y autogestionar sus recursos, algunas de ellas invirtieron en la mejora de sus espacios productivos (fitotoldos y galpones de cuy) y de sus herramientas tras la visible mejora de su productividad y percepción en los ingresos.

La necesidad de una mayor articulación al mercado, ha sido motivo de preocupación dentro de las organizaciones de mujeres productoras, por lo que el proyecto está contribuyendo con la incorporación de promotoras comerciales; esta iniciativa ha favorecido en la estandarización del producto, la colocación del mismo en mercados de escala local y regional, además de generar visibilidad para la organización.

Para generar una mayor articulación comercial y una mayor rentabilidad de la venta de los productos, el proyecto ha hecho incidencia en preparar a las mujeres asociadas en



la producción con valor agregado y en la gestión comercial; las expectativas de las mujeres respecto al funcionamiento de los lavaderos, secadores y plantas de procesamiento, es bastante alta y su compromiso se evidencia en los aportes dados para la implementación de las infraestructuras y equipos.

Las actividades de desarrollo e impulso productivo han beneficiado y contribuido al desarrollo de las mujeres de las comunidades, los insumos previstos por el proyecto han sido de vital importancia para la continuidad de sus actividades; sin embargo, la variabilidad del factor ambiental hace necesarias acciones que contemplen el continuo abastecimiento de agua para el sustento de los espacios productivos. Ante esta situación, el mantenimiento de las REPANA cobra mayor relevancia para poder contribuir a la conservación de las fuentes hídricas; sin embargo, es necesaria una mayor intervención a este respecto en ambos territorios.

En el tema de gestión ambiental es cable la estrategia de articulación entre los actores comunales (juntas directivas, comités especializados, y promotores/as) y los municipios distritales, a fin de generar acuerdos y medidas concretas para atender la problemática actual de las comunidades respecto a este tema, sobre todo en el actual contexto en el que se hace cada vez más evidente los efectos del cambio climático. Las medidas orientadas a la recuperación de las fuentes hídricas (REPANA y reforestación) toman mayor relevancia frente al estado de estrés hídrico actual de la región y las necesidades que manifiestan las comunidades.

### **El fortalecimiento de la acción colectiva de las mujeres en la definición e implementación de una agenda política común.**

Desde otro flanco y desde el enfoque local-global, el proyecto sigue la apuesta por el fortalecimiento del liderazgo colectivo de las mujeres, promoviendo la continuidad y el fortalecimiento del trabajo articulado, en la Red Internacional de Mujeres Rurales **redmujeres.net**, en la que participan mujeres rurales de distintos países, en los que viene interviniendo Zabalketa con sus socios locales desde el año 2008.

Cabe recordar que **redmujeres.net** es un espacio de encuentro e intercambio entre mujeres lideresas de diferentes partes del mundo, en el que ellas pueden dialogar y compartir sus propias experiencias, enriqueciendo el debate sobre una agenda común, compuesta por diferentes temas que les son prioritarios y estratégicos, buscando generar propuestas y hacer incidencia en el impulso de diferentes iniciativas y el establecimiento de políticas públicas que atiendan las necesidades y demandas más urgentes de las mujeres, desde un enfoque de inclusión, equidad e igualdad.

En el marco de dicho propósito de la Red, con el anterior proyecto FOCAD de 2019, se llevó a cabo en 2021, la "Primera Cumbre Internacional de Mujeres Rurales Autoridades", donde participaron mujeres con cargos públicos locales y otras lideresas impulsoras de importantes iniciativas en diferentes territorios de Perú, Bolivia, Colombia y Euskadi (acompañadas por la coordinadora técnica de proyectos de Zabalketa, la Red Sur de Cáritas y los equipos técnicos de los otros socios locales).

Como resultado de esta primera cumbre, se firmó la "Declaración de Cusco", en la cual las mujeres rurales autoridades, participantes de la Red, reafirmaron su compromiso de continuar trabajando de manera conjunta, para, en concreto:

- Lograr la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia machista hacia las mujeres, tanto en el ámbito privado como público.



- Impulsar las candidaturas de mujeres y dar el respaldo y apoyo a las mujeres en cargos, para que puedan ejercer su liderazgo de manera justa y sin miedo.
- Generar oportunidades de capacitación y formación política a las mujeres para que superen las desventajas de su bajo nivel de escolarización y puedan desempeñar cargos públicos, sin cuestionamientos machistas.
- Garantizar un mayor acceso al ejercicio del poder desde la promoción de los liderazgos de las mujeres y de su mayor participación en la política, buscando además identificar y fortalecer a otras mujeres jóvenes.
- Apoyar e impulsar la creación de redes locales y globales de mujeres electas que contribuyan a reforzar el aprendizaje de la gestión pública para su mejor desempeño.

Como se ha podido evidenciar en la presente evaluación, las diferentes acciones del presente proyecto guardan coherencia con tales compromisos y son una clara contribución a su cumplimiento.

Siendo clave para las mujeres, el poder continuar con el proceso emprendido en la primera cumbre y generar mayores avances, se buscó con este proyecto, generar un nuevo espacio de encuentro entre las mujeres rurales autoridades, para poder fortalecer y ampliar el diálogo, evaluar los avances y limitaciones, definir nuevos retos, y fortalecer los compromisos asumidos.

El encuentro se produjo en la "2da Cumbre Internacional de Mujeres Rurales Autoridades", realizada en Cusco, entre el 4 y 7 de diciembre de 2023, con el título "Avances y alcances de las mujeres en cargos en su gestión pública", contando con la participación de mujeres rurales autoridades y lideresas de Perú (de Cusco y otros territorios), Bolivia, Colombia y Euskadi, quienes estuvieron además nuevamente acompañadas por la coordinadora de proyectos de Zabalketa y el personal técnico de los socios locales de cada país. Cabe resaltar, además, en esta ocasión, el apoyo de la Diputación Foral de Biskaia y la Diputación Foral de Gipuskoa.

Los temas desarrollados en el evento, comprendieron: la violencia hacia las mujeres en cargos públicos, la corrupción y sus impactos en el desarrollo local y equitativo, y el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres rurales autoridades y el trabajo colaborativo en red.

Para poder evaluar con mayor objetividad el desarrollo de este espacio y su impacto en las mujeres, en coordinación con Zabalketa y Cáritas Cusco, se elaboró una pequeña encuesta de entrada y otra de salida, para las mujeres participantes. Además, la responsable de la evaluación final pudo también estar presente en tres de los cuatro días de la cumbre y observar in situ el desarrollo del evento y su impacto en las mujeres.

Tanto los resultados de las encuestas como lo observado directamente en el evento, permitieron constatar la relevancia de esta segunda cumbre, por lo siguiente:

- Primero, por la existencia de una **alta expectativa** de las mujeres respecto del evento, evidenciada en los resultados de la encuesta de entrada, donde las participantes manifestaron sentirse motivadas a participar en esta segunda cumbre por la expectativa de poder compartir sus propias experiencias, conocer las experiencias de sus pares y aprender de aquellas mujeres que tienen ya mayor recorrido en el ejercicio político.
- Segundo, por la **participación muy amplia y diversa, habiendo logrado reunir a un total de más de 50 mujeres rurales autoridades, funcionarias y**



**lideresas de diferentes instituciones y organizaciones, en diferentes niveles de espacios territoriales y con diferentes niveles de experiencia,** contando con vicegubernadoras regionales, diputadas, alcaldesas, concejales, asambleístas, regidoras, y otras mujeres representantes de organizaciones y otras entidades públicas; además de las especialistas que forman parte de los equipos técnicos de Zabalketa y sus socios locales. La participación activa de todas estas mujeres, hicieron de este evento un espacio muy rico en experiencias, en opiniones, ideas y propuestas de solución, en todos y cada uno de los diferentes temas que se trataron.

- Tercero, por la relevancia de los temas tratados para las mujeres autoridades y lideresas, quienes confirmaron en la encuesta de salida, su mayor interés en los temas de violencia contra las mujeres en cargos y la lucha contra la corrupción, y en particular, en el tema del acoso político a las mujeres autoridades y funcionarias, habiendo llamado en especial la atención el uso de la sextorsión.
- Cuarto, por la oportunidad que se les da a las mujeres en este espacio, no sólo de poder conocer los diferentes problemas que otras mujeres autoridades y lideresas vienen enfrentando en sus territorios, sino, por permitirles darse cuenta de que son en buena medida los mismos problemas para todas ellas, en diferentes territorios, tanto en el sur como en el norte; y entender la importancia de trabajar más unidas, acompañarse mutuamente en el proceso, aprender las unas de las otras, y generar como colectivo, nuevas ideas o estrategias para poder seguir luchando y encontrar la solución.
- Y quinto, por la reafirmación de los compromisos pactados en la primera cumbre y la adición de otros nuevos compromisos (adenda), avanzando hacia la consolidación de la agenda política común de las mujeres.

Las mujeres lideresas resaltan la importancia que ha tenido para ellas, el poder relacionarse e intercambiar experiencias e ideas con las lideresas de otras organizaciones, y sobre todo con mujeres de otros países, como Bolivia, Colombia y el País Vasco.

El relacionamiento de las mujeres lideresas de las comunidades del Proyecto, con las lideresas de otras organizaciones fuera de su territorio, les permite conocer y abrir nuevos horizontes más allá de su comunidad, conocer y aprender de otras experiencias, emprender nuevas iniciativas, generar mayores aprendizajes y sobre todo contar con el soporte y respaldo de otras mujeres que ya han vivido y aprendido de la experiencia de la participación e incidencia política, que sigue siendo un campo bastante desconocido para la mayoría de las mujeres y que todavía genera temor en ellas.

También para las mujeres que cuentan con mayor experiencia, estos espacios resultan bastante enriquecedores, no solo las motiva a continuar en la labor emprendida, sino que además les permite visibilizar otras aristas del problema que antes no habían notado, les permite conocer otras nuevas experiencias y les permite discutir otras nuevas ideas y generar o mejorar sus propuestas.

En conjunto, gracias al trabajo colectivo en RED en estos espacios de encuentro e intercambio, las mujeres de diferentes países, de Perú, Bolivia, Colombia y del País Vasco, han enriquecido sus ideas y propuestas, aportando a la construcción de una agenda común a futuro, en la que se integran estrategias de aquí y de allá, en una sola propuesta.



## 2.2. EFICACIA.

---

### **RESULTADO 1:**

**La determinación de las mujeres rurales refuerza el afianzamiento de sus habilidades personales y capacidad de liderazgo dentro y fuera del hogar.**

#### **Mayor seguridad personal.**

##### Alfabetización.

El programa de alfabetización ha atendido una de las mayores necesidades y demandas permanentes de las mujeres rurales, el aprender a leer y escribir, ya que el no saber leer y escribir correctamente, ha sido siempre una gran limitante para ellas, tanto para su desarrollo personal como para su participación activa en diferentes ámbitos. Asimismo, el no saber usar los medios de comunicación digital actuales, sobre todo desde la pandemia, las ha mantenido más aisladas y desconectadas del mundo global.

La baja capacidad de lectoescritura tiene como causa fundamental el bajo nivel educativo de las mujeres, ya que las mujeres rurales nunca han gozado plenamente del derecho a la educación.

De acuerdo a la información recogida en la encuesta de evaluación, más del 80% de las mujeres participantes del proyecto no cuenta con estudios básicos: el 63.2% de las mujeres tiene estudios básicos incompletos (primaria incompleta, primaria, secundaria incompleta) y el 18.7% no cuenta con ningún nivel de estudios. Es decir, sólo el 18% cuenta con estudios básicos hasta el nivel de secundaria completa. A nivel de distritos, el nivel educativo es menor en el caso de Chinchaypujio, donde casi el 90% de las mujeres no tienen sus estudios básicos completos.

El bajo nivel educativo de las mujeres está además correlacionado con la edad, ya que las mujeres más mayores son las que menos oportunidad han tenido de educarse, por la creencia tradicional de antaño de que las mujeres no necesitaban estudiar. Precisamente, en el ámbito del proyecto, la mayor parte de las mujeres, 43.8%, tienen de 50 a más años de edad, mientras que solo un 17.4% tienen menos de 35 años.

Asimismo, el idioma, es otro factor, la mayoría de las mujeres, 64.6%, solo hablan quechua (71.1% en el caso de Chinchaypujio) y ello también incide en el bajo nivel de conocimiento de la lectoescritura y del manejo de las herramientas digitales.

El proyecto ha logrado capacitar a un total de 110 mujeres con el programa de alfabetización, 68 mujeres en el distrito de Chinchaypujio y 42 en el distrito de Sangarará.

El programa se trabajó en niveles diferenciados (básico, intermedio y avanzado), acorde al nivel educativo de las mujeres, conformando para ello diferentes grupos y estableciendo objetivos pertinentes y viables para cada grupo. Con la información proporcionada en los informes del proyecto, se ha podido resumir en el siguiente cuadro el alcance y resultados del programa de alfabetización.



### Mujeres participantes en el programa de alfabetización y logros alcanzados

Grupo	Temas trabajados	Participantes	Logros
Grupo 1: Nivel inicial	- Grafo motricidad - Vocales - Identificación de las letras del abecedario - Lectura y escritura de las consonantes y vocales - Caligrafía de su nombre	9 mujeres	8 mujeres leen y escriben su nombre.  1 mujer escribe y lee textos cortos.
Grupo 2: Nivel intermedio	- Reconocimiento de las letras del abecedario - Lectura y escritura de las vocales y consonantes - Caligrafía - Dictado de oraciones pequeñas - Formación de oraciones y dictado de textos	53 mujeres	44 mujeres leen y redactan textos cortos; además tiene un manejo básico de las redes sociales.  9 mujeres se encuentran aún aprendiendo a redactar textos cortos.
Grupo 3: Nivel avanzado	Comprensión lectora Manejo de WhapApp Google Meet y zoom Word y Excel básico Redacción de oficios, carta y solicitud Redacción digital y manual de actas comunales	48 mujeres	33 mujeres redactan documentos haciendo uso de un ordenador; además tienen un manejo avanzado de aplicativos digitales para comunicarse.  12 mujeres redactan documentos, pero sin uso de ordenador; tienen un manejo básico de aplicativos digitales para comunicarse.  3 mujeres en nivel inicial de redacción de documentos y con manejo básico de redes sociales.

Fuente: Informe del proyecto.

Como se puede deducir del cuadro anterior, el 30% de las mujeres que participaron del programa de alfabetización (33 de 110) han logrado el mayor nivel de avance en cuanto al manejo de la lecto escritura y de las herramientas digitales de comunicación. Además, otro 11% (12 de 110) ya logra redactar documentos a mano y pueden manejar los aplicativos digitales para comunicarse.

En cuanto a los avances en el tema de alfabetización en lecto-escritura, en el conjunto de las mujeres participantes del proyecto, los resultados de la encuesta de evaluación, registra lo siguiente:

- El 92.4% afirma que sabe escribir su nombre y poner su firma en documentos.
- La tercera parte de las mujeres (33.3%) afirma que sabe leer correctamente, el 42.4% sabe un poco; y el 24.3% no sabe leer.
- El 31.2% de las mujeres afirma que sabe escribir correctamente, el 47.3% sabe un poco y el 20% no sabe.





- Solo el 9.7% afirma que sabe escribir documentos (cartas, solicitudes, actas), el 29.2% sabe leer un poco, y el 61% no sabe.
- En Sangarará es un poco mayor el porcentaje de mujeres que saben leer correctamente (36.8%) o escribir correctamente (33%); mientras que en Chinchaypujio estos porcentajes son significativamente menores (23.7% y 26.3% respectivamente).

Por otro lado, en cuanto a la alfabetización digital, se registraron los siguientes datos en la encuesta:

- El 42.4% ha utilizado redes sociales en el último año, mayormente el WhatsApp y el Facebook.
- El 16% ha utilizado plataformas para reuniones virtuales, mayormente el zoom y el Google meet.
- El 16% ha utilizado una computadora el año pasado y de ellas, el 69.6% la ha utilizado para escribir algún documento.

Las mujeres reconocen y manifiestan que saber leer y escribir, les es útil para poder desenvolverse mejor en diferentes actividades y para múltiples propósitos, como poder ayudar en las tareas a sus hijos/as (23.4%), leer y escribir su nombre (22.9%), para mantenerse informada (11.8%), para ubicarse en las calles (11.1%), para leer, escribir, entender y firmar documentos (10.4%), para llevar mejor su actividad productiva (5.6%), para asumir cargos (5.6%), para opinar en reuniones o asambleas (4.9%).

Asimismo, reconocen que el uso de las redes sociales y plataformas, les permite comunicarse con familiares y amistades (100%), buscar información (49.2%), aprender de sus actividades productivas (8.2%), además de poder entretenerse (22.9%).

Como vemos en los resultados de la encuesta, las mujeres valoran en diferentes formas la utilidad de la alfabetización para su participación social, política y económica, es más un porcentaje de ellas señala directamente que la alfabetización les es útil "para asumir cargos", haciendo más que evidente la importancia estratégica de la alfabetización.

Al respecto de la utilidad para la participación política, las mujeres que actualmente ocupan cargos en las juntas directivas comunales, en los comités de mujeres y asociaciones productivas, han resaltado la utilidad del programa de alfabetización para el ejercicio de sus funciones, ya que les ha sido útil para poder leer y entender los documentos que maneja la comunidad o su organización, y saber elaborar algunos documentos básicos que son necesarios en el día a día de su gestión (actas, solicitudes, cartas).

Asimismo, resaltan la utilidad del manejo de las redes sociales para poder comunicarse y coordinar con los demás miembros de sus juntas, las socias de su organización u otras personas; mencionan que ahora pueden enviar documentos, fotografías, audios, o cualquier otra información que sea necesaria.

En Sangarará, en la comunidad de Unión Chahuay, la secretaria del comité de mujeres, manifiesta que, a raíz de las capacitaciones recibidas en alfabetización digital, se animó a comprarse una laptop, la cual utiliza para hacer algunos documentos, inclusive se ha comprado una impresora.



También, la actual tesorera de la junta directiva comunal de Sangarará, señala que aprendió a escribir documentos en Word y usar Excel, y que ya ha elaborado documentos de solicitudes para su junta directiva.

Asimismo, la regidora electa del distrito de Sangarará para la Municipalidad provincial de Acomayo, ha señalado también que ahora que maneja la plataforma del zoom, la utiliza para poder reunirse con las demás regidoras/es del municipio provincial, ya que, por la distancia, no les es posible reunirse presencialmente con frecuencia.

En el caso de las presidentas y promotoras comerciales de las asociaciones productivas, resaltan además la utilidad de la alfabetización para poder hacer diferentes trámites o negocios, y aprender a llevar registros de producción y ventas.

En Chinchaypujio, donde el nivel educativo de las mujeres, es un poco menor, las lideresas manifiestan que han aprendido en mayor medida a leer, pero todavía les falta aprender más a escribir. La vicepresidenta de Anansaya por ejemplo señala que aún le falta aprender a escribir, puede copiar un documento, pero no puede escribirlo aún por propia cuenta. De igual manera las lideresas de la comunidad de Oca, señalaron que han aprendido a hacer algunos documentos, pero "les falta bastante", sobre todo aprender a manejar la computadora.

Las mujeres que han participado del programa de alfabetización, solicitan continuar con estas capacitaciones; algunas señalan que, si bien aprendieron a hacer algunos documentos, requieren seguir practicando para no olvidarse lo aprendido, además de que quisieran aprender a elaborar otro tipo de documentos, y aprender a manejar más el Excel para cuando les toca llevar el cargo de tesorera.

En suma, es clara la relevancia de la alfabetización para el empoderamiento político y económico de las mujeres, y es evidente la necesidad de continuar con esta iniciativa.

#### Ejercicio de las mujeres como personas titulares de derechos.

Actualmente las mujeres de las comunidades de intervención, tanto en Sangarará como en Chinchaypujio, demuestran en su mayoría, un alto grado de conciencia sobre su condición de titular de derechos y el poder que tienen ellas para reivindicarlos, es decir, para exigirlos y defenderlos.

Tanto las manifestaciones de los actores locales entrevistados (comunales y distritales) como la observación directa de la dinámica social de las comunidades y de las actitudes de las mujeres, comprueban la mayor exigencia y defensa de las mujeres sobre su derecho a participar en el espacio público y en la toma de decisiones, en particular en el ejercicio de cargos, incluyendo los cargos de mayor importancia, que siempre han estado ocupados por hombres.

Hacia este objetivo, el proyecto ha logrado avances importantes, tal y como se demuestra en los resultados de la encuesta de evaluación:

- El primer indicador, es que las mujeres siguen avanzando en el ejercicio de su derecho a participar en las asambleas comunales; el 95.8% de las mujeres confirma que participa actualmente en las asambleas comunales; y en su mayoría (68.7%) participa con regular frecuencia (al menos la mitad de las veces). Se observa también que más de la tercera parte (34.7%) participa la mayoría de veces (es decir más de la mitad), y el 19.4% participa siempre, en todas las asambleas.



Además, el 97.8% de las mujeres afirma que puede opinar y el 94.9% que puede votar, cada vez que asiste a las asambleas, independientemente de la frecuencia con la que asiste.

En el caso de las que no participan en las asambleas comunales (19.5%), el 9.7% corresponde a mujeres adultas mayores que están jubiladas, y el 2.8% a mujeres que no están empadronadas. Las que pueden y no participan son el 7.0%. En este último caso, las mujeres señalan que no participan porque no tienen tiempo.

- Un segundo indicador, es la participación de las mujeres tanto en la postulación como en la ocupación de cargos comunales. Los resultados de la encuesta registran que la cuarta parte (25%) de las mujeres, es decir aproximadamente 57 mujeres, ha participado en la postulación a cargos dentro de su comunidad en los dos últimos años (2022-2023), y de ellas, el 47.3% postuló a cargos en la directiva comunal.

Asimismo, el 36.2% (aproximadamente 83 mujeres), han asumido algún cargo en el mismo período; de ellas, el 38.5% ocupó cargos en la directiva comunal; y el 15% de ellas ocupan los cargos más importantes, es decir como presidenta (1 mujer) y vicepresidentas (4 mujeres).

Estas estadísticas, permiten confirmar los resultados positivos del proyecto en cuanto al ejercicio de las mujeres como titulares de derechos, percibiéndose la participación de las mujeres en las asambleas comunales y en la ocupación de cargos, como algo cada vez más normalizado, aunque todavía, evidentemente, persisten algunos obstáculos.

#### Conciencia crítica sobre su poder individual y colectivo en la lucha contra la violencia.

Otro aspecto fundamental en que sigue avanzando, es en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para hacer frente y luchar contra la violencia hacia a ellas.

Esto se pone de manifiesto, en principio, en el grado de conciencia que tienen ahora las mujeres sobre lo nocivo que es la violencia para su persona (en cualquiera de sus tipos) y, por ende, es más consciente de su derecho a vivir libre de la misma.

El 98.6% de las mujeres afirma que la violencia es mala (34%) o muy mala (64.6%); y el 97.2% asegura que no es justificable, nunca, en ningún caso. Asimismo, el 100% de las mujeres reconoce que la violencia hacia la mujer es un delito.

Asimismo, el 79% opina que las personas que cometen actos de violencia deben ser sancionadas por la comunidad (78%) y/o por las autoridades del Estado (15%). Un 24% opina que puede recibir una advertencia en caso sea primera agresión y el 13% considera que debe ser sancionado si es reincidente.

Respecto a cómo actuaría frente a una situación de violencia, en el caso propio o de algún familiar, el 96.5% de las mujeres señala que acudiría a alguna autoridad o institución de su distrito o alguna autoridad u organización de su comunidad. Mayormente, señalan, acudirían a la Policía (77.8%), DEMUNA (50.0%), Juez de Paz (37.7%) y Teniente Gobernador (27.8%). Señalan también, aunque en menor medida, que acudirían a los defensores comunitarios, a la Junta Directiva Comunal (5.6%), rondas campesinas (9.8%), juntas vecinales (1.4%), comités de mujeres (11.8%) o defensores comunitarios en general (9.0%).



Dentro de los defensores comunitarios, cabe resaltar la mayor importancia relativa que han mostrado los comités de mujeres frente a los demás actores comunales. Los comités de mujeres como también las organizaciones de productoras, demuestran un rol más protagónico en la defensa del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Precisamente, el 79.2% de las mujeres reconoce que se sienten respaldadas por el Comité de Mujeres y las asociaciones de productoras, en los casos de violencia.

No obstante, aún, reconociendo que la violencia es un daño a su persona, que es un delito y no es justificable en ningún caso, todavía muchas mujeres no se atreven a denunciarla. Así lo demuestra la encuesta, donde al preguntar a las mujeres qué haría si ella o alguien de su familia sufriera una situación de violencia, sólo el 52.7% afirma explícitamente que denunciaría el caso ante las autoridades o instituciones competentes. Todavía un buen porcentaje de las mujeres (38.9%) señala que trataría de resolver la situación con su pareja o familia.

### **Transformación positiva de la pareja masculina en la convivencia.**

#### Mejora de la convivencia.

El 84.0% de las mujeres participantes del proyecto viven con una pareja, el 50.7% están casadas y el 33.3% son convivientes. El 16% restante, que no tiene pareja, son mujeres viudas (7.6%), separadas (4.8%) y solteras (3.5%).

De las mujeres que conviven actualmente con su pareja, el 88.4% califica de manera positiva la convivencia, indicando que ésta es buena (73.6%) o incluso muy buena (14.9%). El 11.6% restante la califica como regular. Lo notorio es que, en ningún caso, la califican como una convivencia mala.

Del mismo modo, el 82.7% de estas mujeres considera que la relación de su esposo o pareja con los hijos/as es buena (67.8%) o muy buena (14.9%); solo un 7.4% la califica como regular y en ningún caso la califican como mala.<sup>1</sup>

La mejora en la convivencia entre la pareja y con los hijos/as, es un cambio que resaltan tanto las mujeres como los hombres que han sido capacitadas/os y que han recibido acompañamiento psicológico como pareja y familia.

En general, las mujeres afirman que ahora existe un mayor diálogo en la pareja, dejando atrás las discusiones, las agresiones verbales o inclusive las agresiones físicas.

#### Transformación de la pareja en lo afectivo y emocional.

Sobre este punto, casi la mitad de las mujeres<sup>2</sup> (48.8%) identifica un cambio positivo en su pareja, indicando mayormente que ahora su esposo o pareja conversa más (76.2%), le trata con cariño (64.4%), ya no grita o se altera tanto (55.9%), y trata con más cariño a sus hijos (30.5%). Además, cabe resaltar, un grupo significativo de mujeres que han manifestado directamente un cambio respecto a actitudes negativas o violentas de sus parejas respecto a su participación en otras actividades fuera del hogar, dando respuestas como: "ya no se molesta cuando salgo a capacitarme" (20.3%) o "ya no se molesta cuando salgo a mis reuniones" (16.9%). Además, un 6.8%, ha manifestado abiertamente que su pareja ha dejado de ejercer violencia física a ella o a sus hijos/as, señalando que "(mi esposo/pareja) ya no me pega" o "ya no pega a nuestros hijos/as".

---

<sup>1</sup> Cabe precisar que el 9.9% de las mujeres con pareja, indican que no tienen hijos/as o no viven actualmente con ellos/as.

<sup>2</sup> Nos referimos a las que conviven con el esposo o pareja.



Por otro lado, un 44.6% de las mujeres señala que su pareja ya le trataba bien desde antes (del inicio del proyecto) y que le sigue tratando igual.

Es decir que, en suma, el 93.4% de las mujeres afirma que actualmente recibe un buen trato por parte de su pareja. En su mayoría (90.1%), aseguran que su esposo o pareja le trata con cariño, incluso algunas (19%) manifiestan que su esposo es "muy cariñoso" con ella.

Asimismo, la gran mayoría (92.6%) considera que su esposo o pareja, trata de manera cariñosa o muy cariñosa a sus hijos/as. Algunas mujeres (12.4%) precisan que el esposo/pareja no está permanentemente en casa, por motivo de trabajo, pero cuando está, suele tratarles con cariño.

De otra parte, en el lado contrario, se registra un 5.8% de mujeres que señala que su pareja le sigue tratando mal, y un 0.8% que su pareja le trata peor que antes.

Este cambio positivo en la convivencia con la pareja y la relación con los hijos/as, es reconocido también por los hombres. Ellos manifiestan que las capacitaciones les han servido para reflexionar, darse cuenta de lo que estaba mal en sus actitudes y comportamientos, y buscar cambiar.

#### Espacios y alternativas en pareja y/o familia.

Otro aspecto que denota el cambio positivo en la pareja y la consecuente mejora en la convivencia, es la mayor empatía y apoyo que brinda el esposo/pareja a la mujer, en sus diferentes actividades y proyectos personales.

Las mujeres en general (95.9%) aseguran que cuentan con el apoyo de su esposo/pareja para hacer las actividades que le gustan o que son de su interés; y confirman que cuentan con este apoyo para capacitarse, participar en sus organizaciones productivas (u otras), ejercer cargos y dedicarse a sus emprendimientos económicos.

Este apoyo del esposo/pareja, según lo manifiestan las mujeres, se traduce mayormente en hacerse cargo de la casa (89.8%), también en hacerse cargo de los hijos/as (45.8%), y/o darle motivación para que haga las actividades que le gustan (46.7%). En otros casos, simplemente acepta o deja que haga dichas actividades (34.7%).

Cabe anotar además que, al ser consultadas sobre el apoyo del esposo/pareja, el 69.5% de las mujeres declara que su esposo/pareja le "apoya bastante", mientras que el 26.4% señala simplemente que sí le apoya. Ello indicaría que existe un buen porcentaje de hombres que están cambiando realmente sus actitudes machistas, y otros aún están en el proceso.

#### **Reordenamiento de asimetrías de convivencia en la pareja.**

##### Apoyo de los hombres (esposos/parejas) a las mujeres en su participación en cargos de representación y emprendimiento.

Otro aspecto que denota el cambio positivo en la pareja, es la mayor empatía y apoyo que brinda el esposo/pareja a la mujer, en sus diferentes actividades y proyectos personales.



Las mujeres en general (95.9%) aseguran que cuentan con el apoyo de su esposo/pareja para hacer las actividades que le gustan o que son de su interés; y confirman que cuentan con este apoyo para capacitarse, participar en sus organizaciones productivas (u otras), ejercer cargos y dedicarse a sus emprendimientos económicos.

Este apoyo del esposo/pareja, según lo manifiestan las mujeres, se traduce mayormente en hacerse cargo de la casa (89.8%), también en hacerse cargo de los hijos/as (45.8%), y/o darle motivación para que haga las actividades que le gustan (46.7%). En otros casos, simplemente acepta o deja que haga dichas actividades (34.7%).

Cabe anotar además que, al ser consultadas sobre el apoyo del esposo/pareja, el 69.5% de las mujeres declara que su esposo/pareja le "apoya bastante", mientras que el 26.4% señala simplemente que sí le apoya. Ello indicaría que existe un buen porcentaje de hombres que están cambiando realmente sus actitudes machistas, y otros aún están en el proceso.

A este respecto, cabe anotar también que, entre las mujeres que ocupan cargos, varias de las entrevistadas señalaron también que su esposo/pareja les apoya motivándoles a seguir adelante pese a las dificultades, transmitiéndoles su experiencia en ciertos casos, haciéndole conocer mejor algunos temas de la comunidad, o ayudándole con el manejo documentario.

#### Igualdad en la representación familiar.

La participación igualitaria de mujeres y hombres en la representación familiar, se comprueba principalmente en la participación en la asamblea comunal; y en segundo lugar, en la participación en las faenas comunales.

Como vimos anteriormente, el 96% de las mujeres asisten a las asambleas comunales, en representación de su familia, y el 69% asiste al menos la mitad de las veces: el 19% asiste siempre, el 35% la mayoría de veces y el 15% la mitad de las veces. Además, las mujeres confirman que, cuando asisten a las asambleas, pueden opinar (98%) y dar su voto (95%).

Por su parte, el 95% de los hombres (esposo/pareja), afirma también que asiste a las asambleas comunales y el 75% asiste al menos la mitad de las veces: el 7% asiste siempre, el 59% asiste la mayoría de veces y el 9% asiste la mitad de las veces.

Los datos recogidos, permiten confirmar que, efectivamente, las mujeres y los hombres están ejerciendo la representación de su familia, de manera más igualitaria en las asambleas comunales.

Asimismo, las mujeres manifiestan que también participan en las faenas comunales; el 83% asiste a las faenas, y el 46% asiste al menos la mitad de las veces: el 13% asiste siempre, el 25% la mayoría de veces y el 8% la mitad de las veces.

En el caso de los hombres, el 94% asiste a las faenas, y el 75% asiste al menos la mitad de las veces: el 7% asiste siempre, el 60% la mayoría de las veces y el 8% la mitad de las veces.

La participación de mujeres y hombres en representación de su familia en las faenas comunales, presenta mayores brechas; debido, principalmente, a que todavía en varios casos, se considera que las mujeres no deben realizar ciertos trabajos en la comunidad



porque demandan mayor esfuerzo físico. Las mujeres señalan que, en algunas faenas, "no se les recibe" y que se exige la asistencia del hombre (esposo/pareja).

#### Valoración del trabajo remunerado y no remunerado.

El 85% de las mujeres afirman que tanto el trabajo y actividades productivas para generar ingresos, como el trabajo doméstico no remunerado, son igual de importantes y tienen el mismo valor. Un 9% considera que tiene más valor el trabajo que genera ingresos y el 6% le da más valor al trabajo doméstico no remunerado.

En cuanto a la valoración de los hombres sobre el trabajo remunerado y no remunerado, la mitad de las mujeres (50%) afirma que su esposo/pareja valora ambos por igual, pero aún un 48% afirma que su esposo/pareja valora en mayor medida el trabajo y actividades productivas que generan ingresos.

Por su parte, los hombres demuestran en buena medida coincidencia con lo señalado por las mujeres; en este caso el 58% de los hombres manifiesta que ambos trabajos, remunerado y no remunerado, tienen el mismo valor e importancia; mientras que el 38% considera que el trabajo remunerado tiene más valor.

#### Condenación de la violencia.

Al igual que las mujeres reconocen que la violencia es un perjuicio contra ellas y que es un delito, los hombres también lo reconocen.

En su gran mayoría (alrededor del 95%) los hombres afirman que la violencia contra las mujeres es algo malo (36%) o muy malo (58%); que nunca está justificado, y que es un delito.

Además, al ser consultados sobre qué debe ocurrirle a una persona que comete violencia contra las mujeres, el 49% de los hombres considera que debe recibir algún tipo de sanción, en la mayoría de casos por parte de la comunidad (45%) o también por parte de las autoridades del Estado (4.2%).

Si bien es cierto, en general, los hombres reconocen que la violencia es un delito, todavía algunos hombres (2%) consideran que la violencia "en algunos casos, es necesaria"; mientras que otros (4.2%) no responden la pregunta, dejando entrever una actitud de duda al respecto.

Asimismo, todavía los hombres no muestran estar muy de acuerdo con que la violencia siempre debe ser sancionada, el 45% de los hombres considera que si es la primera vez que comete una agresión, debe recibir solo una advertencia; y el 29% considera que debe ser sancionado solo si es reincidente.

Con ello, se evidencia que, aunque los hombres manifiestan estar de acuerdo con que la violencia es un delito, en realidad, aún, no reconocen que es un acto condenable, en cualquier caso.

#### **Delegación de tareas en la pareja y uso del tiempo en actividades de interés personal.**

Por otro lado, las mujeres manifiestan también que los hombres ya tienen una mayor participación en el trabajo doméstico y cuidado de los hijos/as, avanzando poco a poco hacia la corresponsabilidad.



La mitad de las mujeres (50.4%) señala que el esposo/pareja, realiza las tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as regularmente, mientras que un 38.9% manifiesta que su esposo/pareja siempre realiza estas tareas. Sólo el 10.7% señala que el esposo las realiza pocas veces. Además, casi la mitad de las mujeres (49%) afirma que, actualmente, su esposo/pareja se hace cargo de más labores domésticas que antes.

Según las mujeres, las labores domésticas que más realiza el esposo/pareja son los arreglos de la casa (95%), la limpieza (93%), lavado de la ropa (93%), compras para el hogar (88%) y preparación de alimentos (79%); también se hacen cargo del cuidado sus hijos/as, les sirven sus alimentos (60%), les acompañan en las comidas (55%), les ayudan en sus tareas (53%) y juegan con ellos/as o les hacen compañía (58%).

Las mujeres, en su gran mayoría (93%), reconocen que la mayor participación de su esposo/pareja en estas tareas, le permite disponer de mayor tiempo para ella misma y destinarlo a otras actividades que son de su interés personal. Según los datos recogidos en la encuesta, se estima que las mujeres han ganado en promedio unas 4.6 horas disponibles a la semana, entre un mínimo de 2 y un máximo de 10. La mitad de las mujeres cuentan con 2 a 4 horas disponibles (mediana) y el 75% cuenta con 2 a 5 horas disponibles.

Asimismo, se ha podido corroborar que las mujeres destinan el tiempo del que ahora disponen a realizar actividades fuera de casa, que son fundamentales para su desarrollo personal y socialización, tales como asistir a las capacitaciones (98%) y a las reuniones de su asociación productiva u otra organización (93%). Algunas de ellas, que ocupan cargos, han manifestado también que con el mayor tiempo disponible pueden participar de las reuniones convocadas por la municipalidad (18.2%). Asimismo, un pequeño porcentaje (2%) señala que ahora puede realizar deporte o dedicarse a algunos hobbies.

### **Transformación de actitudes y conductas de hombres y mujeres ante la violencia de género.**

#### Implementación de medidas estatutarias de lucha contra la violencia a nivel comunitario.

En las 7 comunidades de intervención, los defensores/as comunitarios/as (presidentes/as comunales, rondas campesinas, juntas vecinales, comités de mujeres y otras autoridades) señalan que en su comunidad se han acordado diferentes medidas para la prevención o la sanción, en casos de violencia contra las mujeres u otros miembros del grupo familiar. Dichas medidas están contempladas en los estatutos comunales y/o actas de asamblea comunal.

Según se ha manifestado, las medidas de prevención contemplan la visita de los defensores/as comunitarios/as a la familia o personas involucradas en algún caso que ha sido observado o informado por algún miembro de la comunidad. Los defensores/as coordinan entre sí para hacer la visita y dar la orientación respectiva, según el caso; si la situación se mantiene, se puede repetir la visita o dar parte a las autoridades o instancias respectivas.

Por otro lado, las medidas de sanción contemplan la pérdida de algunos o todos los beneficios que se poseen como comunero o comunera. Las medidas de sanción acordadas en las comunidades (en estatutos o en acuerdos de asamblea), son de aplicación gradual, es decir, que la medida que se aplica depende de si la persona que comete la agresión es la primera vez que lo hace o es reincidente, o si la agresión es





menos o más grave. Generalmente, cuando el caso es "más grave", se recurre a las autoridades e instancias distritales.

También se hace mención de la existencia de algunas medidas más específicas acordadas en asamblea cuando se ha tratado particularmente algunos casos específicos.

El establecimiento de estas medidas sancionatorias en las comunidades, es de amplio conocimiento y acuerdo, tanto por parte de las mujeres como de los hombres. En el caso de las mujeres, el 72% reconoce que la violencia está sancionada en los estatutos de su comunidad, y de ellas, el 97% afirma estar de acuerdo con dichas sanciones (el 53% está muy de acuerdo y el 44% está de acuerdo). Y en el caso de los hombres, el 78% reconoce que la violencia está sancionada en los estatutos de su comunidad; y de ellos, el 97% está de acuerdo con dichas sanciones (el 36% está muy de acuerdo y el 61% está de acuerdo).

No obstante, se observa también que todavía existe un significativo porcentaje de mujeres y hombres que desconocen la existencia de dichas sanciones ante los casos de violencia en su comunidad, y este porcentaje es mayor en el caso de las mujeres (27%) frente al caso de los hombres (20%).

#### Implementación de políticas o medidas de lucha contra la violencia a nivel distrital.

En los dos distritos de intervención, Chinchaypujio y Sangarará, se mantiene activa la red de defensores comunitarios/as y distritales, la cual, en ambos casos, está coordinada por el CODISEC. Es principalmente a través de este espacio que se han ido definiendo y estableciendo una serie de medidas orientadas a la prevención, protección y sanción, en los casos de violencia que se presentan a nivel de cada distrito.

Las autoridades y organizaciones de las 7 comunidades, así como las autoridades y los/as funcionarios/as distritales, que cumplen funciones como defensores/as, confirmaron su participación activa en el CODISEC.

En el caso de Chinchaypujio, el CODISEC está conformado por la municipalidad distrital (siendo el alcalde quien preside el CODISEC), la Policía Nacional (PNP), los defensores/as comunitarios/as (presidentes comunales, rondas campesinas, tenientes gobernadores y otros), representantes del sector educación, salud y otros.

El secretario técnico del CODISEC (que lleva ya un año en el cargo) señala que con apoyo del proyecto se elaboró e implementó un plan de trabajo trimestral, en el cual se acordaron diferentes acciones de sensibilización y capacitación sobre el tema de la violencia y sus diferentes tipos, así como sobre la ruta de atención a nivel distrital. Se resalta que, gracias al proyecto, se tuvo el apoyo de psicólogos en dichas capacitaciones.

El CODISEC está cumpliendo un rol muy importante en la articulación de los diferentes actores en torno a la atención del problema de la violencia. Precisamente, en este espacio, se manifestó la necesidad de contar con un ambiente de acogida para las mujeres víctimas de violencia que llegan a la comisaría ubicada en la capital del distrito para hacer la denuncia y que no tienen donde quedarse mientras su caso es atendido. En atención a dicha demanda, la municipalidad con apoyo de Cáritas ha implementado un espacio en el albergue distrital, donde se ha acondicionado dos ambientes (un cuarto y un espacio para cocinar) donde podrán pernoctar las mujeres víctimas de violencia que lleguen a sentar la denuncia.



Asimismo, el secretario técnico del CODISEC de Chinchaypujio, aseguró que actualmente se encuentra en proceso de elaboración de un plan de trabajo multianual 2024-2027 para el Ministerio del Interior (MININTER) donde se está contemplando continuar con las actividades de sensibilización y capacitación en casos de violencia, considerando además el apoyo de psicólogos como se estuvo haciendo con el proyecto.

En el caso de Sangarará, el CODISEC está conformado por la municipalidad, la Policía Nacional (PNP), el alcalde del Centro Poblado de Marcaconga, los defensores/as comunitarios/as (presidentes comunales, rondas campesinas, comités de mujeres y otros), el subprefecto, representantes del sector educación, salud y otros.

El secretario técnico del CODISEC de Sangarará manifiesta que el año pasado, se han tenido reuniones mensuales, donde se ha tratado constantemente el tema de la violencia, siendo este reconocido como uno de los problemas prioritarios que enfrenta el distrito.

A razón de ello y en coordinación con la DEMUNA, se ha ido trabajando el tema de la ruta de atención en casos de violencia, para lo cual, la municipalidad promulgó una ordenanza municipal en la que se aprueba la ruta de atención en casos de violencia, en el distrito de Sangarará. Dicha ruta ha sido revisada y validada con participación de las autoridades comunales, autoridades e instituciones distritales (municipalidad, juez de paz, PNP, educación, salud, presidentes comunales, y otros actores).

Asimismo, se ha determinado como un tema prioritario la erradicación del alcoholismo, que es uno de los principales factores que inciden en los actos de violencia contra las mujeres, los hijos/as y otros miembros de la familia. En concordancia con ello, se ha elaborado y aprobado una ordenanza municipal para erradicar el expendio y consumo desmedido de alcohol.



**RESULTADO 2:**

**El respaldo y puesta en valor a las mujeres en cargos afianza su posición y asegura el avance hacia la reducción de brechas de género en los espacios de mayor representación y decisión.**

**Cumplimiento de la paridad y alternancia en la postulación a cargos comunales.**

Participación de las mujeres en los comités electorales.

El proyecto ha buscado generar mayores garantías para que se haga efectiva una mayor participación de las mujeres en la ocupación de cargos comunales y en mayores condiciones de paridad y alternancia, de acuerdo a los cambios más recientes en la normativa a nivel nacional. Para ello, ha sido una estrategia fundamental la participación activa de las mujeres en la conformación de los comités electorales y en la conducción del proceso electoral, estrategia que ya ha sido implementada en intervenciones anteriores.

De acuerdo a las nuevas normas comunales, los comités electorales deben estar conformados por tres miembros (presidente/a, secretario/a y vocal) y al menos uno de ellos debe ser una mujer.

En las 7 comunidades se llevaron a cabo elecciones de las nuevas directivas comunales entre 2022 (en 6 comunidades) y 2023 (una comunidad); y en las 7 comunidades se conformaron los comités electorales con participación activa de las mujeres.

En cada una de las comunidades, el comité electoral estuvo conformado por 3 miembros, y en todos los casos se contó con la participación de mujeres, es más, en 6 de las 7 comunidades la participación de las mujeres fue mayoritaria. En las comunidades de Sangarará y Yanampampa, los comités estuvieron conformados solo por mujeres, mientras que en las comunidades de Unión Chahuay, Marcaconga, Ocra y Pucarccoto, el comité estuvo conformado por dos mujeres y un hombre. Además, en 4 de los 7 comités electorales (Sangarará, Yanampampa, Unión Chahuay y Ocra), la presidencia fue ejercida por una mujer.

En el total global, entre las 7 comunidades, de los 21 miembros que formaron parte de los comités electorales comunales, 15 fueron mujeres, representando el 71% del total.

**Participación de las mujeres en los comités electorales 2022**

Comunidad	Nº total de miembros	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Cargos ocupados por las mujeres	% de participación de las mujeres
Sangarará	3	-	3	Presidenta Secretaria Vocal	100%
Yanampampa	3	-	3	Presidenta Secretaria Vocal	100%
Unión Chahuay	3	1	2	Presidenta Vocal	67%
Marcaconga	3	1	2	Secretaria Vocal	67%
Ocra	3	1	2	Presidenta Vocal	67%



Comunidad	Nº total de miembros	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Cargos ocupados por las mujeres	% de participación de las mujeres
Anansaya	3	2	1	Secretaria	33%
Paucarccoto	3	1	2	Secretaria Vocal	67%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>15</b>		<b>71%</b>

Fuente: Documentos del proyecto y entrevistas a miembros de comités electorales.

La participación activa de las mujeres en los comités electorales cobra especial relevancia, por dos razones trascendentales:

- La primera, porque les ha permitido a las mujeres ganar mayor experiencia y demostrar sus capacidades en el ejercicio de este tipo de cargos, asumiendo funciones y responsabilidades que normalmente no eran asumidas por ellas. Las mujeres que participaron en los comités electorales, han llegado a conocer y manejar con bastante detalle la normativa y los diferentes procedimientos del proceso electoral, en particular, aquellas mujeres que cumplieron el cargo de presidenta del comité, ya que ellas han sido las directas responsables de la organización, conducción y verificación del proceso electoral.
- Y la segunda razón, más importante, es que la participación de las mujeres en los comités electorales, les permite jugar un rol más activo en la vigilancia al cumplimiento de la participación de las mujeres en condiciones de paridad y alternancia, en la conformación de las listas de candidatos y candidatas a las nuevas directivas comunales. Las mujeres que participaron en los comités conocen en qué consiste la paridad y alternancia y reconocen su importancia.

No siendo esta la primera vez que las mujeres participan en los comités electorales, se observa en esta intervención un mayor avance en cuanto al desarrollo de sus capacidades en la conducción de estos procesos; a mayor experiencia, las mujeres muestran mayor seguridad y dominio sobre los aspectos normativos y procedimentales del proceso electoral, siendo ello una base importante para el empoderamiento político de las mujeres.

#### Candidaturas a juntas directivas comunales en paridad y alternancia.

En 6 de las 7 comunidades las elecciones comunales se llevaron a cabo al término del primer año del proyecto (diciembre de 2022) y en la última (Marcaconga) al término del segundo año (diciembre de 2023).

En dichas elecciones, en las 7 comunidades, se presentaron un total de 116 postulantes a cargos en las juntas directivas comunales: 47 mujeres y 69 hombres; las mujeres candidatas a cargos comunales representaron el 41% del total, y los hombres, el 59% restante. Ello quiere decir que la brecha de participación de hombres y mujeres en dichas candidaturas es de un 12%.



### Nº de candidatos y candidatas a juntas directivas comunales 2022-2023

Comunidad	Nº de Listas	Nº de candidatos/as				
		Total	Mujeres		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
Sangarará	2	18	8	44%	10	56%
Marcaconga	3	24	10	42%	14	58%
Yanampampa	2	16	6	38%	10	62%
Unión Chahuay	2	16	8	50%	8	50%
Ocra	2	14	6	43%	8	57%
Anansaya	2	20	6	30%	14	70%
Paucarccoto	1	8	3	38%	5	62%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>116</b>	<b>47</b>	<b>41%</b>	<b>69</b>	<b>59%</b>

Fuente: Actas de conformación de listas de candidatos/as a juntas directivas comunales

En 5 de las 7 comunidades (Sangarará, Yanampampa, Unión Chahuay, Ocra y Anansaya) se presentaron dos listas de candidatos/as; y en el caso de Marcaconga se presentaron tres listas. En el caso de Paucarccoto no se conformaron listas de candidatos/as propiamente; en esta comunidad, se propuso en asamblea comunal a dos personas (los dos hombres) como candidatos a presidente de la comunidad; la asamblea eligió a uno de ellos y el ganador conformó su plancha para la directiva, cargo por cargo, con aprobación de la asamblea comunal.

En la mayoría de las listas conformadas, las mujeres representaron entre el 38% y 44% de los miembros en cada lista, equivalente a un promedio de 3 a 4 mujeres de un total de 7 a 10 miembros por lista. Las brechas de participación en estos casos han oscilado entre un 12% a un 24% por lista.

Donde hubo una mayor participación de mujeres candidatas por lista, fue en Unión Chahuay, donde de hecho las mujeres representaron el 50% en cada lista, equivalente a 4 de 8 miembros por lista. Este es el único caso en el que se ha cumplido en estricto la paridad en la conformación de las listas de candidatos/as a la directiva comunal.

Por otra parte, la menor participación de mujeres en lista, se dio en la comunidad de Anansaya, donde en una de las dos listas se propusieron solo dos mujeres de un total de 10 miembros de la lista. Sin embargo, en esta lista, una de las candidatas postuló al cargo de vicepresidenta.

### Participación de mujeres y hombres en la conformación de las listas de candidatos/as a las juntas directivas comunales

Comunidad	Listas presentadas	Nº de miembros por lista	Mujeres candidatas por lista		Hombres candidatos por lista	
			Nº	%	Nº	%
Sangarará	Lista 1	9	4	44%	5	56%
	Lista 2	9	4	44%	5	56%
Marcaconga	Lista 1	9	4	44%	5	56%
	Lista 2	8	3	38%	5	62%
	Lista 3	7	3	43%	4	57%
Yanampampa	Lista 1	8	3	38%	5	62%
	Lista 2	8	3	38%	5	62%
	Lista 1	8	4	50%	4	50%



Comunidad	Listas presentadas	Nº de miembros por lista	Mujeres candidatas por lista		Hombres candidatos por lista	
			Nº	%	Nº	%
Unión Chahuay	Lista 2	8	4	50%	4	50%
Ocro	Lista 1	7	3	43%	4	57%
	Lista 2	7	3	43%	4	57%
Anansaya	Lista 1	10	2	20%	8	80%
	Lista 2	10	4	40%	6	60%
Paucarccoto	Lista 1	8	3	38%	5	62%

Fuente: Actas de conformación de listas de candidatos/as a juntas directivas comunales

Respecto a la participación de las mujeres en la postulación a los cargos de mayor importancia (cargos de presidencia y vicepresidencia), se tiene que, de un total de 28 postulantes a los cargos de presidencia y vicepresidencia de la junta directiva comunal, 8 fueron mujeres, equivalente aproximadamente a un 29%, y con una brecha de género de aproximadamente 43%.

Las comunidades donde se tuvieron candidatas mujeres a los cargos de presidencia y vicepresidencia fueron cinco: Sangarará, Marcaconga, Yanampampa, Ocra y Anansaya:

- En las comunidades de Marcaconga y Yanampampa, se presentaron dos mujeres candidatas al cargo de presidenta comunal, una en cada comunidad. Una de ellas fue elegida en la comunidad de Yanampampa.
- En las otras 3 comunidades (Sangarará, Ocra y Anansaya) las mujeres se presentaron al cargo de vicepresidenta en ambas listas de cada comunidad; como resultado, se tiene una mujer vicepresidenta en cada una de estas 3 comunidades.

**Cargos a los que postularon las mujeres y su participación en la postulación a cargos de presidencia y vicepresidencia de las juntas directivas comunales en las elecciones 2022-2023**

Comunidad	Cargos a los que postularon las mujeres			Nº de postulantes a cargos de presidencia y vicepresidencia		
	Lista 1	Lista 2	Lista 3	Total	Mujeres	Hombres
Sangarará	Vicepresidenta Tesorera 2da vocal 4ta vocal	Vicepresidenta Tesorera 2da vocal 3ra vocal	-	4	2	2
Marcaconga	Presidenta Tesorera 2da vocal 4ta vocal	Tesorera 1ra vocal 3ra vocal	Tesorera Fiscal 1ra vocal	6	1	5
Yanampampa	Secretaria Tesorera 1ra vocal	Presidenta Tesorera 1ra vocal	-	4	1	3
Unión Chahuay	Secretaria 1ra vocal 2da vocal 3ra vocal	Secretaria Tesorera 2da vocal 3ra vocal	-	4	-	4
Ocro	Vicepresidenta Tesorera 2da vocal	Vicepresidenta Fiscal 1ra vocal	-	4	2	2



Anansaya	Vicepresidenta 1ra vocal	Vicepresidenta 1ra vocal 3ra vocal 4ta vocal	-	4	2	2
Paucarccoto	Tesorera 1ra vocal 2da vocal	-		2	-	2
<b>Total</b>				<b>28</b>	<b>8</b>	<b>20</b>

Fuente: Actas de conformación de listas de candidatos/as a juntas directivas comunales

Respecto a la alternancia de los cargos de mayor relevancia en las listas de candidatos/as (presidencia y vicepresidencia), como puede deducirse al observar el cuadro anterior, ésta se ha logrado en 5 de las 7 comunidades:

- En las comunidades de Sangarará, Oca y Anansaya, se cumplió la alternancia de los cargos principales en las dos listas presentadas en cada comunidad; en cada una de las dos listas, se postuló un hombre candidato a presidente y una mujer candidata a vicepresidenta.
- En las comunidades de Marcaconga y Yanampampa, se cumplió la alternancia de los cargos principales solo en una de las dos o tres listas que se presentaron en cada comunidad, habiendo postulado una mujer candidata a presidenta y un hombre candidato a vicepresidente.

Ello quiere decir que se cumplió la alternancia en la postulación de los cargos de presidencia y vicepresidencia en 8 de las 15 listas de candidatos/as presentadas en las 7 comunidades (más del 50% de las listas).

La mayor participación de las mujeres en la postulación y ocupación de cargos comunales, es un cambio bastante visible y de amplio reconocimiento en todas las comunidades, tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

El avance logrado es muy significativo y las propias mujeres lo valoran así, pero al mismo tiempo ellas son conscientes de que este todavía es solo el comienzo. Las lideresas en cargos en las directivas comunales y las que participaron en los comités electorales, señalan que, aunque actualmente se da mayor apertura a la participación de las mujeres, no son muchas las que desean o aceptan postular a cargos para la directiva comunal. Coinciden también en que, aunque se intenta animar a más mujeres a participar, todavía muchas de ellas no han vencido sus temores y no se sienten seguras de sus capacidades para ejercer cargos. Además, manifiestan claramente la necesidad de trabajar más con las mujeres más jóvenes.

El otro factor limitante, es la persistente discriminación de los hombres hacia las mujeres y la resistencia a su mayor participación en el ejercicio de cargos dirigenciales, más aún en los cargos de mayor relevancia. Los hombres, todavía, en buena medida, desconocen o subestiman las capacidades de las mujeres, las consideran inferiores o solo aptas para atender los asuntos del hogar y del cuidado de los hijos/as; y cuando una mujer es elegida en algún cargo de mayor importancia, están "a la espera de que ella se equivoque" para objetarla o censurarla.

Este es un avance bastante significativo, siendo el gran reto por delante lograr la alternancia en todos los cargos en las listas de candidatos/as<sup>3</sup>, como puede deducirse

<sup>3</sup> Cabe recordar que las juntas directivas comunales están compuestas por los cargos de: presidente/a, vicepresidente/a, secretario/a, tesorero/, fiscal, y vocales (que son entre 2 a 4, dependiendo de cada comunidad).



al observar el cuadro anterior, ésta aún no se ha logrado en estricto para el total de los cargos que componen la junta directiva comunal.

La participación de las mujeres en cargos, no sólo se da en las juntas directivas comunales sino también en los diferentes comités especializados, donde también empiezan a ocupar cargos de mayor relevancia.

La actual presidenta de la comunidad de Yanampampa manifiesta lo siguiente: "ya no es como antes, antes nos ponían al último, los hombres decían qué va a poder la mujer... hay dos directivos hombres que son autoridades pasadas y un poquito me quieren frenar... piensan como ella va a ser mejor que yo..."

Los hombres en muchos casos y al estar acostumbrados a ostentar el mayor poder político y los beneficios que ello les otorga, muestran mayor resistencia a los cambios que conlleva la mayor participación de las mujeres. pero también se da desde las propias mujeres; en ambos casos, se desconocen o se subestiman las capacidades de las mujeres frente a las de los hombres.

#### Ejercicio del derecho de las mujeres al voto secreto.

Las elecciones de juntas directivas comunales se ciñen al marco dado por la Ley general de comunidades campesinas (Ley N° 24656, Capítulo VI) y a lo dispuesto en los estatutos comunales actualizados.

El derecho igualitario de hombres y mujeres a elegir a sus autoridades comunales, está debidamente reconocido en los estatutos comunales, de acuerdo a los cambios incorporados con apoyo de Cáritas en sus intervenciones anteriores. Los reglamentos electorales respetan esta norma.

Los electores y electoras considerados/as en el padrón electoral, de acuerdo al reglamento electoral, son aquellos comuneros/as que están inscritos/as en el padrón comunal de la última gestión, en el cual, según afirman las autoridades comunales, se registra a todos los miembros de la comunidad, hombres y mujeres, mayores de 18 años. En la encuesta realizada, el 97.2% de las mujeres confirmaron estar empadronadas en su comunidad y, por ende, hábiles de participar en las elecciones comunales.

En las 7 comunidades, tanto los comités electorales, como los presidentes comunales, comités de mujeres y otras lideresas, aseguraron que tanto hombres como mujeres han ejercido por igual su derecho al voto para la elección de la última directiva comunal. El 95% de las mujeres encuestadas confirmaron haber ejercido este derecho.

Del mismo modo, se confirmó que el voto ha sido secreto; y para tal efecto, los comités electorales implementaron cabinas secretas, para que mujeres y hombres puedan marcar su voto con total privacidad.

Tal información se corrobora además en las actas de las elecciones comunales, donde se especifica el proceso llevado a cabo, en cada comunidad.





## Prácticas positivas que promueven la participación equitativa en la asamblea comunal.

### Alternancia de mujeres y hombres en la conducción y moderación de los debates asamblearios.

Según la información recogida en las entrevistas con los presidentes/as comunales, en 4 de las 7 comunidades (Anansaya, Sangarará, Yanampampa y Unión Chahuay), ha habido participación de las mujeres como moderadoras o presidentas de debate en la asamblea comunal, durante estos dos últimos años (2022-2023).

En estas cuatro comunidades, las mujeres han participado como moderadoras entre una a cinco veces, siendo Unión Chahuay la comunidad donde ha habido mayor participación (hasta cinco veces). En esta comunidad, el presidente comunal señala que siempre se proponen un hombre y una mujer para que la asamblea elija al moderador/a de debate, y que actualmente “es normal” que las mujeres asuman también esta función.

Después tenemos a las comunidades de Yanampampa y Anansaya, donde las mujeres han participado como moderadoras de debate hasta tres veces en los dos últimos años. En la comunidad de Yanampampa, la presidenta de la comunidad señala también que ahora es normal que puedan asumir hombres o mujeres como moderadores/as de debate; señala además que en anteriores gestiones ella misma ha sido elegida como moderadora en las asambleas. En la comunidad de Anansaya, la vicepresidenta indica de igual modo que siempre se propone un hombre y una mujer para que la asamblea elija al moderador/a; ella también ha participado anteriormente en esta función.

En el caso de la comunidad de Sangarará, sólo una vez ha participado una mujer moderando el debate de la asamblea comunal, el año 2022. En la gestión de 2023, el presidente señala que no se ha elegido todavía a ninguna mujer para moderar o presidir el debate, pues siempre se considera que los hombres tienen mayor experiencia y por otro lado las mujeres “no se animan a participar”.

### Participación de las mujeres como moderadoras de debate en la asamblea comunal

Comunidad	2022	2023	Total
Ocra	No participaron.	No participaron.	Ninguna vez.
Anansaya	Dos veces	Una vez.	Tres veces.
Paucarccoto	No participaron	No participaron.	Ninguna vez.
Sangarará	Una vez	No participaron.	Una vez.
Marcaconga	No participaron.	No participaron.	Ninguna vez.
Yanampampa	Al menos una vez.	Dos veces.	Tres veces.
Unión Chahuay	Dos veces.	Tres veces.	Cinco veces.

Fuente: Entrevistas a directivas comunales.

\*La presidenta de la comunidad indica que ya han participado mujeres como moderadoras en anteriores gestiones, pero no precisa el número de veces.

Por otro lado, en las comunidades donde las mujeres no han participado como moderadoras de debate, la situación es diferente en cada caso. En Ocra, las autoridades señalan que el que dirige siempre el debate en las asambleas es el teniente gobernador, pues así está designado por su asamblea. En la comunidad de Paucarccoto, el presidente indica que las mujeres “aún no se atreven” a ejercer esta función y que “falta trabajar en este tema”. Y en el caso de Marcaconga, el presidente indica que, en su gestión, sí se han propuesto mujeres para ser presidenta de debates, pero la asamblea siempre termina eligiendo a los hombres, posiblemente porque aún no valoran por igual



las capacidades de las mujeres; sin embargo, recuerda que anteriormente a su gestión sí ha participado una mujer como moderadora, la señora Viviana Quispe, quien es la nueva alcaldesa electa del Centro Poblado de Marcaconga.

La participación de las mujeres como moderadoras o presidentas de debate, es un cambio resaltante en cuanto a las relaciones de género en las comunidades campesinas; en general, existe mayor conciencia de que tanto hombres como mujeres pueden ejercer del mismo modo este tipo de roles. Este es un resultado que los y las dirigentes reconocen como propio de la intervención de Cáritas, pues fueron quienes motivaron a que las mujeres puedan ser consideradas para este cargo, que antes solo ocupaban los hombres.

Sin embargo, éste es todavía el inicio del cambio, ya que la brecha es aún bastante amplia; si tenemos en cuenta que en cada comunidad, se tiene en promedio unas 12 asambleas ordinarias al año, y las mujeres solo han participado entre 1 a 5 veces como moderadoras de debate en dos años, ello quiere decir que los hombres han sido moderadores de debate en su comunidad, aproximadamente entre 19 y 23 veces en esos dos años.

Como lo han señalado los propios presidentes comunales, aunque se proponen mujeres y hombres, la asamblea tiende a elegir a los hombres. Los hombres en general "no creen" que las mujeres tengan las mismas capacidades para ejercer este cargo, pues "les falta experiencia". Inclusive las propias mujeres aún sienten bastante desconfianza en las capacidades de sus compañeras lideresas para asumir los mismos roles dirigenciales que los hombres.

Las lideresas reconocen que sienten temor o cierta desconfianza en que puedan llevar adelante este tipo de tareas y por ello son pocas las que finalmente aceptan asumir este reto. Sin embargo, las mujeres que han participado como moderadoras de debate, aunque se sintieron muy temerosas al inicio, luego lograron desenvolverse con normalidad, igual que los hombres. La vicepresidenta de Anansaya señala que cuando tuvo esta experiencia "sintió hasta escalofríos", pero logró superarlo.

Es sumamente importante el que más mujeres puedan ir teniendo esta experiencia en este tipo de cargos o funciones, pues solo así ellas pueden ganar más confianza y ser un referente para otras mujeres lideresas que más adelante puedan asumir este mismo cargo.

#### Valoración igualitaria de mujeres y hombres en la representación familiar.

Los presidentes/as comunales afirman que tanto hombres como mujeres pueden participar en las asambleas comunales, en representación de su familia, ambos pueden opinar y dar su voto, y en ambos casos se les considera por igual.

Esta afirmación ha sido corroborada por los diferentes dirigentes/as y líderes/as entrevistados/as. Ellos/as manifiestan que, en la actualidad, está permitida la participación de las mujeres en las asambleas y faenas comunales y que, normalmente, las mujeres representan al menos el 50% de los y las asistentes en las asambleas comunales.

Ello se confirma también en los resultados de la encuesta aplicada, donde el 68.7% de las mujeres indica que asiste al menos a la mitad de las asambleas comunales. Más de la tercera parte de las mujeres (34.7%) afirma que asiste la mayoría de las veces y cerca de la quinta parte (19.4%) asiste siempre.



Asimismo, respecto a su participación en la asamblea, el 97.8% de las mujeres asegura que puede dar su opinión y el 94.5% afirma que puede emitir su voto.

En general, en todas las comunidades, se afirma que las directivas cumplen con respetar la participación de las mujeres, conforme a lo establecido en los estatutos comunales, ya que existe una norma concreta que señala que ambos, hombres y mujeres, pueden participar en las asambleas, con voz y voto.

Las lideresas manifiestan que las mujeres que asisten a las asambleas pueden efectivamente dar su opinión y su voto en los diferentes temas que se tratan en la agenda comunal; asimismo, afirman que sus opiniones y propuestas son registradas en las actas comunales, al igual que las opiniones y propuestas de los hombres.

No obstante, en algunas de las comunidades, se sigue evidenciando cierta resistencia a la mayor participación de las mujeres en las asambleas comunales y la poca valoración de sus opiniones y propuestas. En el caso de Anansaya, por ejemplo, la vicepresidenta señala que las mujeres pueden ir solas a las asambleas hasta un máximo de tres veces; ella comenta que "el año pasado era un máximo de 2 veces y este año son 3 veces, eso va a cambiar despacio, no va a cambiar rápido..."; Anansaya es una comunidad que ha mostrado cambios graduales y significativos a lo largo de las diferentes intervenciones de Cáritas, pero que al mismo tiempo mantiene ciertas resistencias al cambio, particularmente en los hombres.

Asimismo, en la comunidad de Paucarccoto, aunque el presidente ha manifestado que la participación de las mujeres es libre, otros de los miembros de la directiva señalan que, aunque ambos pueden participar porque ahora ambos están empadronados en la comunidad, siempre se pide la participación del titular, que en este caso sigue siendo el hombre. Cabe recordar que anteriormente, en la evaluación intermedia, uno de los vocales señaló que los hombres de su comunidad aún mantienen la idea de que las mujeres no pueden opinar o dar buenas propuestas.

En el caso de Sangará, como se recordará de la evaluación intermedia, el presidente de la comunidad se mostró abiertamente contrario a la participación igualitaria de las mujeres en las asambleas comunales (por considerar que ello restaba considerablemente la participación de los hombres). Sin embargo, en el presente, luego de haber participado en las capacitaciones de nuevas masculinidades, el presidente comunal manifiesta un cambio significativo de actitud hacia la participación de las mujeres, señalando que ambos tienen el mismo derecho a participar y la misma capacidad para aportar a la comunidad. No obstante, considera necesario trabajar para lograr la participación de ambos, mujeres y hombres por igual, ya que actualmente los hombres casi no asisten a la asamblea. Afirma que para el próximo año está pensando reorganizar a su comunidad para establecer que la participación de hombres y mujeres sea alternada y que las mujeres no puedan siempre reemplazar a sus esposos/parejas, ya que considera que los hombres están rehuendo de sus deberes como comuneros.

#### Tratamiento de los asuntos comunales desde una perspectiva de género.

La incorporación de la perspectiva de género en el tratamiento de los asuntos de la comunidad, se evidencia concretamente en la consideración de las solicitudes y propuestas realizadas por las mujeres en las reuniones de la asamblea comunal, la misma que se da generalmente de manera ordinaria una vez al mes.



Además, las mujeres que ocupan el cargo de presidenta o vicepresidenta en los comités especializados y organizaciones de mujeres (como las asociaciones de productoras), participan también en las reuniones de autoridades (o sesión de autoridades) que se da previamente a las asambleas comunales, donde plantean algún problema por resolver (en el tema que les corresponde), alguna necesidad de apoyo o alguna propuesta de trabajo en conjunto con toda la comunidad. Es en este espacio, donde las mujeres lideresas tienen mayor oportunidad de incorporar sus propuestas en la planificación de la agenda de la asamblea comunal. Actualmente, este espacio se mantiene activo en todas las comunidades, excepto en Sangarará, aunque el presidente comunal señala que se implementará a partir del siguiente año.

Las autoridades comunales y las mujeres lideresas coinciden en señalar que cada vez más mujeres opinan y dan sus propuestas sobre los diferentes temas que preocupan a la comunidad y que se tratan en la agenda de la asamblea comunal.

Además, según indican, son las mujeres lideresas de los comités de mujeres y de las asociaciones de productoras quienes tienen una participación más activa, y que es mayormente a través de ellas que las mujeres canalizan sus demandas y propuestas.

En cuanto a los temas que demandan o proponen las mujeres, se menciona que mayormente las lideresas de las asociaciones de productoras solicitan apoyo de la comunidad para la mejora de sus actividades productivas, pueden solicitar terrenos, mejorar la gestión del agua para riego, el respaldo de la comunidad en sus gestiones ante el municipio u otras instituciones, participar con la venta de sus productos en actividades festivas de la comunidad, entre otros. En el caso de los comités de mujeres, en particular en Sangarará, las lideresas solicitan generalmente la prevención de la violencia, la atención de las mujeres víctimas y la atención de otros grupos vulnerables, como el caso de las personas de la tercera edad, personas con discapacidad, y otras.

En general, los diferentes entrevistados/as, afirman que tanto las opiniones y propuestas de hombres como mujeres son consideradas en el debate de los diferentes temas que son tratados dentro de la asamblea comunal. Los dirigentes hombres reconocen que en muchos casos las mujeres dan mejores alternativas de solución que los hombres, ante un problema.

No obstante, todavía existe la percepción, sobre todo en los hombres, de que hay temas en los que las mujeres no pueden opinar, porque consideran que a las mujeres les falta conocimiento o experiencia al respecto, y que generalmente tienen que ver con aspectos más técnicos o legales en ciertos asuntos, como en el tema de los conflictos por linderos o la venta de terrenos comunales.

### **El rol vigilante de los comités de mujeres.**

Como ya se había señalado en la evaluación intermedia, los comités de mujeres, en ambos territorios, vienen desempeñando un rol activo en la vigilancia del respeto a la participación equitativa de las mujeres en los diferentes espacios de opinión y toma de decisión en la comunidad.

Las lideresas de los comités de mujeres, reconocen que su rol es "velar por los derechos de las mujeres", es decir, velar porque se respete su derecho a participar equitativamente en la asamblea comunal dando su opinión y su voto, su derecho a vivir libre de violencia, a participar en las actividades económicas, a capacitarse, entre otros.



Este rol activo de los comités de mujeres se ha hecho más evidente en las comunidades del distrito de Sangarará, donde las lideresas de los comités se muestran más empoderadas sobre dicho rol habiendo experimentado determinadas situaciones en las que ellas han tenido que intervenir para defender los derechos de sus compañeras a participar, como en el caso de la comunidad de Sangarará, donde el presidente comunal estuvo algo reacio a permitir la participación amplia de las mujeres en las asambleas comunales y los comités de mujeres exigieron se respete el derecho de todas las mujeres a participar tal como lo señala la norma estatutaria; o en el caso de Marcaconga, donde el comité de mujeres, junto a los comités de mujeres de Unión Chahuay y Yanampampa, han jugado un rol fundamental para que se logre la postulación de una mujer como alcaldesa del Centro Poblado de Marcaconga.

Estas experiencias han sido ciertamente interesantes, ya que han permitido evidenciar en la práctica la relevancia de la función que cumplen los comités de mujeres para el beneficio de todo el colectivo, marcando un precedente importante para las lideresas que más adelante ocupen cargo en estos comités.

En el caso de las comunidades de Chinchaypujio, las lideresas de los comités de mujeres y las directivas comunales también reconocen el mismo rol de vigilancia y defensa de los derechos de las mujeres. Sin embargo, en este caso, los comités de mujeres han avanzado menos en cuanto a su empoderamiento y su afianzamiento dentro de la comunidad, ya que se observa que algunas de las lideresas aún no distinguen con mucha claridad el rol del comité de mujeres del rol de sus organizaciones productivas, lo que posiblemente tenga que ver con que algunas de ellas están más interesadas en promover las actividades productivas y no tanto el empoderamiento político de las mujeres.

Sigue siendo un reto por delante el afianzar el rol que estos comités de mujeres cumplen en la comunidad y cuál es la importancia de su labor no solo para beneficio de las mujeres sino para el conjunto de toda la comunidad.

Existe todavía una percepción sesgada en los presidentes comunales (hombres), de que los comités de mujeres están para hacer conocer a las mujeres sus derechos, orientarlas y gestionar apoyo para sus capacitaciones. No tienen todavía claro cuál es o cual podría ser la relevancia de estos comités para el desarrollo de toda la comunidad en su conjunto.

Sólo en el caso de la comunidad de Marcaconga, se ha visto cierto interés del presidente comunal en buscar otras formas en que los comités de mujeres tengan mayor participación y puedan dar un mayor apoyo a la comunidad, habiendo propuesto que los comités de mujeres se ocupen también de velar por la atención de otros grupos vulnerables, como son las personas adultas mayores y las personas con discapacidad; en este caso, el comité de mujeres se encarga de identificar a las personas que requieren apoyo y de coordinar con las autoridades comunales para poder dar la ayuda necesaria. Las lideresas del comité de mujeres están de acuerdo con cumplir esta tarea, ya que ningún otro comité de la comunidad se hace cargo de las misma.

De todos modos, aunque la iniciativa en Marcaconga se ve positiva, hay que tener cuidado de no caer en la idea de seguir asignando a las mujeres el rol de "asistencia social" como se hacía en ataño con los vasos de leche, los comedores populares y otras organizaciones similares, ya que ello podría restar importancia a su rol estratégico en cuanto al empoderamiento de las mujeres en el plano político.



## **Implementación del Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO).**

En lo que concierne a la implementación de los PLIO en ambos distritos, el proyecto no ha alcanzado el nivel de avance esperado, ya que, en los dos años de intervención, se tuvieron varias limitaciones debido al contexto político y social.

El primer año del proyecto coincidió con el último año de la gestión municipal 2019-2022, en el cual las autoridades y funcionarios/as municipales estuvieron enfocadas en el proceso de cierre de su gestión y la preparación de la transferencia a la gestión siguiente; mientras que, el segundo año correspondió al primer año de la gestión municipal 2023-2026, y las nuevas autoridades y funcionarios/as estuvieron enfocados durante los primeros 6 meses en la organización de la nueva gestión, teniendo además en cuenta que al ser funcionarios/as nuevos/as que mayormente no son de la zona, requerían conocer y empaparse de la situación actual del municipio.

Además, como se recuerda, se tuvo que afrontar un contexto político y social complicado durante varios meses entre fines de 2022 e inicios de 2023, por las protestas sociales y los enfrentamientos con el gobierno luego de la destitución del presidente Pedro Castillo.

Ante dicha situación, el proyecto buscó incidir en el proceso de transferencia y en dar a conocer a las nuevas autoridades y funcionarios/as los documentos de los PLIO formulados, y generar nuevos compromisos para hacer efectiva su implementación. Inicialmente el equipo del proyecto hizo el seguimiento y acompañamiento a las nuevas autoridades para dar a conocer el documento y los compromisos pactados en las gestiones municipales anteriores. Posteriormente, durante el segundo semestre del segundo año, se contrataron los servicios de un consultor, quien se encargó de socializar los documentos de los PLIO formulados y dar la asesoría correspondiente para dar marcha a su proceso de implementación en los dos distritos.

En el caso del distrito de Chinchaypujio, el documento del PLIO fue formulado en el marco del proyecto FOCAD 2019 y fue aprobado mediante ordenanza municipal en junio de 2022. A partir de ello, el equipo del proyecto buscó incidir en el proceso de transferencia de la gestión anterior a la gestión actual, para que se dé a conocer la existencia de dicho instrumento y del compromiso ya asumido por la municipalidad para su implementación. Dado que las nuevas autoridades no tenían mucho conocimiento del tema, el consultor contratado desarrolló una serie de reuniones con las autoridades, funcionarios/as, DEMUNA y miembros del CODISEC para hacer conocer el marco legal correspondiente y la importancia de poner en marcha el PLIO ya formulado, además de su carácter obligatorio al ser un instrumento de gestión aprobado por ordenanza municipal que tiene carácter de Ley.

Según lo manifestado por el responsable del CODISEC y la anterior responsable de la DEMUNA (que estuvo en el cargo hasta noviembre de 2023), algunos temas considerados en el PLIO se han ido avanzando en este primer año de la presente gestión municipal, tales como:

- El proyecto de la casa hogar para mujeres que sufren violencia. En este caso se ha implementado dentro del albergue que existe en el distrito, una habitación donde podrán llegar a pernoctar las mujeres que llegan a buscar ayuda por casos de violencia. Este espacio ha sido implementado con apoyo del municipio y del equipo del proyecto.
- La oferta de trabajo a mujeres en las obras municipales, y el pago igualitario a hombres y mujeres en obra. Antes generalmente solo se ofrecía trabajo a los



hombres en las obras municipales, pero ahora se está exigiendo a los jefes de obra que contraten también mujeres y que se les pague lo mismo que se les paga a los hombres.

La anterior responsable de la DEMUNA, señala además que luego de las reuniones sostenidas con el alcalde para ver el tema del PLIO, existe el compromiso de asegurar su implementación en los nuevos proyectos que se van a plantear para el año 2024, considerando la oferta de trabajo para mujeres, proyectos dirigidos a mujeres, y también la oferta de trabajo para personas con discapacidad.

Por otro lado, el responsable del CODISEC manifiesta que se ha elaborado una propuesta de trabajo a solicitud del Ministerio del Interior (MININTER) para el período 2024-2027, en el que se ha planteado trabajar sobre todo en el tema de la violencia contra las mujeres y demás miembros de la familia, considerando sus diferentes tipos (física, psicológica, sexual, económica) y en diferentes públicos objetivo, incluyendo a adolescentes y a las personas adultas mayores. Este plan de trabajo recibiría apoyo económico del MININTER del programa presupuestal PP0030.

Respecto a la implementación del PLIO en el distrito de Sangarará, al haberse extraviado la ordenanza de aprobación del PLIO que correspondió al 2021, se requirió de un nuevo proceso de revisión del documento para su actualización y aprobación con el actual consejo municipal. Se llevó a cabo dicho proceso con el mismo consultor, quien con apoyo de un equipo sostuvo diferentes reuniones con las autoridades y funcionarios/as de la municipalidad y otras instituciones del distrito, para revisar el documento del PLIO y actualizar los datos correspondientes. Luego de dicha actualización, se procedió a realizar la respectiva socialización con las autoridades locales, funcionarios/as, autoridades comunales y representantes de las organizaciones de mujeres y otras organizaciones de base de las comunidades.

El PLIO actualizado para el período 2023-2017, se encuentra ya aprobado por el Consejo Municipal y cuenta con la ordenanza respectiva, dada en octubre de 2023.

El alcalde de la Municipalidad Distrital de Sangarará, recalca el compromiso asumido por su gestión y señala que el nuevo PLIO aprobado será implementado con los nuevos proyectos de su gestión, sobre todo con las áreas de desarrollo social y desarrollo económico. Del mismo modo, el subgerente de desarrollo social afirma que poco a poco se irá implementando el PLIO; señala que, en esta nueva gestión, por ahora se ha priorizado los temas de educación y salud, pero que se irán viendo otros temas, como el tema de violencia que se ha venido trabajando con Cáritas.

En conclusión, aunque, el proyecto no ha alcanzado el nivel de avance esperado en la implementación de los PLIO, se evidencian algunos avances con proyectos o acciones concretas, y el compromiso por continuar con el proceso e incorporar las propuestas de dichos planes en los próximos proyectos municipales.

### **Agenda política común de las mujeres rurales.**

Las mujeres en cargos políticos y las lideresas de las organizaciones de mujeres de los dos territorios de intervención, fueron partícipes activas de la "Segunda cumbre internacional de mujeres rurales autoridades" que se realizó en Cusco en diciembre del año pasado. Estuvieron presentes en dicho evento un total de 23 mujeres representantes de las comunidades, distritos y provincias del ámbito del proyecto, entre dirigentas comunales (presidenta de la comunidad de Yanampampa y vicepresidentas de las comunidades de Sangarará y Anansaya, lideresas de los comités de mujeres y



rondas campesinas), la presidenta del Centro Poblado de Marcaconga, las regidoras distritales de Chinchaypujio y la regidora provincial de Acomayo, las ex candidatas a las regidurías distritales, las dirigentas de las asociaciones productivas, y dirigentas de la FUMICH y de la FEMCA.

En base a los compromisos asumidos en la Declaración de Cusco en la primera cumbre realizada en 2022, en esta segunda cumbre, se abordaron 3 temas centrales: violencia hacia las mujeres en cargos públicos, la corrupción y sus impactos en el desarrollo local y equitativo, el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres rurales autoridades y el trabajo colaborativo en red.

En el diálogo y debate desarrollado en el evento, se pudo constatar la relevancia de los temas tratados para las mujeres autoridades y lideresas, quienes mostraron una fuerte preocupación e interés sobre todo en relación a los temas de violencia contra las mujeres en cargos y la lucha contra la corrupción, y en particular, en el tema del acoso político a las mujeres autoridades y funcionarias, habiendo llamado en especial la atención el uso de la sextorsión.

Como se pudo observar directamente en el evento, las mujeres autoridades y lideresas participaron activamente en este espacio, aportando desde sus propias experiencias, sus diferentes reflexiones, opiniones y propuestas, planteando además varias interrogantes en torno a los temas expuestos y las experiencias compartidas por sus pares de otros territorios de Perú, Bolivia, Colombia y Euskadi.

Además, las propias mujeres autoridades y lideresas de las comunidades del proyecto, resaltaron en las entrevistas, el impacto que esta segunda cumbre ha tenido en ellas, al poder sentirse identificadas con sus pares de otros territorios y conocer sus experiencias, logros, avances y limitaciones, a lo largo de sus diferentes trayectorias.

Como resultado de este espacio, las mujeres autoridades y lideresas de los territorios de intervención, en conjunto con las demás mujeres autoridades y lideresas de la Red, no solo reafirmaron los compromisos asumidos en la Declaración de Cusco de 2022, sino que, además, ampliaron dicha propuesta con otros nuevos compromisos importantes, que surgieron como resultado de lo debatido en esta segunda cumbre.

En suma, desde la Declaración de Cusco en marzo de 2022 hasta la agenda firmada en diciembre de 2023, las mujeres autoridades, lideresas, representantes de Zabalketa, la Red Sur de Cáritas y de las otras organizaciones de los diferentes países que acompañan a las mujeres, reafirmaron su compromiso de continuar trabajando de manera conjunta, con los siguientes propósitos:

- Luchar contra todo tipo de discriminación y violencia machista hacia las mujeres, tanto en el ámbito privado como público, prestando en adelante mayor atención a la violencia ejercida contra las mujeres en cargos públicos, en particular la violencia sexual, siendo necesario el "identificar y dar a conocer el acoso político contra las mujeres aspirantes candidatas y electas, su proceso legal de denuncia, así como exigir las garantías necesarias para llevar adelante el proceso legal de denuncia sin riesgo de impunidad con su respectivo acompañamiento".
- Garantizar el mayor acceso de las mujeres al ejercicio del poder político en sus territorios y una representación igualitaria, mediante la promoción y fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres rurales y el impulso de sus candidaturas a cargos políticos en sus territorios, en condiciones de paridad y





alternancia, siendo además estratégico el identificar y formar a otras mujeres más jóvenes para que incursionen en la política.

- Brindar el respaldo y apoyo necesario a las mujeres que se encuentran ya actualmente en cargos, en particular a aquellas mujeres que vienen ocupando cargos políticos de mayor importancia y por primera vez, para que puedan ejercer de manera efectiva su derecho como autoridades electas, sin ser amedrentadas ni frenadas en su carrera política.
- Generar y facilitar el acceso a oportunidades de capacitación y formación política a las mujeres rurales, a través de la creación de programas o escuelas de formación política, reconociendo como estrategia clave, el acompañamiento y formación que se puede dar desde otras mujeres que cuentan con mayores conocimientos y experiencia en el ejercicio político, a través del mentoring y del trabajo en redes en distintos niveles territoriales y desde el enfoque global-local.
- Continuar consolidando las capacidades de las mujeres en la gestión pública, desde la "identidad, principios y valores ancestrales" de sus territorios, para garantizar la protección de sus recursos y el desarrollo rural-local ecosostenible y equitativo; asumiendo además el compromiso de apartarse y hacer frente al sistema de la corrupción, tanto en el ámbito público como privado.
- Apoyar e impulsar la creación de redes locales y globales de mujeres autoridades con las que se puedan crear mayores espacios de intercambio e interaprendizaje desde el enfoque local-global, para el fortalecimiento y consolidación de las capacidades de gestión pública de las mujeres, y su mejor desempeño.

Estos compromisos asumidos en esta agenda política compartida por las mujeres rurales autoridades y lideresas de la Red, guarda plena coherencia con las metas del ODS5 (igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas), en particular con las metas 5.2 (eliminación de todas las formas de violencia) y la meta 5.5 (asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública).

Asimismo, se recoge de algún modo en esta agenda, el ODS 13 (medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos), al comprometerse a garantizar la protección de los recursos de sus territorios y el desarrollo rural y local ecosostenible.

Además, las mujeres autoridades asumieron en esta segunda cumbre el compromiso de evaluar a mediano y largo plazo el avance del conjunto de las partes que integran la Declaración de Cusco y continuar difundiendo sus resultados, lo cual es fundamental para continuar avanzando en el empoderamiento colectivo de las mujeres y la consolidación de la Red como espacio de discusión y propuesta, con impacto.



**RESULTADO 3:**

**La reactivación económica de las organizaciones de mujeres productoras, favorece la recuperación de su autonomía e incidencia en la gestión ecosostenible de sus territorios.**

**Fortalecimiento de los procesos asociativos de las organizaciones de mujeres productoras.**

El proyecto ha trabajado con un total de 11 asociaciones de mujeres productoras: 3 asociaciones de productoras de hortalizas en Chinchaypujio y 8 asociaciones de productoras de cuyes en Sangará.

En el distrito de Chinchaypujio, las asociaciones de productoras, reúnen a un total de 62 mujeres (17 en Odra, 22 en Anansaya y 23 en Paucarcoto).

Las presidentas y otras representantes de las juntas directivas de dichas asociaciones confirman que las mismas se mantienen activas, habiéndose renovado las juntas directivas recientemente en este año.

Confirman también que cuentan con sus estatutos vigentes y plan de trabajo anual (para 2023). En los planes de trabajo elaborados, se han priorizado actividades orientadas a la mejora de la producción y a la búsqueda de nuevos mercados para sus hortalizas.

Las presidentas de las 3 asociaciones afirman que la mayor parte de las socias se mantienen activas, participando en las diferentes actividades de la organización:

- Reuniones semanales: Las socias de las tres asociaciones continúan participando en las reuniones semanales en el local que les fue cedido por su comunidad, tal y como lo estuvieron haciendo con el equipo de Cáritas. En dichas reuniones siguen revisando los temas en los que se capacitaron con Cáritas, y continúan revisando sus actividades pendientes y otras nuevas propuestas.
- Trabajo conjunto en el fitotoldo de la asociación: Las socias trabajan también por grupos y turnos en faenas el fitotoldo que es de toda la asociación, realizando las labores agrícolas y culturales correspondientes. Asimismo, colaboran en la venta de los productos obtenidos en el fitotoldo de la asociación, cuyos ingresos son entregados a la tesorera de la asociación para los gastos que demanden las gestiones de la organización y para compra de materiales.

En el fitotoldo de la asociación, estuvieron trabajando también de manera organizada en la construcción de los lavaderos y secadores.

- Trabajo colaborativo entre socias en los fitotoldos familiares: Se continúa trabajando de manera colaborativa y alternada en los fitotoldos familiares de las socias, continuando con la práctica del Ayni, apoyándose en la realización de las labores agrícolas y culturales, como la construcción o arreglo de los fitotoldos, la preparación del terreno, la implementación de sistemas de riego por goteo, u otras tareas.
- Venta conjunta de hortalizas: Las socias continúan también con la venta conjunta de hortalizas, apoyándose en las promotoras comerciales, quienes se encargan de ubicar nuevos mercados y establecer los contactos.



- En el caso de Anansaya, las mujeres socias de la asociación, han estado trabajando conjuntamente también en la construcción de un nuevo parador turístico para la venta de comidas y hortalizas a los visitantes o transeúntes.

Las diferentes actividades que vienen realizando de forma conjunta las socias de las asociaciones, se constituyen efectivamente en espacios de intercambio e interaprendizaje, entre las productoras de mayor experiencia y las de menor experiencia, haciendo posible que estas últimas adquieran nuevos conocimientos y habilidades, de la mano de sus compañeras.

Estos espacios refuerzan el sentido de solidaridad, compromiso y trabajo en equipo entre las socias, promoviendo que las asociaciones cobren cada vez mayor vida propia y sean cada vez más sostenibles.

Además, cabe resaltar que, de acuerdo a lo señalado por las lideresas de las asociaciones, en varios de estos trabajos se involucran activamente también los hombres (esposos/parejas), propiciándose también un espacio de integración entre mujeres y hombres.

En el caso del distrito de Sangarará, las asociaciones de productoras dedicadas a la crianza y venta de cuyes, por su antigüedad y experiencia, en general, son organizaciones más consolidadas y de menor dependencia externa, con un buen nivel de conocimiento y manejo técnico-productivo y con dinámicas productivas y comerciales más establecidas.

Actualmente existe un total de 11 asociaciones en las comunidades del distrito, las cuales están agrupadas en la Red de criadoras de cuyes 18 de noviembre.

Sin embargo, en el último año, estas asociaciones han ido cobrando una dinámica organizativa diferenciada, a consecuencia de la falta de consenso sobre la forma de administración de las plantas de procesamiento y la conformación de una cooperativa para tal efecto. La principal observación a dicha propuesta por parte de las mujeres, es que la conformación de una cooperativa significaría la pérdida de los beneficios a los que acceden mediante los programas sociales, pues ya no serían sujetas de tales apoyos.

Consecuentemente, a la fecha de la evaluación, se ha podido confirmar que sólo seis de las asociaciones (APRODISAPAC, ADIMSA y Andenes de Llanquepata, de Sangarará; Nuevo Amanecer, de Maracaonga; Las Urpis y Qowe Mirachi, de Unión Chahuay) están haciendo uso efectivo de las plantas de procesamiento, y son estas las asociaciones que se encuentran más organizadas y han avanzado en mayor medida en su consolidación.

Estas 6 asociaciones están trabajando periódicamente, por turnos, en las plantas de procesamiento, donde se reúnen para hacer el beneficio, pelado, lavado y empacado de los cuyes, para atender los pedidos que les llegan.

Las presidentas de estas asociaciones aseguran que cuentan con un plan de trabajo de la organización, donde la actividad prioritaria es la búsqueda de nuevos mercados, en especial mercados más grandes como las tiendas de Tottus o Plaza Veá.

Las otras asociaciones que no participan en las plantas de procesamiento, sostienen que prefieren no hacer uso de estas plantas, porque estas se encuentran ubicadas en



otra comunidad que no es la suya y no se sienten cómodas con ello. Sin embargo, aunque no participan en las plantas de procesamiento, estas asociaciones mantienen también su propia dinámica, produciendo y vendiendo en ferias, a restaurantes o a compradores que llegan a la zona, buscando una mayor estandarización de su producto y el acceso a nuevos mercados.

En general, tanto las asociaciones que se encuentran haciendo uso de las plantas, como las que no, están enfocadas prioritariamente en el tema comercial, y en menor medida en el tema técnico-productivo, ya que la mayoría de las socias tienen un buen nivel de conocimiento y manejo técnico de la crianza. No obstante, algunas de las lideresas, como el caso de la presidenta de la Asociación de Santa Cecilia en Yanampampa, reconoce que requieren aún trabajar más en el tema de la estandarización del cuy, ya que algunas producen cuyes más grandes, y otras, cuyes más pequeños.

En cuanto a otras actividades que realizan las socias de manera colaborativa al interior de sus asociaciones, se señala la venta de comidas en fechas festivas del distrito o comunidades y el aporte de cuotas correspondiente para los gastos en gestiones diversas de la organización y para la compra conjunta del sutuchi para la alimentación de los cuyes.

### **Adaptación tecnológica y articulación comercial.**

#### Estrategias de adaptación tecnológica en la producción de hortalizas.

Actualmente, en las comunidades de Chinchaypujio, con el apoyo de Cáritas, la Municipalidad Distrital y la inversión propia de cada una de las mujeres productoras y sus familias, el 100% de las socias de las tres asociaciones productoras de hortalizas, cuentan con su respectivo invernadero familiar. Además, cada una de las asociaciones cuenta con un invernadero aparte que es de manejo de toda la asociación.<sup>4</sup>

Los invernaderos están debidamente implementados a su interior con sistemas de riego por goteo; habiéndose apoyado además con tanques de agua para cada familia (en Paucarccoto), y también con un tanque de agua y la ampliación de canal de riego para la asociación de Anansaya.

Las productoras de las tres asociaciones están ya más consolidadas en la producción bajo invernaderos, lo cual se manifiesta principalmente en la predisposición de las socias a seguir invirtiendo en dicha tecnología, ya sea en la ampliación del invernadero o en la reposición de plásticos u otros materiales, o inclusive en la construcción de otros nuevos.

Así vemos que, el 100% las mujeres productoras afirman haber realizado por su propia cuenta (sin apoyo del proyecto) diferentes inversiones para la mejora de sus procesos productivos, tales como la compra de semillas (95%), compra de materiales como plásticos y palos (26%), compra de accesorios de riego (13%), construcción o ampliación de fitotoldos (11%), entre otros.

Las mujeres productoras demuestran su mayor conocimiento y dominio en el manejo de este sistema, desde la construcción de los invernaderos, hasta el manejo propiamente del cultivo y cosecha (preparación de almácigos, compost, biol, instalación y uso de

---

<sup>4</sup> Con este último proyecto, se ha apoyado la construcción de 37 nuevos invernaderos y otros 10 con apoyo de la municipalidad distrital; además, se ha ido ampliando el área de cada uno pasando de 10x10 m<sup>2</sup> a 10x12 m<sup>2</sup>.



riego tecnificado por goteo). Las productoras reconocen y valoran las diferentes ventajas que este sistema representa frente al cultivo a campo abierto, ya que ofrece mayores garantías de una buena producción y en consecuencia mejores condiciones y oportunidades para acceder al mercado.

Además, las mujeres productoras han ido avanzando en la incorporación de buenas prácticas, como la clasificación de las hortalizas; registrándose en los resultados de la encuesta de evaluación, que, actualmente, el 97% de las mujeres productoras realiza la clasificación de sus hortalizas, de acuerdo a diferentes criterios: por tamaño (100%), por peso (41%), por color (32%) y por tipo (30%).

Asimismo, gracias al apoyo del proyecto con la construcción de 2 lavaderos (en Ocra y Anansaya) y un secadero de ajo y cebolla (en Paucarccoto) las mujeres productoras de hortalizas están pudiendo incorporar las prácticas de lavado y secado en su proceso de producción. En el caso de las productoras que tienen acceso a un lavadero (en Ocra y Anansaya), el 34% confirma que está haciendo uso del mismo; mientras que en caso de las productoras que tienen acceso al secadero en la comunidad de Paucarccoto, el 46% lo está utilizando.

Consecuentemente, las mujeres productoras de hortalizas han ido avanzando progresivamente en la mejora de la calidad del producto y en la generación de valor agregado, asegurando mejores condiciones para acceder a nuevos mercados.

Desde que Cáritas impulsó la producción de hortalizas bajo invernadero, en Chinchaypujio, se han ido observando progresivos avances en el desarrollo de esta tecnología.

#### Estrategias de adaptación tecnológica en la producción de cuyes.

En el distrito de Sangarará, las mujeres se dedican a la producción y venta de cuyes desde hace ya varios años, siendo una de las actividades productivas más consolidadas en la zona.

Luego de las capacitaciones recibidas en diferentes proyectos, se evidencia que la mayoría de las mujeres productoras de cuyes de Sangarará, tienen un nivel alto de conocimiento y manejo de la crianza tecnificada de cuyes: construcción e implementación de galpones, alimentación, sanidad, reproducción, etc. Por consecuencia, en los últimos años, las mujeres productoras de cuyes han demandado mayor apoyo en la parte comercial y ya no tanto en la parte técnica-productiva.

Atendiendo esta demanda, en el proyecto FOCAD 2018, Cáritas apoyó en la postulación al concurso de PROCOMPITE, en el cual la red de criadoras de cuy de Sangarará, ganó un financiamiento para la construcción de 3 plantas de procesamiento y pelado de cuy.

Con el apoyo dado con el presente proyecto se logró culminar la construcción e implementación de estas 3 plantas, las cuales están actualmente en funcionamiento (en las comunidades de Sangarará, Marcaconga y Unión Chahuay).

Las tres plantas cuentan con ambientes amplios e implementados con los equipos y materiales necesarios para las labores de beneficio, pelado y lavado de los cuyes.

Como ya se ha señalado, actualmente son 6 de las 9 asociaciones las que se encuentran haciendo uso de las plantas de procesamiento. La planta que tiene mayor uso es la de la comunidad de Sangarará, donde vienen participando las 3 asociaciones



de esta comunidad (ADIMSA, APRODISAPAQ y Los Andes de Yanquepata), trabajando de manera organizada por turnos. En la planta de Unión Chahuay están trabajando las dos asociaciones de esta comunidad (Las Urpis y Qowe Mirachi); pero no la asociación de Yanampampa (Santa Cecilia Super Cututos), debido a que las socias no desean hacer uso de esta planta porque está fuera de su comunidad. Y en la planta de Marcaconga, solo está haciendo uso de las instalaciones una de las tres asociaciones de esta comunidad (Nuevo Amanecer), porque las otras dos asociaciones están algo debilitadas en su organización y las socias están mayormente vendiendo de forma individual.

Los resultados de la encuesta confirman también esta situación, ya que el 89% de las mujeres productoras de cuyes confirman que su asociación tiene acceso a estas plantas de procesamiento; pero sólo el 46% confirma que hace uso de la misma.

Aunque todavía el uso de las plantas no es mayoritario, no se pueden negar los beneficios importantes que estas plantas significan para las mujeres productoras.

Las presidentas de las asociaciones que están haciendo uso efectivo de las plantas, reconocen y valoran los beneficios que ésta les representa, no solo por la mejor calidad y garantía del producto que pueden ofrecer a sus clientes y la oportunidad de ingreso a otros mercados, sino también por el hecho de contar con un espacio y equipos adecuados, en un mismo lugar, favoreciendo el mejor uso del tiempo además del trabajo colectivo y organizado entre las socias.

El mayor uso en el futuro dependerá de los acuerdos a los que logren llegar en adelante las asociaciones.

#### Articulación comercial.

En cuanto a la mejora del acceso al mercado, en ambos distritos se evidencian resultados positivos.

En el caso de Chinchaypujio, el 100% de las mujeres productoras de hortalizas confirma que actualmente está vendiendo sus productos. La mayoría de ellas (79%) vende en el mercado del distrito, en ferias locales (32%) y también en sus propias casas (29%).

Las presidentas de las asociaciones de mujeres productoras de las 3 comunidades de Chinchaypujio, confirman que vienen participando en diferentes mercados locales:

- En Paucarccoto en el mercado local, todos los jueves.
- En la feria distrital "San José", todos los domingos.
- En la feria de Inquilpata, todos los viernes.
- En ferias agropecuarias de Anta, todos los miércoles (en este caso con apoyo del Municipio).

Según lo estimado por las propias mujeres productoras de hortalizas, actualmente estarían generando un ingreso promedio de S/ 1,194.00 Soles anuales, equivalente a un promedio mensual de aproximadamente S/ 100.00 Soles. La mitad de las productoras gana S/ 925.00 Soles anuales a más.

Respecto a su situación actual comparada a la del año 2021, cuando todavía se vivían los efectos de la pandemia:



- El 63% ha experimentado un incremento en sus ventas y ganancias; y el 8% no ha registrado aumento.
- El 29% estima que sus ventas han incrementado entre un 40% y 80%; y el 26% calcula que sus ventas se han incrementado entre casi el doble o más del doble.
- El 32% considera que sus ganancias se han incrementado entre 40% y 80%; y el 21% considera que sus ganancias se han incrementado en casi el doble o más del doble.
- El 29% de las mujeres señala que en 2021 no vendía hortalizas ni tenía ganancias económicas.

Un factor importante que ha aportado el proyecto para lograr generar esta mayor dinámica comercial, ha sido la conformación de las promotoras comerciales, las mismas que, según las asociaciones, han facilitado la búsqueda y la consecución de nuevos clientes. Según las promotoras comerciales, su papel ha sido apoyar a la asociación a planificar qué productos cultivar de acuerdo al mercado al que se iban a orientar, salir a promocionar sus productos y buscar nuevas oportunidades para vender a nuevos clientes o ingresar en otros mercados. El rol que han cumplido estas promotoras comerciales, es reconocido por el 87% de las mujeres productoras de las 3 asociaciones.

Por el lado de Sangarará, el 99% de las mujeres productoras de cuyes están vendiendo su producto. La gran mayoría (84%) vende a diferentes clientes particulares, como restaurantes; el 35% vende en su misma casa a sus propios familiares o vecinos; y el 14% vende en las ferias locales o el mercado de su distrito.

Según los datos proporcionados por las mujeres productoras, cada productora ha vendido en promedio 481 cuyes en el último año; y la mitad de las productoras ha vendido al menos 360 cuyes. El cuy se vendió a un precio promedio de S/ 22.00 Soles.

Con los datos registrados, se estima que las productoras de cuyes habrían generado un ingreso promedio mensual de aproximadamente S/ 1,623.20 Soles.

Respecto a su situación actual de las ventas y ganancias obtenidas por las productoras de cuyes, comparada a la del año 2021, cuando todavía se vivían los efectos de la pandemia:

- El 83% ha experimentado un incremento en sus ventas y ganancias; y el 9% no ha registrado aumento.
- El 48% ha incrementado sus ventas entre 40% y 80%; y el 27% ha incrementado entre casi el doble y más del doble.
- El 38% ha incrementado sus ganancias entre 40% y 80%; y el 28% las ha incrementado entre casi el doble y más del doble.
- El 8% no vendía cuyes ni tenía ganancias.

En este caso, también se ha conformado promotoras comerciales en las asociaciones de productoras de cuyes. Sin embargo, no en todos los casos han tenido una participación activa. En las entrevistas realizadas, algunas de las presidentas de las asociaciones han reconocido el apoyo de las promotoras comerciales en la promoción de sus productos y la búsqueda de nuevos clientes. En otros casos, en las asociaciones menos organizadas, estas promotoras habrían dejado de tener una participación activa. Esto se confirma en los resultados de la encuesta de evaluación, donde sólo la mitad de las socias de las 9 asociaciones (51%) reconoce que su asociación ha contado con el apoyo de las promotoras comerciales.



## **Incidencia en la gestión ecosostenible.**

### Activación de las Unidades de Defensores/as de los Derechos Ambientales de la Madre Tierra (UDDAC).

El Proyecto ha impulsado la conformación de las Unidades de Defensores/as de los Derechos Ambientales de la Madre Tierra (UDDAC), en las 7 comunidades de intervención, con la participación de los/las promotores/as agroambientales (formados/as por el proyecto), comités especializados de gestión de recursos (riego, forestación u otros) y los gobiernos locales (áreas relacionadas al tema).

Al final del proyecto, de acuerdo sus registros, se tiene un total de 83 integrantes de las UDDAC, 59 hombres y 24 mujeres.

Las UDDAC, han asumido como rol el promover la gestión sostenible de los recursos y el cuidado del medio ambiente en cada una de sus comunidades, coordinando y trabajando con las autoridades comunales y distritales la implementación de medidas o normas para tal fin.

En el distrito de Chinchaypujio, las UDDAC se conformaron al inicio del año 2023, coincidiendo con el ingreso de las nuevas autoridades en la municipalidad distrital, así como con las nuevas juntas directivas y comités especializados de las comunidades.

Según manifiestan los propios integrantes de las UDDAC, éstas han venido trabajando tanto a nivel comunal como distrital, prioritariamente en tres temas: el manejo de residuos sólidos, la prevención de incendios forestales y la conservación del agua.

El manejo de los residuos sólidos, se realiza de manera coordinada con el municipio, ya que éste es el responsable de su recojo en las diferentes comunidades. En coordinación con la junta directiva comunal, los/as defensores/as ambientales se encargan de promover, orientar y dar seguimiento a las familias para que manejen adecuadamente la basura de sus viviendas, separando los residuos orgánicos (que usan para compost) y los inorgánicos (plásticos, vidrios, llantas u otros) que pueden usar para reciclaje, y que luego la lleven al relleno sanitario, pozo o zona correspondiente para su debido recojo. Generalmente se programan días para el recojo de la basura, y también se organizan faenas para la limpieza de las calles.

En el tema de los incendios forestales, se coordina con la Oficina de Gestión de Riesgos de Desastres (antes Oficina de Defensa Civil), cuya responsable indica que se ha venido desarrollando un trabajo articulado con los defensores ambientales de las comunidades (o brigadas ambientales como le han denominado ellos), quienes han sido capacitados y certificados en el tema, con apoyo del Gobierno Regional y con la participación de los bomberos. Al haber sido capacitados/as, las brigadas ambientales se han constituido también en las brigadas de defensa civil, las cuales están reconocidas mediante resolución de alcaldía.

Los/as defensores/as ambientales de las comunidades de Odra, Anansaya y Paucarccoto, confirman su participación en este tema, brindando orientación y capacitación a las familias de sus comunidades para la erradicación de prácticas que puedan propiciar algún incendio (como la quema de basura). Además, señalan que cuando ocurre un incendio forestal, inmediatamente se comunican por celular y acuden a la zona del incendio (en cualquier comunidad del distrito) para brindar apoyo para apagar el fuego. Según señalan los defensores/as y el municipio, no se ha vuelto a tener





un incendio en el último año, pero se tiene a los integrantes de las UDDAC preparados para cualquier emergencia.

También, los defensores/as ambientales mantienen una participación activa en el tema de conservación del agua, principalmente en Anansaya, donde se tiene una REPANA instalada con un anterior proyecto de Cáritas. En este caso, los defensores/as promueven el cuidado del agua, que no se contaminen las fuentes de agua con basura o que no ingresen los animales. Así también, se continúa promoviendo la reforestación, en lo cual se tiene apoyo del municipio. En el caso de Anansaya está previsto volver a reforestar la zona alrededor de la REPANA, que se perdió en uno de los incendios forestales pasados.

En general, los defensores/as ambientales de las comunidades (promotores/as o miembros de los comités especializados) reconocen como sus funciones, el orientar a la comunidad para poder acordar y realizar diferentes medidas de protección y recuperación de los recursos, así como el cuidado del medio ambiente.

En el distrito de Sangarará, los integrantes de las UDDAC renovaron cargos a inicios de 2023, coincidiendo con el inicio de la nueva gestión municipal. En este caso, los defensores/as ambientales han estado participando más activamente en la recolección y clasificación de los residuos sólidos, buscando juntar mayor cantidad para la venta. A modo de incentivo para la población, para que recolecten más plásticos, se organizó una actividad de cine, en la cual para entrar cada persona debía llevar plásticos para reciclaje. Esta actividad se ha coordinado con Cáritas y la municipalidad distrital, con la sub gerencia de medio ambiente.

Además, los defensores/as ambientales participaron también en actividades de prevención de los incendios forestales, sensibilizando a la población sobre la importancia de no quemar los bosques.

También se han realizado campañas y jornadas de limpieza de las calles y en el campo, a fin de reducir la contaminación del aire y del agua.

Sobre la conservación del agua y, más específicamente del mantenimiento de las REPANAs, los defensores/as ambientales reconocen que hay cierto descuido en la realización de estas tareas, pero que siempre es una preocupación constante de las comunidades la menor disponibilidad del agua.

Los/as defensores/as ambientales de Sangarará reconocen su rol como promotores del cuidado de los recursos y cuidado del medio ambiente, y reconocen también la importancia de trabajar articuladamente entre los diferentes comités, las juntas directivas comunales y la municipalidad, aunque manifiestan que todavía es débil dicha articulación.

#### Recuperación de prácticas ecosostenibles.

En lo que respecta a la participación de las mujeres productoras en las prácticas de cuidado de los recursos y del medio ambiente, casi el total de las mujeres productoras de hortalizas y de las mujeres productoras de cuyes, confirman que las están realizando, tanto a nivel comunal como familiar.

En el caso del distrito de Chinchaypujio, se registra una amplia participación (100%) de las mujeres productoras de hortalizas, en las diferentes prácticas de cuidado de los recursos y del medio ambiente a nivel comunal. Así tenemos que:



- El 92% ha participado en actividades de forestación o reforestación.
- El 90% en mantenimiento de REPANA o conservación del agua.
- El 87% en la clasificación de residuos sólidos.
- El 71% en trabajos de prevención contra incendios.
- El 68% en ceremonias o pagos a la Pachamama.

A nivel familiar, las principales prácticas realizadas por las mujeres productoras de hortalizas son la clasificación de residuos sólidos (87%) y la elaboración de compost o biol (74%). La forestación o reforestación a nivel familiar es practicada por el 47%, los trabajos de prevención de incendios forestales por el 34%, el pago a la Pachamama por el 34% y la conservación del agua por el 29%.

El 95% de las mujeres productoras de hortalizas reconocen la existencia y las labores realizadas por las UDDAC en sus comunidades.

En las comunidades de Sangarará la participación de las mujeres productoras de cuyes en la realización de estas prácticas a nivel comunal es del 95%.

Las prácticas más realizadas por las productoras de cuyes a nivel comunal son la forestación o reforestación (85%) y la clasificación de residuos sólidos (85%). En menor medida, se realizan los trabajos de prevención contra incendios forestales (59%), mantenimiento de REPANA (56%), y el pago a la Pachamama (47%).

De otro lado, el 93% de las mujeres productoras de cuyes confirman realizar las prácticas de cuidado de sus recursos y del medio ambiente, en sus unidades productivas familiares. La principal práctica realizada es la clasificación de residuos sólidos (88%). Otras prácticas realizadas son la forestación o reforestación (46%), el mantenimiento de REPANA (26%), el pago a la Pachamama (26%), los trabajos de prevención contra incendios (23%) y la elaboración de compost o biol (15%).

En las comunidades de Sangarará, las mujeres productoras de cuyes reconocen también la labor de las UDDAC, pero en menos medida, solo el 60% las identifican.



## 2.3. IMPACTO

### **OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO:**

**Promover el empoderamiento personal y organizativo de las mujeres rurales andinas desde el enfoque de derechos y el "buen vivir" (Allyn Kausay).**

#### **Mujeres protagonistas de sus vidas.**

El proyecto, sumado a las intervenciones anteriores de Cáritas en cada territorio, ha tenido un efecto importante en el empoderamiento de las mujeres, tanto a nivel personal como colectivo. A lo largo de las diferentes intervenciones y en las evaluaciones realizadas, se ha podido ir observando un avance gradual, constatando en el presente un cambio realmente significativo, respecto de la situación inicial encontrada antes de la presencia de Cáritas en estos territorios.

Las propias mujeres reconocen en ellas mismas una profunda transformación, sintiéndose más seguras y con más confianza en sí mismas; así lo afirmaron en la encuesta realizada la mayoría de las mujeres destinatarias del proyecto. En dicha encuesta se les preguntó a las mujeres "¿Qué beneficios le ha brindado a usted el proyecto, como mujer?". Los resultados obtenidos son contundentes:

- El 76% de las mujeres manifestó que se sienten más seguras de sí mismas.
- El 66% respondió que ha mejorado sus habilidades personales.
- El 36% precisó que ha mejorado sus habilidades para asumir cargos.
- Y el 30% precisó que ha mejorado sus conocimientos de crianza de animales y cultivo de hortalizas.

Las mujeres lideresas (que ocupan cargos en las directivas comunales, comités de mujeres, asociaciones de productoras y otros), recalcan que las mujeres "ya no tienen miedo", ahora ya hacen respetar sus derechos, participan activamente en las asambleas comunales, opinan, ocupan cargos, emprenden y generan sus propios ingresos, y llevan adelante nuevos proyectos.

Aunque es cierto que se identifican diferentes grados de avance en el empoderamiento de las mujeres, entre unas y otras, las diferentes evidencias recogidas (vistas en los resultados evaluados) dan cuenta de un proceso y unos logros más consolidados, en todo el conjunto de las mujeres destinatarias del proyecto. En ese sentido, el mayor nivel de empoderamiento alcanzado por las mujeres queda demostrado en los siguientes aspectos:

En el ámbito privado (personal y familiar):

- Las mujeres se auto reconocen como personas sujetas de derechos, y ya no solo reconocen los derechos básicos como el derecho a la vida, a la salud o la educación; ahora las mujeres reconocen su derecho a la igualdad, es decir, reconocen que mujeres y hombres tienen los mismos derechos, incluyendo el derecho a participar, a ocupar cargos, a tener un trabajo y sus propios ingresos, a acceder a los mismos recursos y beneficios.
- Las mujeres reconocen y defienden su derecho a vivir una vida digna, libre de violencia, de todo tipo y en todos los espacios (dentro del hogar, la comunidad, las instituciones u otros). Las mujeres ya no consideran que la violencia sea "algo



normal", reconocen que "es un delito" y que no está justificada en ningún caso. Las mujeres ahora se defienden, apoyan a otras mujeres y exigen a las autoridades e instituciones que intervengan, tanto en la prevención, como en la atención y protección de las mujeres víctimas.

- Las mujeres ya no sienten el mismo temor que antes. Ellas manifiestan frecuentemente "ya no tenemos miedo"; y efectivamente, en los diferentes espacios de diálogo con ellas, se les ve más seguras y confiadas al hablar, ya no rehúyen la mirada, no se quedan calladas, dicen lo que piensan sin temor a equivocarse o sin sentir vergüenza.
- Las mujeres sienten mayor confianza en sus capacidades, en sus conocimientos, habilidades, valores y actitudes. Distinguen y resaltan sus cualidades particulares, como pueden ser la laboriosidad, la perseverancia, o la honestidad. Las mujeres se sienten más seguras sobre todo ahora que han mejorado sus capacidades de lecto-escritura y manejo de herramientas digitales. Pero también al mismo tiempo, son conscientes de que requieren continuar capacitándose para seguir desarrollando esas capacidades y realizar sus proyectos personales, familiares, en sus organizaciones y en sus comunidades.
- Las mujeres se reconocen y valoran como "mujeres emprendedoras"; son ahora titulares de sus emprendimientos económicos, son quienes conducen directamente sus negocios, deciden sobre el uso de sus recursos y reinvierten en sus propios proyectos.
- Las mujeres gozan de mayor autonomía económica, generan sus propios ingresos y deciden sobre el uso de los mismos, destinándolos no solamente a la atención de las necesidades de su hogar o a sus proyectos de emprendimiento, sino también a los gastos o inversiones que demandan sus necesidades e intereses personales, como pueden ser gastos de vestido, salud, inversión en capacitación o actividades de esparcimiento.
- Asimismo, las mujeres y sus esposos/parejas, ejercen en mayor medida la corresponsabilidad familiar. Las mujeres reconocen que los hombres son igualmente responsables del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos/as y los hombres cada vez entienden más esta corresponsabilidad. Aunque todavía haya ciertas resistencias, se percibe que ambos, mujeres y hombres, están haciendo un mayor esfuerzo por comunicarse más, organizarse mejor y compartir estas tareas.
- Las mujeres gozan ahora de una convivencia más sana y una relación más equitativa con su pareja, basada en un mayor respeto mutuo, una mejor comunicación, mayor afecto y la toma conjunta de decisiones en el hogar. Esto ha sido posible a la transformación tanto de las mujeres como de los hombres, ambos han mejorado sus actitudes y comportamientos y han logrado una mayor unidad y un mayor equilibrio en su relación de pareja.
- Las mujeres tienen mayor poder de decisión en sus hogares; cada vez más mujeres señalan que la toma de decisiones en la familia, se realiza de manera conjunta entre la mujer y el hombre (esposo o pareja), teniendo en cuenta las necesidades, opiniones, propuestas y expectativas de ambos. Empieza a ser algo más común encontrar que las mujeres y sus esposos/parejas visionan un mejor futuro para ambos y sus familias, construyen planes a futuro planteándose metas compartidas, y tomando en consideración las metas personales de las mujeres, en sus emprendimientos productivos, en la mejora de sus capacidades y el desarrollo de su perfil de liderazgo, en su participación política, y otros.



En el ámbito público (social y político):

- Las mujeres son más conscientes de sus capacidades de liderazgo, de su capacidad de convocatoria, coordinación y trabajo en conjunto con otras mujeres como colectivo. Lo vienen haciendo en sus asociaciones productivas, en los comités de mujeres, en las organizaciones distritales como la FUMICH o la Red de criadoras de cuyes y las redes de mujeres como la Red regional y la redmujeres.net.
- Su empoderamiento como colectivo se hace cada vez más visible en el entorno local, lo cual se manifiesta particularmente en el sostenimiento de sus asociaciones productivas, cuyos mayores avances se evidencian no solo en la mejora de la calidad de sus productos y en el mayor desarrollo de sus relaciones comerciales, sino también y sobre todo en la reinversión de sus ingresos para el mejoramiento de sus actividades productivas.
- Asimismo, las mujeres vienen demostrando sus capacidades de liderazgo político, tanto en su comunidad como a nivel del distrito. Ello se evidencia en su mayor participación en las candidaturas y en la ocupación efectiva de cargos, tanto a nivel comunal, como distrital e inclusive en cargos a nivel provincial. A nivel comunal, resalta la elección de una presidenta y tres vicepresidentas comunales; mientras a nivel distrital es de resaltar la elección de una lideresa como alcaldesa del Centro Poblado Menor de Marcaconga (en el distrito de Sangarará), lo que constituye un verdadero hito en la participación de las mujeres en la política local.
- También se ha ido haciendo más visible el mayor protagonismo de los comités de mujeres, quienes están cumpliendo un rol importante en la promoción y defensa de los derechos de todas las mujeres de la comunidad. Este protagonismo se evidencia más concretamente en su intervención ante la discriminación y violencia hacia las mujeres; pero también, se va evidenciando un rol más activo de los comités en la promoción de las candidaturas de las mujeres a cargos de mayor importancia en sus territorios, tal como ha ocurrido en la comunidad de Marcaconga, donde han sido las mujeres lideresas del comité quienes han promovido y apoyado para que salga elegida una compañera lideresas como alcaldesa del Centro Poblado Menor de Marcaconga.
- Las mujeres toman parte más activa en las asambleas comunales, ya no "solo asisten" a la asamblea, sino que también opinan, debaten y proponen nuevas ideas para dar soluciones a los asuntos de la comunidad; hacen respetar su derecho a tomar parte en las decisiones de la comunidad. Las mujeres, en particular las lideresas, tienen un mejor desenvolvimiento en las asambleas, gracias a la capitalización de sus conocimientos y experiencia, participando cada vez más en las juntas directivas comunales y en los diferentes comités especializados de su comunidad, en las reuniones de asambleas comunales y en los CODECO (o sesión de presidentes) donde se define la agenda asamblearia, como moderadoras de debate de las asambleas; también a nivel distrital, en los presupuestos participativos, cabildos, mesas técnicas u otros espacios de concertación; y también en espacios de nexo e intercambio con otras mujeres a nivel local, regional e internacional.
- La incorporación de las mujeres en el padrón comunal. En primer lugar, un aspecto clave en el que ha tenido un efecto progresivo el trabajo realizado por Cáritas, no solo desde este proyecto, sino desde las intervenciones anteriores, es el registro formal de las mujeres en el padrón comunal. Anteriormente, tradicionalmente, en el padrón comunal sólo se registraba formalmente a los comuneros/as titulares, siendo el hombre quien siempre ostentaba tal derecho,



y las mujeres solo en caso de ausencia del hombre cuando se quedaba lluvia o era madre soltera. Cáritas ha incidido en que las mujeres también sean incluidas en el registro del padrón comunal al igual que el hombre, esposo o pareja. Actualmente, en todas las comunidades, ya se encuentran registradas las mujeres en el padrón comunal, aunque no necesariamente como titulares, ya que para las comunidades debe ser una sola persona él o la titular. Esto se ha podido comprobar en la encuesta aplicada, donde el 95.8% de las mujeres señalan que actualmente se encuentran empadronadas en su comunidad, el 39.6% se encuentra empadronada como titular y el 56.2% como esposa del titular.

No obstante, hay que observar también que los niveles de empoderamiento de las mujeres son diferenciados, en cada territorio, observándose un mayor avance en las comunidades del distrito de Sangarará, lo cual se debe principalmente al mayor tiempo de intervención de Cáritas en dicha zona, los antecedentes de intervenciones anteriores de otras instituciones y algunas de las características y condiciones del territorio que facilitaron algunos procesos, como su mayor accesibilidad geográfica.

### **Candidaturas de mujeres a cargos comunales y distritales.**

#### Candidaturas a cargos comunales.

La participación de mujeres y hombres en la postulación y ocupación de cargos comunales, en mayores condiciones de equidad, es una de las más importantes transformaciones que se vienen logrando en las estructuras de poder dentro de las comunidades campesinas, gracias a la intervención de Cáritas.

Como vimos en el resultado 2, en estos dos últimos años se han postulado un total de 47 mujeres a cargos en las juntas directivas comunales, para el período 2023-2024 y 2024-2025, representando un incremento del 38% respecto de las 34 mujeres que postularon a cargos comunales en el período anterior.

No obstante, la postulación de las mujeres a cargos comunales no solo se da a nivel de las juntas directivas comunales, sino también a nivel de los comités especializados de la comunidad. De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada, el 25% de las mujeres participantes del proyecto, han postulado a algún cargo comunal entre 2022 y 2023; de ellas, aproximadamente el 47% postularon a cargos en la junta directiva comunal y el 6% a cargos en los comités especializados.

En los resultados de los comicios electorales en las comunidades, en las 7 nuevas juntas directivas comunales, se tiene una participación de un total de 25 mujeres de un total de 57 miembros elegidos, representando un 44% de participación a nivel global.

A nivel de cada comunidad, la participación de las mujeres representa al menos el 38% y un máximo de 57% de los cargos en la directiva comunal. Este último es el caso de Ocra, mientras que en las comunidades de Sangarará y Unión Chahuay, las mujeres ocupan el 50% de los cargos, y en las comunidades de Yanampampa, Marcaconga, Anansaya y Paucarccoto, las mujeres ocupan el 38% o 40% de los cargos.

Cabe resaltar que de las dos mujeres que postularon al cargo de presidenta, una salió efectivamente elegida, en la comunidad de Yanampampa. Además, se tienen tres mujeres ocupando el cargo de vicepresidenta en su comunidad. Es decir que se tienen 4 mujeres participando en los cargos de mayor importancia (presidenta y vicepresidenta comunal) en las siete comunidades de intervención del Proyecto.



#### Participación de las mujeres en las directivas comunales 2023-2024

Comunidad	Nº total de miembros	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% de participación de las mujeres	Cargos ocupados por mujeres
Sangarará	8	4	4	50%	Vicepresidenta Tesorera Vocales (2)
Marcaconga	8	5	3	38%	Tesorera Vocales (2)
Yanampampa	8	5	3	38%	Presidenta Tesorera Vocal
Unión Chahuay	8	4	4	50%	Secretaria Tesorera Vocales (2)
Ocra	7	3	4	57%	Vicepresidenta Secretaria Fiscal Vocal
Anansaya	10	6	4	40%	Vicepresidenta Fiscal Vocales (2)
Paucarccoto	8	5	3	38%	Tesorera Vocales (2)
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>44%</b>	

De otro lado, las autoridades comunales confirmaron también la mayor participación de las mujeres en el ejercicio de cargos en los comités especializados (JAAS, comités de riego, comités de forestación y otros), asumiendo cargos de tesorera, fiscal, secretaria, inclusive de presidentas en algunos casos. Quien ha precisado y resaltado este caso, es el presidente de la comunidad de Marcaconga, quien señaló que en su comunidad hay mujeres presidentas en el comité de JAAS y en el comité de ganadería; además resaltó la participación actual de mujeres en los cargos de tesorera y secretaria en el comité de maquinaria agrícola, en el que nunca antes una mujer ha formado parte.

Se constata entonces, tal como lo han señalado los propios actores locales, mujeres y hombres, que el proyecto ha tenido un evidente impacto en una mayor participación de mujeres en distintos cargos dentro de sus comunidades, no solo en las juntas directivas comunales sino también en los diferentes comités especializados de la comunidad, incluyendo algunos comités donde antes la participación de las mujeres era impensable, (como el caso del comité de maquinaria agrícola en la comunidad de Marcaconga).

#### Candidaturas a cargos distritales y a nivel provincial.

La participación de las mujeres en la postulación a cargos va más allá de sus comunidades, logrando su mayor participación también en la postulación a cargos a nivel distrital y provincial.

De las mujeres participantes del proyecto, en 2022, 6 se presentaron como candidatas a las regidurías municipales de los distritos de Chinchaypujio y Sangarará, y también a la regiduría provincial de Acomayo (al que corresponde el distrito de Sangarará).



De las 6 mujeres que postularon, una salió elegida como regidora en la municipalidad provincial de Acomayo, la señora Yéssica Solis Figueroa. La actual regidora provincial ha ocupado anteriormente cargo de vocal en la junta directiva de su comunidad (Sangarará) y ha sido miembro de la asociación de madres y padres de familia de la institución educativa de sus hijos/as. Yéssica manifiesta que las capacitaciones y sobre todo el acompañamiento psicológico recibido con el proyecto ha sido crucial para su desarrollo personal y liderazgo. Gracias a las capacitaciones, ella se interesó en poder ayudar y orientar a otras mujeres, sobre todo en el tema de violencia. Por ese motivo, es que se animó a postular al cargo de regidora provincial, habiendo recibido durante el proceso el acompañamiento y mentoría de otras mujeres líderes con mayor experiencia en el ejercicio de cargos como autoridades a nivel local y regional.

De otra parte, a finales del segundo año del proyecto (2023), se postuló por primera vez una mujer al cargo de alcaldesa del Centro Poblado Menor de Marcaconga, en el distrito de Sangarará, resultando elegida en el mes de diciembre. La actual alcaldesa de Marcaconga (Viviana Quispe) relata que con ella se postularon otros 3 candidatos, siendo ella la única mujer postulante.

Viviana ha sido integrante del comité de mujeres y fueron sus compañeras quienes le animaron a postularse como alcaldesa. Ella ha recibido además el apoyo de las mujeres líderes de las otras comunidades, Yamapampa, Chilchicaya, y Unión Chahuay.

De la experiencia de su participación en la campaña electoral, Viviana comenta que no ha sido nada fácil, ya que ha sufrido discriminación y maltrato verbal por parte de los otros tres candidatos. Sin embargo, fue clave para su elección, el apoyo de las demás compañeras lideresas, así como la participación activa de mujeres y hombres de las comunidades en la elaboración de su plan de trabajo.

### **Reinversión en los emprendimientos económicos y desarrollo comercial.**

Respecto al empoderamiento económico de las mujeres, como pudimos observar en el resultado 3, el proyecto ha contribuido efectivamente en la recuperación económica de los emprendimientos de cultivo de hortalizas y crianza de cuyes, que se vieron seriamente afectados a consecuencia de la pandemia del Covid 19. Ello se ha evidenciado en que el 63% de las mujeres productoras de hortalizas y el 83% de las mujeres productoras de cuyes, afirmaron que sus ventas y ganancias se han incrementado respecto de los niveles obtenidos en el año 2021, cuando todavía el contexto estaba fuertemente marcado por los efectos de la pandemia. La mayor parte de las productoras ha incrementado sus ventas y ganancias entre 40% y 80%, y una parte de ellas, las han incrementado entre casi el doble a más del doble.

La recuperación económica de las mujeres emprendedoras, ha favorecido la reinversión en sus emprendimientos.

En el caso de Chinchaypujio, el 100% de las productoras de hortalizas afirman haber reinvertido sus ingresos en sus negocios, durante 2022-2023, un promedio de S/ 180.00 Soles, hasta un máximo de S/ 800.00 Soles. Las reinversiones se han dado principalmente en la compra de semillas (95%), compra de plásticos y palos (26.3%), compra de accesorios de riego (13.2%) y construcción o ampliación de fitotoldos (10.5%).

Además, el 24% de las mujeres productoras afirmaron haber solicitado y obtenido un préstamo o crédito durante el 2023, el 33% lo gestionó con un banco, otro 33% con un banco comunal y el 22% con una caja municipal o caja rural. Lo más interesante es que





el principal destino de esos recursos fue la inversión o reinversión en actividades productivas: el 67% de las productoras que obtuvieron el préstamo o crédito lo reinvertió en su negocio de hortalizas; y un 56% lo invirtió en otras actividades agropecuarias.

En el caso de Sangarará, de similar manera, el 77% de las mujeres productoras de cuyes realizaron reinversiones en sus emprendimientos económicos, en un promedio de S/ 3252.00 Soles, hasta un máximo de S/ 50 mil Soles. En este caso, las productoras de cuyes han reinvertido principalmente en la construcción o ampliación de galpones (66%), compra de accesorios como gasaperas, bebederos u otros (40%) y compra de medicamentos (38%). Cabe notar que un pequeño porcentaje (4%) ha reinvertido sus ingresos en la contratación de asistencia técnica, lo cual es un indicador del proceso de mayor especialización productivas a la que se están orientando las productoras de cuyes.

Por otra parte, el 29% de las productoras solicitó y accedió a un préstamo durante el último año 2023; el 61% lo gestionó con una caja municipal o rural, el 26% con un banco y el 3% con un banquito comunal. En este caso, las productoras también invirtieron dichos recursos en mayor medida en sus emprendimientos (39%) y en otras actividades agropecuarias (13%).

Sin embargo, cabe anotar que, en el caso de Sangarará, muchas de las familias de las comunidades fueron víctima de estafa con una empresa que ofrecía préstamos de manera informal y han resultado con fuertes pérdidas, habiéndose tenido que endeudar con otras entidades. Según comentaron algunas de las personas entrevistadas, varias de las familias de las mujeres productoras de cuyes cayeron en dicha estafa. Por ese motivo, al momento de responder la encuesta, muchas de las productoras de cuyes, negaron haber gestionado algún crédito el año pasado, por temor a dar dicha información.

No obstante, como se puede apreciar, las mujeres emprendedoras demuestran significativos avances en el desarrollo del potencial de sus emprendimientos, lo cual se evidencia en el desarrollo comercial de los mismos y en la reinversión de sus recursos, factores que son una importante garantía para su sostenibilidad y crecimiento futuro.

### **Articulación a la Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú y la construcción de una agenda política de incidencia ecosostenible.**

Las mujeres lideresas de ambos territorios, tanto de las asociaciones de productoras, como de los comités de mujeres y otras mujeres autoridades, se encuentran ya adscritas a la "Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú", constituida formalmente en junio de 2021, con participación de las mujeres lideresas de Cusco, Apurímac, Puno e Iquitos, (participantes en diferentes proyectos promovidos por las Cáritas de diferentes territorios y Zabalketa).

Esta red regional de mujeres, se propone trabajar en el empoderamiento de las mujeres en los ámbitos económico, ambiental, social y político, desde un enfoque de derechos y de equidad de género.

Cabe recordar que esta red regional "se constituyó con la finalidad de crear redes de comercialización y consolidar la producción de hortalizas orgánicas y crianza de animales menores; asimismo para crear espacios especializados en el cuidado y protección de la Pachamama, recuperación y revaloración de los saberes ancestrales, promoción de los derechos humanos, haciendo énfasis en el derecho a la equidad e igualdad de género en sus regiones".



Con el acompañamiento del proyecto, la red regional de mujeres, ha trabajado una agenda política en la que se abordan los principales problemas y objetivos comunes que enfrentan las mujeres rurales de todos los territorios, teniendo entre las principales propuestas planteadas: la promoción y fortalecimiento de la participación de las mujeres en emprendimientos económicos; la creación de mercados para la venta de sus productos; y el fortalecimiento de capacidades para una producción y gestión ecosostenible con adaptación al cambio climático. La gestión ecosostenible y la adaptación al cambio climático son temas cada vez más urgentes, dados los efectos adversos que vienen sufriendo las comunidades ante el agravamiento de dicho fenómeno, sobre todo en lo relacionado a la disponibilidad del agua y sus efectos en los medios de vida de las familias campesinas, afectando también el desarrollo de los emprendimientos de las mujeres y, en consecuencia, sus oportunidades de desarrollo personal y como colectivo.

Las propuestas que viene trabajando la red regional, abordan las necesidades y problemáticas comunes de las mujeres rurales, desde su propia perspectiva y contexto local y regional, pero que también tienen un alcance a nivel global, lo cual se constata concretamente en la participación activa de la red regional en la red internacional **redmujeres.net**; la presidenta de la red regional estuvo presente en la 2da Cumbre Internacional de Mujeres Rurales Autoridades, y ha firmado también la agenda de la Declaración de Cusco, en la que, como hemos visto, existe un nuevo compromiso de las mujeres, de fortalecer sus capacidades para asegurar la protección de sus recursos y "garantizar el desarrollo rural y local ecosostenible y equitativo" de sus territorios.



## 2.4. SOSTENIBILIDAD

---

### **Factores que garantizan la sostenibilidad.**

Cáritas ha mantenido una presencia constante en ambos territorios (durante aproximadamente 7 años en Chinchaypujio y 9 años en Sangarará), lo que ha posibilitado la continuidad de los procesos y la progresiva consolidación de varios de los cambios generados.

Consecuentemente, la sostenibilidad de los resultados e impactos alcanzados con esta última intervención, se sustenta fuertemente en varios de los logros alcanzados durante todos estos años.

Las principales garantías están dadas por las propias capacidades fortalecidas de las mujeres:

- Su mayor seguridad y confianza en sí mismas; sus mayores conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas; la mayor experiencia ganada en diferentes roles y espacios (privado, público y político); su mayor motivación e interés en seguir preparándose; y su mayor pensamiento crítico sobre su situación y problemática; son ahora el factor base sobre el que se puede continuar fortaleciendo los procesos impulsados hacia el empoderamiento pleno de las mujeres y su participación en igualdad y equidad.
- Las capacidades particulares y el mayor desenvolvimiento protagónico de las mujeres lideresas cumplen un rol fundamental en la dinamización de los procesos de empoderamiento de todas las mujeres. Ellas siguen motivando y animando a otras mujeres a participar más activamente en su comunidad, impulsándolas hacia su propio proceso de desarrollo personal y empoderamiento, e incidiendo en la construcción de una sociedad más equitativa e igualitaria.
- Las mujeres que ocupan cargos en los diferentes niveles (organizaciones, comunidad, distrito, provincia), se constituyen en un referente para otras mujeres que tienen cualidades pero que todavía no han superado sus temores para incursionar en la práctica de la dirigencia o del liderazgo político. Cabe resaltar que es cada vez más notoria la incursión de nuevas lideresas que antes no se visibilizaban como tal; son ellas quienes siguen motivando y contagiando a otras mujeres que también pueden ser líderes en sus comunidades.
- La mayor participación de las mujeres en la ocupación de cargos comunales y otros cargos a nivel distrital y provincial (en particular en los cargos de mayor importancia), permite a las mujeres contar con una mayor y mejor representación en los diferentes espacios de toma de decisión. Su mayor presencia en los espacios de representación y toma de decisiones, brinda mayores garantías al colectivo de mujeres de las comunidades, para poder incorporar sus demandas y propuestas en atención a sus necesidades específicas y a sus expectativas de mejora.
- La mayor autonomía económica con la que cuentan hoy las mujeres, les permite contar con recursos que pueden gastar o invertir en sus propias necesidades, actividades de interés o proyectos a futuro; la mayoría de las mujeres está reinvertiendo parte de sus ingresos en la mejora de sus emprendimientos productivos; además, las mujeres lideresas que ocupan cargos, cuentan con



esos recursos para cubrir gastos de alimentación, transporte y otros, en las diferentes gestiones que deben realizar fuera de sus comunidades.

- Las asociaciones de mujeres productoras son otro referente importante, en este caso, de los beneficios que otorga el trabajo en colectivo de manera organizada. Estas asociaciones de mujeres, que son cada vez más visibles, han pasado a conformar parte importante del tejido organizativo de cada territorio, siendo el nexo con otras organizaciones de mujeres, a nivel local, regional, nacional y mundial, facilitando el trabajo en red y desde un enfoque local-global.

Otros factores relevantes para la sostenibilidad son:

- El mayor respaldo y apoyo de la pareja. Aunque son todavía persistentes y visibles las resistencias al cambio, son cada vez más los hombres que dan muestras de una tendencia positiva hacia la transformación de actitudes y conductas machistas en actitudes y comportamientos más equitativos, lo cual se evidencia más concretamente en la mejora de la convivencia en la pareja, manifestada tanto por las propias mujeres como por los hombres (esposos/parejas).
- El respaldo normativo que brinda el estatuto comunal y el compromiso que asumen (o deben asumir) las autoridades comunales para velar por su cumplimiento, en cuanto a la promoción de una participación más equitativa y más igualitaria entre hombres y mujeres, en los espacios de representación y toma de decisión en la comunidad, o más concretamente, en la ocupación de cargos (incluyendo los cargos de mayor importancia) y en la asamblea comunal.
- El cumplimiento de estas nuevas normas comunales, se ve además motivado por las normas más recientes promulgadas por el Estado peruano, que buscan garantizar la participación de mujeres y hombres en condiciones de paridad y alternancia en las listas de candidatos/as (Ley N°31030).
- La continuidad del CODISEC tanto en Chinchaypujio como en Sangará, permite sostener y fortalecer la coordinación entre las diferentes autoridades e instituciones del distrito (municipalidad, PNP, salud, educación y otros) con los defensores/as comunitarios/as (rondas campesinas, juntas vecinales, directivas comunales y comités de mujeres), brindando mayores posibilidades para las acciones de incidencia en la articulación interinstitucional, distrital y comunal, en la prevención y atención adecuada de la problemática de la violencia de género y su progresiva erradicación.
- La constante difusión de las rutas de atención en casos de violencia, en cada territorio, ya que son un instrumento básico que permite a las mujeres conocer las distintas instituciones o canales a los que pueden acudir, y qué servicios pueden solicitar. Además, la difusión de estas rutas ayuda a generar una mayor toma de conciencia sobre la violencia como un acto delictivo y nefasto, en particular para las mujeres, incidiendo además en las responsabilidades y obligaciones de las autoridades e instituciones competentes en el tema.
- Las acciones de incidencia para la erradicación de la violencia contra las mujeres, a nivel del gobierno local y otras instituciones vinculadas al tema (PNP, CEM), se encuentran avaladas en la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley N°30364),



la cual ordena y respalda la acción articulada de los diferentes actores a nivel local, en la lucha contra la violencia.

- A nivel del gobierno local, la existencia de un instrumento de gestión que promueve la igualdad de oportunidades, como es el caso del PLIO, brinda a las mujeres un instrumento de respaldo para su incidencia a nivel distrital, el cual constituye una base que permitiría orientar diferentes actuaciones en el territorio, hacia el objetivo de la igualdad y la equidad.
- También a nivel del gobierno local (e inclusive del gobierno regional), es un factor favorable la atención prioritaria que se le da a la promoción de las actividades productivas en las comunidades, lo cual representa una oportunidad para las asociaciones de mujeres productoras, de poder acceder a servicios de capacitación, asistencia técnica, capital para invertir en infraestructura u otro tipo de apoyo, lo cual además les resulta más factible al estar ya formalmente constituidas y tener una experiencia importante en el desarrollo de sus emprendimientos.

### **Factores que restan sostenibilidad.**

Sin embargo, existen también factores que afectan la sostenibilidad, y que, si bien no representan ya un riesgo de reversibilidad en los procesos impulsados, sí pueden significar ciertos truncamientos o ralentizar los procesos de cambio.

- Las mujeres no son todavía realmente reconocidas ni valoradas en su rol como ciudadana y agente activa del desarrollo en los diferentes niveles territoriales. Consecuentemente, la erradicación de las desigualdades de género no es considerada un tema prioritario en la agenda del desarrollo local. Las mujeres son vistas más bien como un grupo al que hay que atender por exigencia de las nuevas normativas dadas por el gobierno central; y la atención de sus necesidades y demandas se da desde acciones e inversiones mínimas que siguen más un enfoque MED y no un enfoque GED.
- Las autoridades, instituciones y organizaciones, mantienen aún una mirada miope sobre la problemática de la violencia de género; varios de los funcionarios/as y líderes locales (particularmente los hombres) minimizan el problema o inclusive demuestran apatía frente al mismo. Si bien en el colectivo de mujeres y hombres que han participado del proyecto, existe una mayor sensibilidad y comprensión respecto a la dimensión real del problema y sus impactos; en las estructuras de poder (en la comunidad y distrito), es todavía común encontrar opiniones que consideran que algunos tipos de violencia son más graves que otros (como la violencia física y sexual frente a la violencia psicológica) o que ciertos tipos de violencia simplemente no lo son (como la violencia económica).
- La falta de entendimiento y la actitud desinteresada de autoridades y funcionarios, se ve agravada por el desconocimiento generalizado de los operadores de justicia respecto de sus funciones dentro del sistema de prevención, atención y protección de las mujeres y otros integrantes del grupo familiar, víctimas de violencia. La falta de noción, la apatía y el desconocimiento de funciones y procedimientos, generan una fuerte barrera, que imposibilita a las mujeres víctimas el poder acceder y recibir de manera efectiva estos servicios de atención y protección, conforme a sus necesidades y condiciones.



- A nivel comunal, existen todavía autoridades (en las directivas y comités especializados) que están en desacuerdo con la participación equitativa de mujeres y hombres en la ocupación de cargos y en la toma de decisiones en la asamblea comunal, pues consideran que las mujeres no cuentan con los conocimientos o la experiencia necesaria para proponer o decidir sobre los asuntos de la comunidad. Estas autoridades ponen trabas a la participación de las mujeres, desconocen las nuevas normas establecidas al respecto o inclusive buscan establecer otras condiciones o requisitos para que las mujeres puedan participar (como el número máximo de veces que las mujeres pueden asistir a la asamblea comunal "en reemplazo" de su esposo/pareja).
- Esta mirada machista y discriminatoria hacia las mujeres, persiste en general, en buena parte de los hombres, y se hace más evidente cuando una mujer ocupa cargos de importancia. Esto se ha podido ver de manera más directa en las comunidades de Sangarará, donde la presidenta comunal de Yanampampa señala ser víctima constante de discriminación por parte de los dirigentes antiguos e inclusive por algunos miembros de su actual directiva. Asimismo, la primera alcaldesa elegida en el Centro Poblado Menor de Marcaconga, la segunda comunidad más grande del distrito, señala los diferentes obstáculos que pusieron algunos ex dirigentes o los ataques recibidos por los otros candidatos en el debate electoral, para evitar que saliera elegida. Asimismo, la responsable de la evaluación sostuvo algunas conversaciones informales con algunos hombres de la comunidad de Marcaconga (transportistas) quienes con sus expresiones dejaron en claro que no confiaban en que la nueva alcaldesa pueda realizar una buena gestión, pues al ser mujer no cuenta con formación ni experiencia, inclusive se podría decir que los hombres están "a la espera" de que la nueva alcaldesa se equivoque para poder tacharla y que quede como un precedente para otras mujeres que se quieran postular en el futuro.
- Como hemos visto, las mujeres ya están logrando enfrentarse a estas situaciones de discriminación y ataque político, exigiendo y defendiendo su derecho a participar, demostrando que los procesos avanzados ya no son reversibles; sin embargo, de todos modos, se generan retrocesos y se hacen más lentos los procesos, haciéndose más lejano el momento en el que finalmente las mujeres podrán realmente tomar participación igualitaria, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio del poder.
- Está más que demostrado que la mayor sensibilización y capacitación de los hombres, es pieza fundamental, para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en condiciones de igualdad y equidad. Esto se ha visto claramente reflejado en los cambios observados particularmente en los hombres dirigentes, como en el caso del presidente de la comunidad de Sangarará, quien, gracias a las capacitaciones recibidas en nuevas masculinidades, ha mostrado un cambio importante de actitud, que posibilita y facilita la mayor apertura de la comunidad a la participación de las mujeres. Sin embargo, la participación de los hombres en estas capacitaciones tiene como condicionante y limitante su no permanencia en la comunidad y su falta de tiempo por encontrarse sujetos a jornadas largas en sus respectivos trabajos (generalmente en obras de construcción de caminos u otras). Debido a este factor, los avances realizados con los esposos/parejas de las mujeres, y con la familia en su conjunto, disminuyen en efectividad e impacto, ya que no pueden ser interiorizadas por todos los integrantes de la familia en la misma medida, generando espacios donde las ideas pueden conflictuarse si no hay comunicación intermedia.



- La consolidación o institucionalización de los cambios promovidos, a nivel del gobierno local, las instituciones, y la organización comunal, tiene como seria limitante la imposibilidad de capitalizar los avances logrados a lo largo de los procesos y de asegurar una efectiva y adecuada transferencia de lo realizado durante una gestión a otra siguiente, debido a la falta de continuidad de las políticas establecidas e iniciativas emprendidas, por la imposición de los intereses particulares de las autoridades que asumen el gobierno de turno y por la alta rotación de funcionarios/as, sobre todo en puestos clave, lo que afecta en todo su conjunto a la gestión local para el desarrollo del territorio.



## 2.5. EFICIENCIA (GESTIÓN DEL SOCIO LOCAL)

---

### Equipo responsable de la ejecución del Proyecto.

El equipo técnico del Proyecto estuvo conformado por un total de 7 profesionales y técnicos (4 mujeres y 3 hombres): 2 psicólogas, 2 economistas, 1 educadora, 1 ingeniero y 1 técnico agropecuario. El equipo técnico no ha presentado nuevos cambios desde la visita de la evaluación intermedia, en abril de 2023.

En buena medida, el equipo ha reunido las capacidades necesarias y adecuadas (conocimientos, habilidades y experiencia) para las acciones desarrolladas en el proyecto, pudiendo responder con efectividad y resiliencia ante las exigencias de las limitaciones dadas por las circunstancias presentadas en el contexto local y nacional.

Algunos aspectos específicos a resaltar del equipo, son los siguientes:

- Como se había ya observado, 6 de los/las 7 integrantes del equipo técnico, participaron en los proyectos anteriores ejecutados por Cáritas en los dos territorios, en los proyectos FOCAD 2018 (en Sangarará) y FOCAD 2019 (en Chinchaypujio), lo que ha significado el aporte del conocimiento y experiencia previos de las estrategias ya trabajadas, el conocimiento más profundo del territorio, y las relaciones de confianza ya establecidas con los diferentes actores de las comunidades y distritos, en particular, con las mujeres.
- En cada territorio se ha contado con una profesional psicóloga a cargo de las actividades del resultado uno, lo cual ha sido muy adecuado y efectivo para el acompañamiento psicológico a las mujeres y sus familias, que es una de las estrategias clave del proyecto. Las profesionales psicólogas han significado un importante aporte en el desarrollo de nuevas estrategias y herramientas de trabajo, que permitieron abordar mejor las problemáticas de las mujeres, en especial el tema de violencia, pudiendo tener una mejor llegada a ellas.
- En el resultado dos del proyecto se ha contado con la experiencia de dos profesionales que ya habían venido trabajando este componente en los proyectos anteriores realizados en estos dos territorios. Las dos profesionales a cargo conocían de cerca a las organizaciones e instituciones del territorio, sus líderes y lideresas, sus roles y funciones, y las dinámicas de interrelación existentes entre todas ellas. Un elemento muy importante, ha sido el conocimiento previo que se tenía sobre las debilidades organizacionales e institucionales, en la que había que poner mayor atención en esta intervención.
- Asimismo, a cargo del resultado 3, en cada territorio, se ha tenido un profesional/técnico a cargo, con la especialidad en el manejo de hortalizas y crianza de cuyes, respectivamente. Ello permitió que las acciones de capacitación y asistencia técnica brindadas a las asociaciones de mujeres productoras, estuvieran adecuadamente conducidas, siguiendo criterios técnicos, de mercado y de gestión ecosostenible.
- Más allá de los conocimientos y experiencia profesional y en campo, los propios actores locales, en especial las mujeres, resaltan como la característica más relevante en el equipo técnico, su fuerte compromiso social, en el que se evidencia su vocación de servicio con las mujeres, sus familias y las comunidades del ámbito rural.





- Otra característica, resaltada también por la población y sobre todo por las mujeres, es que todo el equipo ha mantenido una comunicación permanente con la población del territorio en su idioma materno, que es el quechua, lo que ha reforzado ciertamente la empatía y la confianza entre las personas de las comunidades y las personas que integran el equipo de Cáritas.

Las capacidades y cualidades del equipo, se han visto también complementadas y/o potenciadas gracias a la participación de otras mujeres lideresas de mayor experiencia y otros/as profesionales consultores/as:

- Respecto a lo primero, se ha contado con la participación y apoyo de mujeres lideresas de la región Cusco y de Euskadi, como es el caso de la vicegobernadora de Cusco (Delia Condo), la ex regidora regional de Cusco (Silvia Uscamayta) y la ex teniente alcaldesa de Cusco (Romi Infantas), la alcaldesa de Elburgo (Natividad López), la Concejala y Vicealcaldesa del ayuntamiento de Getxo (Carmen Díaz), y la Concejala de Elburgo y grupo motor Basqueskola (Pili Mesanza), entre otras. Estas lideresas, que además varias de ellas han estado presentes en la segunda cumbre internacional de mujeres autoridades, han aportado desde su experiencia propia como autoridades, estrategias y herramientas, que han sido de gran utilidad para las mujeres lideresas de las comunidades, en particular para las que se han postulado a cargos a nivel comunal, distrital y provincial. Esta estrategia de trabajo, planteada desde un enfoque global-local, con la interacción constante y directa con mujeres de otros territorios, pero con problemáticas y objetivos comunes, ha significado para las lideresas de Chinchaypujio y Sangarará, el poder tener otras mujeres como referentes y conocer otras experiencias y alternativas, así como reconocer que ellas también son capaces de liderar su propio proceso de empoderamiento, a nivel personal, social, económico y político.
- En lo que respecta al apoyo de consultores/as externos, se ha contado con algunos/as especialistas que han jugado un rol clave en el proceso, como las especialistas del programa de alfabetización, quienes han desarrollado un trabajo muy bien adaptado a las características y condiciones de las mujeres de ambos territorios; ello se evidencia en la importante valoración que han dado las mujeres a este programa y en el amplio interés que ellas siguen manifestando en seguir aprendiendo y perfeccionando la lectura y escritura, así como el manejo de la computadora. De igual manera ha sido muy efectiva la participación de un especialista en el tema de nuevas masculinidades que brindó apoyo voluntario en algunas capacitaciones con los hombres en las comunidades de Sangarará; algunos de los dirigentes comunales que participaron de las capacitaciones con este especialista, resaltaron su actitud y capacidad para poder explicarles el concepto y la importancia de la equidad de género, y el porqué de la necesidad de cambiar las actitudes y comportamientos machistas.

A estos aspectos ya ressaltados, se suma el fortalecimiento de capacidades del equipo, gracias a la capacitación y acompañamiento recibidos (de manera virtual) de una consultora vasca (POPULUX) que ha desarrollado temas importantes para el mejor trabajo en equipo, como la comunicación asertiva, la resiliencia, la inteligencia emocional, aspectos que siempre son necesarios continuar reforzando, por las diferentes circunstancias y situaciones difíciles que los equipos tienen que afrontar durante el desarrollo de las intervenciones. Los y las integrantes del equipo consideran que la capacitación y acompañamiento brindado, les ha dado conocimientos básicos y herramientas para enfrentar situaciones cotidianas al interior del equipo y también en su relación con los diferentes actores locales, en el territorio de intervención.



Asimismo, desde Zabalketa, se ha continuado con el ofrecimiento de estancias de formación en sus oficinas. En 2023, una de las integrantes del equipo estuvo durante 3 meses en las oficinas de ZABALKETA en Euskadi, realizando una pasantía de formación en gestión y formulación de proyectos. Estos espacios de formación son muy importantes para los equipos, pues les permite elevar sus capacidades en el entendimiento y manejo de enfoques conceptuales y herramientas metodológicas, de los proyectos de desarrollo, en concordancia con los contextos y avances actuales.

De otra parte, entre los aspectos que se consideran necesarios, revisar y mejorar, hay tres en específico que anotar:

- El primero es respecto a la ausencia de profesionales psicólogos hombres, como parte permanente del equipo, para trabajar el tema de nuevas masculinidades con los hombres, esposo/pareja de las mujeres participantes del proyecto, ya que como se ha mencionado y evidenciado en el caso de Sangarará, ello puede facilitar el abordar sus diferentes necesidades y problemas, desde la propia perspectiva de ellos como hombres.
- El segundo, es la falta de mayor asesoramiento y acompañamiento en los temas de formación política de las mujeres y el trabajo en redes. El equipo no cuenta dentro de su staff con algún/a especialista que tenga mayor conocimiento o experiencia en estos temas, que, con cada intervención y los avances logrados, se van haciendo más necesarios de ampliar y profundizar. El aporte dado por los consultores/as externos/as ha sido positivo e importante, pero no es suficiente, sobre todo de cara a los nuevos retos que representa el que progresivamente más mujeres estén logrando ocupar cargos de mayor importancia.
- Y el tercero, tiene que ver con la participación de un especialista en el tema de mercado. El nivel de avance que presentan hoy las asociaciones de mujeres productoras, sobre todo en el caso de Sangarará que ya cuenta con las plantas procesadoras, exige un asesoramiento más especializado para el mayor desarrollo de las relaciones comerciales, apuntando a nuevos y más grandes mercados, más allá del ámbito local.

### **Organización y coordinación.**

Respecto a la organización y coordinación del equipo, se resaltan como aspectos favorables para la adecuada gestión del proyecto:

- La conformación de dos equipos zonales, es decir, un equipo responsable en cada territorio o distrito, conformado en cada caso por tres profesionales/técnicos, teniendo un/a responsable por cada componente o resultado. Ello permitió atender la ejecución de las actividades del proyecto en cada territorio, de manera más directa, oportuna, y adecuada a sus propias características y contexto.
- En cada equipo zonal se designó a un integrante como responsable de coordinar las actividades del proyecto en su territorio, lo que facilitó la planificación y programación adecuadas al avance en cada zona. Esto también permitió a los propios actores locales (autoridades, funcionarios/as, dirigentes y dirigentes) contar con una representante con quien poder coordinar más frecuentemente las distintas actividades del proyecto u otras iniciativas que se fueron dando en el camino.



- Cada equipo zonal contó con una oficina de trabajo en cada distrito, lo que permitió dar una atención y acompañamiento permanente a los distintos actores del proyecto. La permanencia del equipo en la zona, ha sido más relevante para las mujeres, ya que para ellas ha sido muy necesario que el equipo siempre esté al alcance para poder solicitar y recibir apoyo, asesoramiento o consejo, en cualquier momento, ante las dificultades que se fueron presentando en su proceso de fortalecimiento de capacidades y en especial en los casos de violencia.
- No obstante, hubo un/a responsable de cada resultado, se mantuvo durante todo el proyecto un enfoque de trabajo articulado entre los 3 responsables de los 3 resultados. Los miembros del equipo han demostrado conocer y entender los objetivos a los que ha apuntado el proyecto y cómo cada uno debía aportar al cumplimiento de los mismos, en el conjunto de la estrategia y no solo desde las actividades del resultado que le habían sido directamente asignadas. Ello ha posibilitado que el equipo pueda crear diferentes sinergias a su interior en el desarrollo de las distintas estrategias y asegurar la mayor efectividad y eficiencia en la ejecución.
- La coordinación del proyecto estuvo conducida por un profesional responsable como coordinador general, quien además estuvo acompañado en la coordinación por la responsable del tema de género que también es la responsable zonal de Chinchaypujio. Ambos profesionales fueron también los responsables de la coordinación del proyecto anterior FOCAD 2019 en el distrito de Chinchaypujio, por lo que sumaron sus capacidades y experiencia anterior a esta nueva intervención.
- En la ejecución del proyecto ha habido una participación equitativa de los integrantes, entre hombres y mujeres, quienes además de colaborar mutuamente en la realización de las diferentes actividades del proyecto, han compartido también otras tareas domésticas (como las tareas de cocina, lavado o limpieza, que se realizaron como parte de la convivencia en la zona). Asimismo se ha visibilizado una coordinación compartida entre el coordinador del proyecto (hombre) y la responsable del tema género (mujer), quienes han orientado el desarrollo de la intervención considerando ambos puntos de vista desde sus diferentes perspectivas. El liderazgo compartido entre mujeres y hombres dentro del equipo técnico del Proyecto, ha sido visible también para las mujeres y hombres de las comunidades, habiendo sido un claro ejemplo respecto a las formas de trabajo equitativo en equipo.

De otro lado, respecto a los aspectos que no han funcionado bien en la organización y coordinación del equipo, se ha identificado principalmente la insuficiente comunicación y coordinación entre los dos equipos de ambos territorios. Debido a las limitaciones presentadas en el contexto, los tiempos y el uso de recursos se priorizaron en la ejecución de las actividades previstas en cada territorio, limitando el poder contar con mayores espacios de encuentro e intercambio entre ambos equipos. Si bien el equipo en pleno se reunía los días lunes en las oficinas de Cáritas Cusco, generalmente el tiempo se disponía mayormente para coordinaciones administrativas o logísticas, u otras actividades institucionales. Asimismo, la comunicación mediante el uso de las tecnologías de comunicación, presentó constantes limitaciones por la falta de señal telefónica o de internet, o por la falta de tiempo, debido a las agendas recargadas de ambos equipos.



Asimismo, no ha sido posible el intercambio de experiencias entre ambos territorios del Proyecto, para que cada equipo pudiese observar la ejecución in situ de las actividades en el otro ámbito, qué estrategias estaban funcionando y cuáles no, en cada ámbito, lo cual hubiese ayudado al equipo en su conjunto a replicar las buenas prácticas, unificar en mayor medida criterios de trabajo y validar estrategias y metodologías. La distancia entre ambos territorios demandaba bastante tiempo de traslado (aproximadamente 5 horas entre las capitales de ambos distritos) y consecuentemente recursos, lo que limitó el poder realizar visitas de campo del equipo entre ambos distritos.

### **Seguimiento y evaluación externa.**

El seguimiento del proyecto se ha realizado de manera permanente, en tres niveles:

- Primero, desde las responsables zonales, encargadas de hacer el seguimiento día a día de las actividades en campo, en sus correspondientes territorios. Este seguimiento permanente desde las responsables zonales, ha facilitado el observar con detalle los avances y las limitaciones en el desarrollo de las actividades en campo y tomar medidas correctivas necesarias, acorde al contexto local propio de cada territorio.
- Segundo, desde el coordinador general y la responsable de género quien le acompaña en la coordinación. Se han hecho cargo del seguimiento del proyecto en su conjunto en ambos territorios. La coordinación y seguimiento se ha dado de manera constante, en diferentes espacios y medios, a través de espacios de reunión que se realizan con cierta frecuencia, visitas del coordinador general a las zonas de trabajo, y un grupo de WhatsApp para la comunicación y coordinación más constante.
- Tercero, desde Zabalketa, mediante la coordinadora técnica de proyectos de dicha entidad, quien además de hacer el seguimiento regular del desarrollo de las actividades, ha estado brindando acompañamiento y soporte constante para la identificación de alternativas de solución ante las limitaciones presentadas en el contexto y para incorporar mejoras en la ejecución de la intervención.

El seguimiento, en los 3 niveles señalados, se ha soportado en diferentes herramientas diseñadas como listas de asistencia, fichas de registro de avance de actividades y resultados, informes de avance por actividades e informes consolidados, registros fotográficos, registro de fuentes de verificación, entre otros.

El seguimiento del Proyecto se ha visto complementado con los procesos de evaluación externa, en este caso particular con la evaluación intermedia realizada en el segundo año del proyecto. Los hallazgos de la evaluación permitieron observar algunas dificultades y limitaciones en el avance del proyecto, y plantear algunas medidas de mejora para ello. En el proceso de evaluación final, se ha podido constatar que los resultados de la evaluación intermedia han sido tomados en cuenta y se han incorporado algunas medidas de mejora, que han permitido garantizar una mayor efectividad en la consecución de los resultados esperados.



### **Ejecución presupuestaria y seguimiento administrativo.**

De acuerdo a la información proporcionada por Cáritas y Zabalketa, la ejecución presupuestaria se ha realizado según lo planificado y dentro de los parámetros previstos en la normativa de la AVCD.

Sin embargo, como se observó en la evaluación intermedia, durante el primer año del proyecto, se tuvo una importante pérdida en el presupuesto por afectación del tipo de cambio (aproximadamente S/. 175.000.00 Soles), lo cual sumado al alza de costos de los combustibles y otros, evidentemente ha afectado la planificación y programación de las actividades propuestas.

De acuerdo a lo señalado por el coordinador del Proyecto, la menor disponibilidad de recursos y el alza de precios, llevó al retraso de algunas actividades para poder planificar nuevamente y encontrar otras alternativas con los recursos disponibles; se redujo sobre todo la compra de algunos materiales complementarios y se buscaron otras alternativas para el gasto en la movilidad, buscando no afectar de manera significativa la calidad de las actividades propuestas en el proyecto.

Para tal efecto, se mantiene además una coordinación permanente entre el personal técnico y el personal administrativo; lo que permite realizar una gestión económica mucho más acorde con los requerimientos del equipo y pese a las limitaciones presupuestarias, para poder mantener la calidad necesaria en el desarrollo de la intervención y asegurar el logro de los resultados y objetivos.

En este aspecto, resalta nuevamente el acompañamiento y el apoyo del personal de ZABALKETA, quien siempre busca apoyar en la generación de soluciones ante los problemas o dificultades que se van presentando en la ejecución.



### 3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

#### 3.1. CONCLUSIONES.

##### **Pertinencia: Valoración MUY ALTA.**

La pertinencia del Proyecto se sustenta básicamente en dos aspectos: uno, la necesidad de consolidar los logros alcanzados y de afianzar y garantizar el mayor avance en los procesos de empoderamiento, social, político y económico de las mujeres, impulsados en las intervenciones anteriores; y dos, la necesidad de apoyo manifestada por las organizaciones de mujeres productoras y autoridades comunales y locales, para contrarrestar y recuperarse de los efectos negativos ocasionados por la pandemia del Covid 19.

Los resultados observados en la presente evaluación permiten constatar la utilidad de la intervención en estos dos objetivos, confirmando la pertinencia de las distintas estrategias puestas en marcha.

Pero además, esta última intervención permite validar la pertinencia y relevancia de las nuevas estrategias y acciones incorporadas en la estrategia, como el programa de alfabetización, que ha despertado un importante interés en las mujeres y que ha sido de gran utilidad para ellas sobre todo para el ejercicio de sus funciones en los cargos comunales asumidos; las mentorías a mujeres líderes, que les ha motivado y ayudado con ideas y herramientas prácticas para desarrollar su mayor capacidad de liderazgo y participación política; la mejora de infraestructura y equipamiento para la generación de valor agregado y el mayor desarrollo del potencial comercial de las asociaciones de mujeres productoras; y la incorporación de promotoras comerciales, que facilitan y dinamizan el desarrollo de las relaciones comerciales y la demostración práctica del tema a las demás mujeres.

No obstante, sigue siendo un tema pendiente el fortalecer las capacidades de liderazgo político de las mujeres, avanzando y afianzando su mejor desempeño en el ejercicio de la dirigencia comunal y en la gestión pública local.

Asimismo, sigue siendo un reto el desarrollar estrategias más acertadas para lograr una mayor participación y el mayor involucramiento con compromiso de parte de los hombres, no solo como esposos o parejas, sino también como autoridades, funcionarios y líderes.

##### **Eficacia: Valoración ALTA.**

El empoderamiento político de las mujeres en el escenario local, como segundo resultado propuesto por el Proyecto, es el resultado en el que se muestran los logros más importantes alcanzados en esta intervención, y que se hacen más visibles a partir de un notable incremento del número de mujeres que participaron y participan en la postulación y ocupación de cargos a nivel comunal y distrital, resaltando la participación en la ocupación de cargos de mayor importancia.

En el nivel comunal, es destacable la incidencia del Proyecto en la participación de las mujeres en la postulación a cargos, en mayores condiciones de equidad, buscando la paridad y alternancia, logrando que las mujeres se animen a postular a los cargos de mayor jerarquía en su comunidad, es decir, como presidenta y vicepresidenta comunal.



En el nivel distrital, los avances más visibles se han dado en Sangarará, donde por primera vez una mujer está logrando ocupar el cargo de Alcaldesa del Centro Poblado de Marcaconga, y otra mujer (de la comunidad de Sangarará) viene ejerciendo el cargo de regidora en la Municipalidad Provincial de Acomayo (a la que pertenece el distrito de Sangarará).

En ese proceso han sido estratégicas la formación de las mujeres en temas políticos y las mentorías realizadas por otras mujeres líderes en cargos, dentro de la región y del País Vasco.

Claves han sido la participación y desempeño en los comités electorales, así como también el rol que han jugado los comités de mujeres (en el caso particular de Sangarará).

### **Impacto: Valoración ALTA.**

Aún con las limitaciones dadas por el contexto, se ha constatado el logro de varios impactos importantes, a nivel del objetivo específico del Proyecto, es decir en lo que respecta al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, sobre todo en el plano político.

Esto se evidencia en su significativa participación actual en la ocupación de cargos comunales, donde actualmente representan entre el 38% y el 57% de las juntas directivas comunales, siendo destacable, además, la participación de una mujer como presidenta comunal (en la comunidad de Yanampampa) y de tres vicepresidentas comunales (en Odra, Anansaya y Sangarará).

En el plano económico, la mejora de ingresos y la reinversión en los emprendimientos productivos, parece factible con la puesta en funcionamiento de los lavaderos y secaderos de hortalizas y de las plantas de procesamiento de cuy, así como la consecución de nuevos contactos de posibles clientes y el rol activo de las promotoras comerciales; pero, está por verse.

De todas maneras, el logro de los impactos esperados, no estaría exento de algunas limitaciones, existen también factores que posiblemente jugarán en contra, como por ejemplo el limitado tiempo para garantizar la implementación del PLIO y realizar un acompañamiento más adecuado en dicho proceso.

### **Sostenibilidad: Valoración MUY ALTA.**

Son altas las probabilidades de sostenibilidad del proyecto. Existen evidencias concretas de importantes garantías de sostenibilidad en cada uno de los resultados; y aunque existen también factores de riesgo, no se ve factible que éstos pudiesen revertir los procesos emprendidos, aunque pudieran ocasionar retrasos o procesos más lentos.

El factor más relevante es el significativo avance en el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, particularmente en lo referente al desarrollo de sus capacidades de liderazgo en diferentes esferas y, en particular, de su liderazgo político.

Este factor se ve además respaldado por las nuevas normativas comunales y las leyes a nivel nacional que reconocen, promueven y garantizan la participación en equidad de género.



De la misma forma, el sostenimiento de los emprendimientos económicos de las mujeres se ven garantizados por sus mayores capacidades de gestión organizacional, empresarial y comercial.

**Eficiencia: Valoración ALTA.**

Contrastando los resultados alcanzados, con los diferentes aspectos de la gestión del Proyecto (equipo técnico, organización, coordinación, seguimiento y ejecución presupuestaria) y las condiciones difíciles dadas en el contexto por la crisis política y social a nivel nacional, el desarrollo de la intervención ha tenido un nivel de eficiencia alto.

El Proyecto evidencia buenos niveles de capacidad de gestión tanto a nivel técnico como administrativo, con un buen nivel de coordinación y trabajo articulado, tanto al interior de cada equipo en cada territorio como en su conjunto.

La mayor eficiencia del Proyecto se ve resaltada en los siguientes aspectos:

- La voluntad de trabajo y el compromiso con los objetivos del Proyecto, con las mujeres, sus familias y las comunidades.
- Las capacidades y, en particular, la experiencia del equipo técnico a cargo de la ejecución de las actividades.
- La capacidad de adaptación a las condiciones difíciles del contexto, la capacidad de resistir y hacer frente a las circunstancias y factores limitantes.
- La innovación constante de las estrategias y metodologías de trabajo para hacerlas más idóneas a las características, condiciones, necesidades y expectativas de las mujeres, de los hombres y de los diferentes actores locales.
- El soporte brindado por los recursos externos de consultores y consultoras, especialistas en temas críticos, como el de alfabetización y gestión pública, que han posibilitado los resultados alcanzados.
- La permanente coordinación entre el equipo técnico y el equipo administrativo.
- El soporte permanente dado desde Zabalketa y la generación conjunta de propuestas de solución.
- Una ejecución presupuestaria y seguimiento administrativos, cuidadosos y llevados de manera ordenada, en estricto cumplimiento de la normativa de la AVCD.





### 3.2. RECOMENDACIONES.

---

Las recomendaciones se formulan a partir de los hallazgos y conclusiones de la presente evaluación, y de las propias sugerencias dadas tanto por el equipo técnico del Proyecto como por las mujeres, los y las diferentes representantes de las organizaciones e instituciones involucradas en el Proyecto.

Las recomendaciones planteadas buscan la mejora futura de las intervenciones enfocadas hacia el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, específicamente en los territorios intervenidos con el Proyecto.

#### **Con las mujeres:**

- ❖ La pertinencia y efectividad comprobada del acompañamiento psicológico a las mujeres, en la superación de sus miedos y el desarrollo de sus capacidades personales, sugiere evidentemente continuar trabajando de manera prioritaria con esta estrategia, siendo además necesario ampliar su alcance a otras mujeres que lo necesitan. Ésta es una demanda explícita de las propias mujeres y es respaldada por el equipo del Proyecto y los demás actores locales implicados en la intervención.
- ❖ A su vez, sería recomendable que las psicólogas encargadas de estas actividades en ambos territorios pudieran revisar en conjunto las diferentes estrategias y metodologías empleadas a fin de identificar y proponer mejores técnicas y herramientas de trabajo a futuro, sobre la base de los aprendizajes de las diferentes experiencias que se desarrollaron en ambos ámbitos.
- ❖ El programa de alfabetización de las mujeres ha sido un acierto importante en esta nueva intervención, pero lógicamente no ha sido suficiente. Las mujeres están interesadas en continuar su proceso de aprendizaje en este tema y para ello podría considerarse la posibilidad de una siguiente fase del programa de alfabetización, que además podría complementarse de manera permanente con otros espacios de acompañamiento para que las mujeres puedan seguir practicando y afianzando sus conocimientos y habilidades de lecto-escritura y de manejo de herramientas digitales.
- ❖ En lo referente a las actividades de mentoría a las mujeres, estas deben ser consideradas de carácter prioritario y urgente, y asegurar un mayor alcance. A su vez, es recomendable evaluar la posibilidad de que las mentorías se den en mayor medida de manera presencial, ya que la mentoría de manera virtual, genera impactos menores en las mujeres que el acompañamiento in situ. Sería importante priorizar y dar mayor cobertura a las mujeres que actualmente están ocupando cargos en las comunidades (juntas directivas y comités especializados) y municipios.
- ❖ Además, podría ser interesante, promover la mentoría de otras mujeres líderes más jóvenes, a cargo de las mujeres líderes con mayor tiempo de formación y/o experiencia. Hay que considerar también, que el desarrollar acciones de asesoría a otras personas, puede ayudar a las mujeres líderes a desarrollar mejor sus propias capacidades de liderazgo.
- ❖ Siendo una de las principales demandas de las propias mujeres, la capacitación y el acompañamiento a la pareja en conjunto (mujer y hombre), es importante que se siga insistiendo en trabajar en mayor medida en diferentes espacios y actividades



en las que la puedan participar como pareja, para que ambos puedan escuchar, compartir e intercambiar sus preocupaciones e ideas, orientados por un profesional que los motive a explorar y descubrir nuevas formas de diálogo y convivencia entre ambos como pareja y también con los hijos/as.

### **Con las asociaciones de mujeres productoras:**

- ❖ La totalidad de las mujeres tiene especial interés en mejorar sus emprendimientos productivos para poder generar ingresos económicos, sostener sus hogares y tener independencia económica, lo cual es un factor fundamental para garantizar su empoderamiento y el ejercicio pleno de sus derechos, llevando adelante una vida digna y libre de violencia. Por estas razones, es imprescindible garantizar el sostenimiento de los emprendimientos productivos impulsados por el Proyecto, por lo que es necesario continuar acompañando en el desarrollo y crecimiento de los mismos, sobre todo en lo que respecta a la articulación comercial.
- ❖ Para que las mujeres puedan tener mayores posibilidades de articularse al mercado, acceder a financiamiento y a otros apoyos, es importante que puedan contar con el respaldo de su asociación productiva, por lo cual es necesario continuar acompañando su proceso de fortalecimiento y consolidación a futuro.
- ❖ Para promover el fortalecimiento de dichas organizaciones, es necesario continuar trabajando e incidiendo en dos factores clave: el fortalecimiento de las capacidades de gestión de sus lideresas y la participación activa de sus socias.
- ❖ Para el fortalecimiento de las capacidades tanto de las lideresas como de las demás socias, es importante continuar trabajando en: la mejora de las habilidades blandas (en particular la comunicación asertiva, el trabajo en equipo), y en el conocimiento de los procesos y herramientas de gestión de negocios (plan de negocios, postulación a programas del estado, autofinanciamiento, acceso a crédito, instrumentos de ahorro).
- ❖ Es particularmente relevante el promover el acceso de las asociaciones de mujeres, a través de pasantías, al conocimiento de experiencias relevantes de otras organizaciones de mujeres que han pasado por situaciones y procesos similares, y que las puedan motivar a poner en práctica diferentes iniciativas en sus asociaciones. Las mujeres recalcan que el intercambio de experiencias con otras mujeres, es lo que más les enseña.
- ❖ Para garantizar el mayor desarrollo de los emprendimientos productivos de las mujeres y su articulación sostenible al mercado, se ha demostrado que es fundamental el promover su participación y mayor experiencia en diferentes espacios comerciales y en la interacción con diferentes tipos de mercados, clientes y competidores (inclusive en el ecommerce). Nuevamente, se recalca, que la experiencia propia para las mujeres, es lo que más les enseña.
- ❖ En el tema de articulación comercial, es recomendable contar con la colaboración de otros/as profesionales que tengan mayor experiencia en el tema y sería muy conveniente que tengan experiencia de trabajo concreto con otras asociaciones de mujeres rurales de la zona andina.
- ❖ También hay que tener en cuenta que la mayor articulación comercial de las mujeres, traerá consigo la necesidad de ampliar el tamaño del negocio y, por ende, incrementar los niveles de inversión en los emprendimientos. Por lo tanto, las



mujeres requerirán y demandarán mayor apoyo para el financiamiento. Consecuentemente, sería conveniente capacitar a las mujeres y promover su acceso al microcrédito y a los instrumentos de ahorro.

### **Con los comités de mujeres:**

- ❖ Con los comités de mujeres, lo más importante es continuar incidiendo en una definición más amplia de su rol en la comunidad, que debiera ser más político, pasando solo de un rol de "defensa" que es el que se percibe actualmente, hacia la promoción de la participación política de las mujeres y su incidencia en la equidad en el modelo de gestión comunal y en las políticas públicas locales.
- ❖ Teniendo más claro su rol, el siguiente paso será garantizar su amplia difusión y conocimiento en todo el colectivo de mujeres y de hombres de la comunidad, incidiendo además en la distinción del rol que cumplen las asociaciones productivas de mujeres. Existe todavía confusión entre las propias socias de las asociaciones productivas y dicha confusión se proyecta también a otras mujeres y a la comunidad en su conjunto.
- ❖ Sería más pertinente promover la mayor participación de mujeres con mayor perfil de liderazgo político en la conformación de dichos comités. Se podría considerar, por ejemplo, la participación de otras mujeres que han ocupado anteriormente cargos en juntas directivas comunales, otros comités especializados u otras organizaciones de mujeres de la comunidad y que han destacado por su liderazgo en esos espacios.
- ❖ Es importante que estos comités de mujeres tengan un plan de trabajo más activo, implicándose directamente en los aspectos relacionados a la participación de las mujeres en listas de candidatas, en dar soporte a otras mujeres que ocupan cargos por primera vez, en promover la participación de lideresas en la postulación a cargos a nivel del gobierno local, y en otros espacios como las organizaciones de mujeres a nivel distrital, provincial, regional y nacional, entre otros.
- ❖ Para el último punto antes señalado, es pertinente e importante también continuar incidiendo en el fortalecimiento de la articulación de las organizaciones de mujeres en otras redes de organizaciones de mujeres en niveles superiores de territorialidad. Para ello, es preciso sugerir también la promoción de una participación más frecuente en espacios y reuniones convocadas por dichas organizaciones de mayor nivel, para que, a partir de ello, las organizaciones que apoya el proyecto, puedan conocer más ampliamente los objetivos y temas que impulsan las otras organizaciones, intercambiar ideas, hacer propuestas y aportar efectivamente en la construcción de una agenda común.

### **Con las redes de mujeres:**

- ❖ Con las redes de mujeres que propiamente se han impulsado desde el Proyecto (red regional y red internacional), es necesario en principio continuar motivando y apoyando su mayor interacción, en particular a través de espacios de encuentro preferentemente presenciales, ya que estos espacios son los que generan más impactos y avances en la discusión y generación de nuevos acuerdos, propuestas e iniciativas que luego pueden ser trabajadas en paralelo en las diferentes organizaciones y en los diferentes territorios vinculados a estas redes.



- ❖ Es importante además fortalecer el trabajo de mentoría de las mujeres lideresas más conocedoras y experimentadas a otras mujeres líderes con menos camino recorrido. Se puede seguir potenciando el uso de las tecnologías digitales para seguir generando un mayor encuentro entre estas mujeres. Se percibe un mayor interés de las mujeres lideresas formadas por el Proyecto, en tener una mayor interacción con las mujeres lideresas de Bolivia, ya que sus características y experiencias son más similares; sería recomendable tener en cuenta este aspecto para ver la posibilidad a futuro de generar un mayor intercambio con estas mujeres.
- ❖ Gradualmente, se hace más necesario e importante, generar una mayor vida orgánica en estas redes, que sus directivas cumplan sus funciones, que se conformen comités o comisiones de trabajo para los diferentes temas acordados en agenda, que estas comisiones puedan implementar pequeñas iniciativas en sus territorios, e implicar a otras mujeres en nuevos proyectos.
- ❖ Es necesario revisar qué propuestas de autofinanciamiento se pueden dar para el sostenimiento a futuro de estas redes.
- ❖ En cuanto a la vinculación de las organizaciones productivas de mujeres con otras organizaciones de mujeres, a nivel regional y nacional, es positivo que ellas conozcan a estas otras organizaciones, pero sería más conveniente que estén primeramente más consolidadas y que puedan ellas mismas identificar con qué organizaciones comparten el enfoque, objetivos y propuestas.

#### **Con los hombres:**

- ❖ Con los hombres, primeramente, es necesario profundizar en el conocimiento de sus necesidades, problemas y expectativas propias. Conocer su propia perspectiva de la problemática de la desigualdad, ayudará en buena medida a entender los factores causales y proponer acciones alternativas que podrían tener mayor efectividad en el trabajo con ellos.
- ❖ Es necesario insistir en el acompañamiento psicológico también a los hombres, pero garantizando que dicho acompañamiento sea realizado por un profesional psicólogo, que cuente con las capacidades necesarias, no solo con un perfil y experiencia como psicólogo comunitario, sino también y más importante que cuente con habilidades blandas fundamentales como la empatía y la comunicación asertiva, y que como hombre, pueda hablar directamente de temas personales o de la pareja, que los hombres solo comparten entre sí.
- ❖ Relacionado a lo anterior también, es importante dar un mayor reconocimiento a la participación de los hombres que tienen un mayor involucramiento activo en el desarrollo de los emprendimientos de las mujeres. En estos casos, no es solo "una ayuda" la que los hombres brindan a las mujeres; se percibe que ambos, mujer y hombre, se asumen como responsables del negocio, se ven como un solo equipo, una sociedad, y se les debe reconocer como tal.
- ❖ Hay que considerar también que algunos hombres líderes han manifestado directamente su interés y expectativa en que también se considere al colectivo de los hombres de la comunidad en actividades de formación en temas de liderazgo, para incidir en su mayor participación en la gestión de la comunidad. Podría ser una alternativa, tal vez, realizar talleres sobre liderazgo para más hombres, donde se impartan temas relacionados a la gestión comunal, que es el tema que más les interesa, incorporando el enfoque de equidad y las nuevas masculinidades.



### **Con las comunidades (juntas directivas, comités y asamblea):**

- ❖ Lo más importante con las comunidades es continuar incidiendo en el cumplimiento de las nuevas normas comunales y electorales.
- ❖ Es importante que se siga generando mayor experiencia en la gestión comunal, con participación activa de las mujeres en la ocupación de cargos.
- ❖ Para lo anterior, es indispensable realizar un mayor acompañamiento a las mujeres que ocupan cargos en la comunidad, no sólo a las mujeres en las juntas directivas comunales, sino también a las mujeres que ocupan cargos en los comités especializados, que actualmente son muchas más que antes.
- ❖ Además, se debe continuar fortaleciendo los CODECO (o sesión de autoridades) como espacio de concertación no solo para la definición de las agendas de las asambleas comunales, sino también para la definición de un plan de trabajo para la comunidad, en el que las mujeres incorporen sus propuestas.

### **Con los Gobiernos Locales:**

- ❖ Teniéndose ya iniciado el proceso de implementación del PLIO en Chinchaypujio y el compromiso de cumplimiento en Sangarará, lo que sigue es continuar incidiendo en su implementación efectiva y dar seguimiento y acompañamiento en dicho proceso de implementación.
- ❖ Se debe promover la participación activa de las mujeres líderes en la implementación del PLIO, en su seguimiento y vigilancia de los procesos para su efectivo cumplimiento.
- ❖ En el proceso de implementación del PLIO, sería conveniente realizar una revisión del documento y complementar el mismo en lo que respecta a la alineación con los planes regionales y nacionales, en el tema.

### **Con las instituciones responsables en temas de prevención y atención de los casos de violencia:**

- ❖ Es necesario continuar incidiendo en la articulación de los actores locales competentes en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; pero sería más pertinente hacerlo promoviendo la conformación y funcionamiento de la instancia distrital de concertación para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, de acuerdo a lo señalado en la normativa actual vigente (Ley N° 30364).
- ❖ Sería importante también, pensando además en la sostenibilidad a largo plazo, buscar articular en mayor medida con el sector salud, incidiendo en específico en el cumplimiento de su rol en cuanto a la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de las personas que sufren violencia, en el marco de la Ley de Salud Mental (Ley N° 30947).
- ❖ Se sugiere de igual manera involucrar más activamente al sector educación. Las instituciones educativas cumplen un rol fundamental en la formación de valores y



actitudes en los niños, niñas y adolescentes; y también en las madres y padres de familia y en los propios/as docentes.



#### **4. ANEXOS.**

##### **4.1. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN.**

(Ver en archivos adjuntos).

##### **4.2. BASE DE DATOS.**

(Ver en archivos adjuntos).

##### **4.3. ANEXO ESTADÍSTICO: RESULTADOS DE ENCUESTAS.**

(Ver en archivos adjuntos).

##### **4.4. SISTEMATIZACIÓN DE ENTREVISTAS.**

(Ver en archivos adjuntos).