



INTERSOCIAL
CENTRO DE ASESORÍA ESTRATÉGICA
PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL

**EVALUACIÓN EXTERNA FINAL
DEL PROYECTO
“EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y
COLECTIVO DE LAS MUJERES RURALES
ANDINAS Y SUS DERECHOS”**

Informe Final

Empresa Consultora	:	Centro de Asesoría Estratégica para la Intervención Social – INTERSOCIAL S.A.C.
Consultora responsable	:	Verónica Salirrosas Rodríguez

INTERSOCIAL

Junio de 2022



ÍNDICE

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN	6
2.1.	OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN.....	6
2.2.	ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.....	6
2.3.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	8
2.4.	PREGUNTAS DE EVALUACIÓN.....	9
2.5.	FUENTES DE INFORMACIÓN	10
2.6.	Técnicas empleadas.	11
3.	HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN.....	12
3.1.	PERTINENCIA.....	12
3.2.	EFICACIA Y CALIDAD	19
3.3.	IMPACTO.....	71
3.4.	SOSTENIBILIDAD.....	85
3.5.	EFICIENCIA (GESTIÓN DEL SOCIO LOCAL).....	91
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	97
4.1.	CONCLUSIONES	97
4.2.	RECOMENDACIONES	107
5.	ANEXOS.....	113
5.1.	BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA APLICADA.....	113
5.2.	ANEXO ESTADÍSTICO	113
5.3.	RELACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS	113



GLOSARIO DE SIGLAS

AVCD	:	Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.
CEM	:	Centro de Emergencia Mujer
CODECO	:	Consejo de Desarrollo Comunal
CODISEC	:	Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
DEMUNA	:	Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente.
FEMURA	:	Federación de Mujeres de la Región Apurímac
FUMICH	:	Frente Único de Mujeres Indígenas de Chinchaypujio
ODEL	:	Oficina de Desarrollo Económico Local
ODS	:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONAMIAP	:	Organización Nacional de Mujeres Indígenas y Amazónicas del Perú
PLIO	:	Plan Local de Igualdad de Oportunidades
PNP	:	Policía Nacional del Perú



1. INTRODUCCION.

El presente documento corresponde al Informe Final de la consultoría de **EVALUACIÓN EXTERNA FINAL DEL PROYECTO “EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES RURALES ANDINAS Y SUS DERECHOS”**.

El Proyecto, es una intervención que ha sido ejecutada por el CONSORCIO DE LA RED SUR DE CÁRITAS y la Asociación ZABALKETA, con la ayuda financiera de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (AVCD).

Este Proyecto inicia formalmente su ejecución, a fines de diciembre de 2019 (siendo su fecha real de inicio el 2 de enero de 2020), con un horizonte temporal inicial de 24 meses, teniendo como fecha de término programada, el 31 de diciembre de 2021. Por las afectaciones sufridas en el desarrollo de varias de las actividades, en el contexto de la pandemia, se solicitó a la AVCD una ampliación de 4 meses, la cual fue aprobada en diciembre de 2021. Con dicha ampliación, el Proyecto se extendió hasta el 30 de abril de 2022.

El territorio de intervención del Proyecto comprendió un total de seis comunidades campesinas: Ocra, Anansaya, Paucarccoto y Huancancalla, en el distrito de Chinchaypujio (provincia de Anta, Departamento de Cusco); Curpahuasi y Ratcay, en el distrito de Curpahuasi (provincia de Grau, Departamento de Apurímac).

Este Proyecto tuvo como antecedente el Proyecto “Participación equitativa de campesinos/as en los procesos de desarrollo local en zonas andinas del Sur del Perú” (FOCAD PRO 2016-K-0015) que intervino en tres de las seis comunidades del presente proyecto (Ocra, Anansaya y Ratcay), entre 2016 y 2018.

Los hallazgos de la evaluación final del FOCAD PRO 2016-K-0015, mostraron resultados positivos y avances importantes en la mejora de la participación y organización, y en el trato más equitativo entre mujeres y hombres, en estas tres comunidades. Asimismo, la mencionada evaluación, recalcó la necesidad de continuar y fortalecer la estrategia de intervención en estas comunidades, buscando dar una mayor garantía de sostenibilidad a los procesos impulsados y los impactos previstos hacia la equidad.

Sumado a ello, las autoridades municipales y directivas comunales de los distritos de Chinchaypujio y Curpahuasi, particularmente en Chinchaypujio, habían manifestado y realizado una solicitud explícita al equipo de la Red Sur de Cáritas, para continuar su intervención en estas comunidades y ampliar la cobertura a otras más.

Es en este contexto que se propone un nuevo proyecto para estos dos distritos, con la consecuente incorporación de otras 3 comunidades en su ámbito de intervención.

Este Proyecto, continua persiguiendo 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 la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales protagonismo*



socioeconómico y político de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir"".

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 actrices 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, se contempló la evaluación externa, habiéndose previsto una evaluación externa a medio término y una evaluación externa final, al término de la intervención.

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 de su sostenibilidad a futuro, contribuyendo con ello a la toma de decisiones en relación a la definición de acciones para la mejora de la gestión en el desarrollo de la intervención y su continuidad.

Entre marzo y mayo de 2021, se desarrolló la evaluación intermedia del Proyecto, proceso que tuvo que realizarse de manera semipresencial por las restricciones impuestas en una nueva cuarentena por la segunda ola del Covid 19, no siendo posible ingresar al territorio de las comunidades de Curpahuasi. En dicha evaluación pudo constatar un trabajo importante del equipo en la adecuación de la estrategia y metodología del proyecto, en el marco de la pandemia, garantizando con ello avances importantes pese a las fuertes limitantes. La evaluación intermedia puso mayor énfasis en la valoración del desarrollo del proceso de ejecución y su efectividad en la consecución de los resultados y objetivos, alcanzando algunas recomendaciones que



se consideraron pertinentes para la mejora del proceso de intervención y una mayor garantía de éxito.

Posteriormente, hacia el término de la intervención en abril del presente año, el equipo de la Red Sur de Cáritas y Zabalketa, solicitaron a INTERSOCIAL la realización de la evaluación externa final. En esta ocasión, el trabajo de campo de la evaluación se pudo realizar por completo de manera presencial, logrando visitar las 6 comunidades de intervención y conversar directamente con las mujeres y demás actores implicados en el desarrollo de la intervención. Se realizó una encuesta a las mujeres socias de las organizaciones productivas y a sus esposos o parejas, y entrevistas en profundidad a las mujeres lideresas de las organizaciones, comités de mujeres, juntas directivas comunales, defensoras/es comunitarios/as, promotoras/es agroambientales, autoridades y funcionarios/as municipales, y representantes de las instituciones locales.

El presente documento contiene el informe final del estudio de la evaluación externa final del Proyecto, el mismo que presenta los siguientes apartados:

- Primero, la **metodología de la evaluación**, en la cual se describe el procedimiento desarrollado para la planificación del proceso evaluativo, el recojo y análisis de la información.
- Segundo, los **hallazgos de la evaluación**, en el que se presentan los principales hallazgos en cuanto a la pertinencia de la intervención, la eficacia en el alcance de los resultados, el impacto en el objetivo específico, los factores de sostenibilidad y la eficiencia en la gestión del Proyecto.
- Y tercero, las **conclusiones y recomendaciones**, último punto en el que se señalan en síntesis las principales conclusiones en cuanto a la valoración de cada uno de los criterios de evaluación del Proyecto y las recomendaciones que se consideran pertinentes para la continuidad a futuro.

El equipo de INTERSOCIAL espera que los hallazgos de la presente evaluación final puedan seguir aportando al proceso de toma de decisiones en la planificación futura de las intervenciones, en la definición de mejores estrategias y metodologías de trabajo.



2. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

2.1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN.

Objetivo General:

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.

Objetivos Específicos:

- OE1. Valorar la pertinencia y relevancia del Proyecto en relación a las necesidades, prioridades y expectativas de mujeres, hombres, organizaciones, comunidades y gobiernos locales, de acuerdo con las características del contexto local en los dos territorios de intervención; y en su articulación con las políticas públicas (locales, regionales y nacionales) y otras iniciativas en ambos territorios de intervención.
- OE2. Determinar y valorar el grado de eficacia y la calidad en la consecución de los resultados esperados.
- OE3. Identificar y valorar los impactos generados por el Proyecto a partir del objetivo específico propuesto, en los cambios esperados en las mujeres, hombres, familias y comunidades, así como cambios en las capacidades de las instituciones y en la generación de políticas públicas.
- OE4. Evaluar la eficiencia en la utilización de los recursos y la capacidad de gestión de las entidades responsables en la ejecución del Proyecto.
- OE5. Valorar el grado de sostenibilidad de los efectos del Proyecto, identificando los factores que aseguran o ponen en riesgo la continuidad de los procesos y los resultados e impactos generados.
- OE6. Identificar los aprendizajes útiles y aportar las recomendaciones pertinentes para la mejora de la gestión en futuras intervenciones.

2.2. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN.

Ámbito geográfico.

La evaluación se ha desarrollado en todo el ámbito de intervención del proyecto, el cual comprende un total de 6 comunidades en dos distritos de los departamentos de Cusco y Apurímac, los cuales se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Comunidades de intervención del proyecto.

Departamento	Provincia	Distrito	Comunidades
Cusco	Anta	Chinchaypujio	Ocra
			Anansaya
			Paucarccoto
			Huancancalla
Apurímac	Grau	Curpahuasi	Curpahuasi
			Ratcay

Fuente: Documentos del Proyecto.



Horizonte temporal.

La evaluación final abarcará el período total de ejecución del Proyecto, el cual inició el 31 de diciembre de 2019 y culminó el 30 de abril de 2022, haciendo un total de 28 meses de intervención (que incluye los 24 meses inicialmente previstos y los 4 meses de ampliación solicitados y aprobados por la AVCD).

Actores involucrados.

En la evaluación final fueron involucrados los diferentes actores que han tenido participación relevante en el desarrollo del Proyecto. Estos actores se señalan en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Actores vinculados al Proyecto

Tipo de actor	Actor
Entidad ejecutora	Consortio de la Red de Cáritas del Sur del Perú: - Cáritas Cusco - Cáritas Chuquibambilla
	Asociación Zabalketa
Población sujeto	Mujeres jefas de hogar de las comunidades campesinas.
	Hombres jefes de hogar de las comunidades campesinas.
	Organizaciones productivas de mujeres
	Comités de Mujeres
	Juntas Directivas Comunales
	Comités de desarrollo comunal (CODECO)
	Defensores/as comunitarios/as
	Promotores/as agroambientales
	Municipalidades distritales
	Mujeres vascas, lideresas de organizaciones y funcionarias
Otros actores involucrados	PNP
	CEM
	Instituciones educativas

Fuente: Propuesta técnica e informes de seguimiento del proyecto



Cuadro 2. Actores y actoras involucrados/as en la evaluación.

Actor	Participantes
Entidades responsables de la ejecución del Proyecto	
Zabalketa	Responsable del seguimiento del Proyecto.
Consorcio Red Sur de Cáritas	Equipo técnico del Proyecto de Cáritas Cusco. Equipo técnico del Proyecto de Cáritas Chuquibambilla.
Población sujeto	
Población/familias de las comunidades	▪ Mujeres productoras de hortalizas, fresas y cuyes (integrantes de las asociaciones productivas de las 6 comunidades de intervención). ▪ Hombres (esposos/parejas de las mujeres socias de las asociaciones productivas)
Gobiernos Locales distritales	▪ Autoridades (alcaldes y regidores/as) ▪ Funcionarios/as del Área de Desarrollo Económico Local. ▪ Funcionarios/as del Área Desarrollo Social. ▪ CODISEC ▪ DEMUNA
Comunidades campesinas	▪ Juntas Directivas comunales ▪ Defensores/as comunitarios/as (rondas campesinas, juntas vecinales, otros líderes/as) ▪ Promotoras/es agroambientales.
Organizaciones de mujeres	▪ Asociaciones productivas de mujeres ▪ Comités de Mujeres ▪ Organizaciones de nivel distrital
Otros actores sectoriales	▪ Policía Nacional del Perú ▪ Centro de Emergencia Mujer (CEM) ▪ Establecimientos de salud.

2.3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Pertinencia.

La evaluación de la pertinencia consiste en valorar la utilidad de la intervención propuesta, revisando la correspondencia de los objetivos y de la estrategia de intervención a las necesidades y prioridades de la población sujeto, así como la correspondencia de la estrategia de intervención con las características, capacidades y condiciones de los actores/actoras locales y las potencialidades del territorio.

Eficacia y calidad.

Con este criterio se evalúa el grado de consecución de los objetivos y resultados inicialmente previstos. Es una medida del nivel de alcance tanto de los objetivos como de los resultados de las actividades dirigidas a la población sujeto en el periodo de ejecución del Proyecto. Es una valoración cuantitativa y también cualitativa.

Impacto.

Referido a los efectos globales de la intervención y menos inmediatos, a partir del objetivo específico del Proyecto. Aquí, se busca identificar los cambios relevantes generados en la población beneficiaria (mujeres y hombres, familias y comunidades), en las instituciones y en las políticas públicas. Se consideran los efectos positivos y negativos, y también los no previstos.



Sostenibilidad.

Con este criterio se valora la continuidad de los procesos de desarrollo más allá del tiempo de acción del Proyecto, el mantenimiento y gestión de los resultados obtenidos e incluso la puesta en marcha de nuevas actuaciones complementarias. El análisis de sostenibilidad busca valorar aquellos factores que garantizan o ponen en riesgo dicha continuidad.

Eficiencia.

El análisis de eficiencia abarca el análisis de la capacidad de gestión y la calidad del uso de los recursos en la ejecución del Proyecto.

2.4. PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

Las preguntas centrales a las que buscó dar respuesta, la evaluación final del Proyecto, fueron las siguientes.

Criterio	Preguntas centrales
Pertinencia	¿Los objetivos del Proyecto respondieron pertinentemente y adecuadamente a las necesidades y expectativas de la población sujeto?
	¿El objetivo específico y los resultados planteados son coherentes con los problemas identificados?
	¿Se adecuó la estrategia del Proyecto a las necesidades, características y diferentes condiciones de la población sujeto?
	¿Se adecuó la estrategia del Proyecto a los cambios en las necesidades y condiciones de la población sujeto en el contexto de la pandemia?
	¿Ha cambiado o están cambiando las necesidades y expectativas de la población sujeto del Proyecto?
Eficacia y calidad	¿Cuál es el nivel de alcance en la consecución de los resultados previstos?
	¿Cuál es el grado de alcance sobre los indicadores y metas propuestas?
	¿Cuál es la calidad percibida y observada en los resultados logrados?
	¿Las acciones implementadas han contribuido adecuadamente al logro de los resultados y a la consecución del objetivo específico?
	¿Cuáles han sido las principales ventajas y limitaciones que se han presentado en el contexto y que han afectado los resultados del Proyecto?
Impacto	¿Se ha alcanzado el objetivo específico del Proyecto?
	¿Existe evidencia de cambios en mayor profundidad?
	¿Se han tenido efectos no previstos?
Sostenibilidad	¿Cuáles son los factores que aseguran y/o ponen en riesgo los resultados y efectos alcanzados?
	¿Cuál es la probabilidad de sostenibilidad del Proyecto?
	¿Qué acciones o iniciativas se han puesto en marcha luego de finalizado el Proyecto?
Eficiencia	¿Es adecuada la organización y coordinación en el equipo técnico en la ejecución del Proyecto?
	¿Es adecuado el seguimiento técnico y administrativo?
	¿Existen alteraciones presupuestarias en la ejecución de actividades previstas?
	¿Causas? ¿Hay una buena provisión de recursos?
	Si existieron dificultades ¿Qué medidas preventivas o correctivas se tomaron? ¿Fueron adecuadas estas medidas?



2.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

2.5.1. Fuentes primarias.

Las fuentes primarias del proceso de la evaluación fueron los actores involucrados y considerados como relevantes en el desarrollo del Proyecto, los cuales se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: Participantes en el proceso de evaluación.

Tipo de actor	Actor	Informante
Entidad ejecutora	Consortio de la Red Sur de Cáritas	Coordinador del proyecto
		Equipo técnico de Cáritas Cusco
		Equipo técnico de Cáritas Chuquibambilla
	Asociación Zabalketa	Responsable del seguimiento
Población destinataria	Familias productoras	Mujeres jefas de hogar
		Hombres jefes de hogar
Actores comunales	Organizaciones productivas de mujeres	Presidenta u otra lideresa de la directiva de la organización
	Comités de Mujeres	Presidenta u otra lideresa del comité
	Juntas Directivas comunales	Presidente/a o vicepresidente/a comunal
	Defensores/as comunitarios/as	Mujeres y hombres, líderes/as, capacitados/as como defensores/as
	Promotores/as agroambientales	Mujeres y hombres, líderes/as, capacitados/as como promotores/as agroambientales
Actores distritales	Municipalidades distritales	Alcaldes
		Regidores/as
		Funcionarios/as de las áreas de desarrollo social y desarrollo económico
		CODISEC
		DEMUNA
Redes de mujeres	Mujeres lideresas de la directiva	Mujeres representantes de organizaciones
Instituciones	CEM	Funcionaria representante
	PNP	Policía femenina
	Establecimiento de Salud	Personal a cargo

Fuente: INTERSOCIAL.

2.5.2. Fuentes secundarias.

La información generada por el Proyecto como fuente de información secundaria, comprendió los siguientes documentos:

- Proyecto formulado.
- Informes de seguimiento del Proyecto.
- Informe final de ejecución del Proyecto.
- Documentos fuentes de verificación de los indicadores del Proyecto.



2.6. Técnicas empleadas.

La evaluación final del proyecto se realizó empleando una metodología de investigación mixta, combinando métodos de tipo cuantitativo y cualitativo. En el componente cuantitativo se implementó una encuesta y, en el componente cualitativo, entrevistas en profundidad.

Encuesta.

La encuesta estuvo dirigida a mujeres y hombres jefas y jefes de los hogares de la población destinataria del Proyecto (hogares de las mujeres socias de las organizaciones productivas), correspondientes a un total de 157 hogares.

Se empleó una muestra estadística que permite obtener indicadores representativos del total de dicha población objetivo. La muestra calculada fue de 120 hogares.

Los informantes en cada hogar fueron la mujer jefa de hogar (socia de la asociación productiva) y su esposo o pareja.

Las encuestas fueron aplicadas por tres encuestadoras mujeres, jóvenes egresadas de universidades del sur del Perú, que han realizado anteriormente encuestas con INTERSOCIAL en diferentes zonas rurales y que hablan el idioma quechua.

En total se lograron realizar 121 encuestas, que abarcaron a las 6 asociaciones de las 6 comunidades de intervención del Proyecto.

En el caso de las mujeres no hubo limitaciones para aplicar las encuestas, pues ellas se encuentran permanentemente en sus comunidades. El equipo técnico del Proyecto apoyó en todo momento en las coordinaciones para poder ubicar a las señoras en sus viviendas.

En el caso de los hombres, varias de las encuestas tuvieron que ser realizadas por teléfono, ya que se encontraban trabajando o residiendo temporalmente fuera de su comunidad.

Entrevistas.

En el componente cualitativo, se realizaron entrevistas a profundidad a los y las representantes de los diferentes actores que han participado de manera relevante en el Proyecto (listados en las fuentes primarias ya señaladas).

En total se realizaron 53 entrevistas a los y las representantes de los diferentes actores participantes del Proyecto.

En el caso de las entrevistas tampoco se tuvieron mayores limitaciones. El equipo del Proyecto apoyó en las coordinaciones para poder ubicar y entrevistar a los actores locales. En algunos pocos casos, se tuvieron que hacer entrevistas vía telefónica o plataforma meet, ya que las personas a entrevistar no estaban en la zona cuando se realizó la visita de evaluación.



3. HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN.

3.1. PERTINENCIA

El Proyecto es una iniciativa que busca alcanzar mayores cambios significativos en el proceso de eliminación de las desigualdades de género en las comunidades intervenidas, tomando como base los avances logrados en la intervención anterior, ejecutada entre 2016 y 2018 (FOCAD PRO 2016-K-0015).

La evaluación final del Proyecto del FOCAD de 2016, daba cuenta efectivamente de la necesidad de un proceso de continuidad, y que además era propiamente demandado por las mujeres, las comunidades y los gobiernos locales.

Basados en los alcances de aquella intervención y tomando en consideración los hallazgos de la evaluación final de la misma, el Proyecto asume una estrategia más ambiciosa, enfocada en un análisis más profundo de los diferentes factores que limitan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, en los diferentes espacios y esferas del desarrollo, pero sobre todo, tomando en consideración la propia cosmovisión de las mujeres, hombres, familias y comunidades campesinas, respetando y fortaleciendo su identidad cultural y su relación armónica con el medio que les rodea, promoviendo de este modo el enfoque del "buen vivir" o "Allyn Kausay".

En correspondencia con ello, el Proyecto tiene el propósito de **promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir"**

La estrategia del Proyecto plantea tres resultados:

- El **fortalecimiento de las capacidades y competencias personales de las mujeres**, a través de un trabajo interesante que complementa talleres de capacitación con el acompañamiento personal y familiar, buscando además el involucramiento activo de los esposos/parejas en la mejora de las relaciones de convivencia y de la corresponsabilidad familiar; acciones a las que se suma además el fortalecimiento de capacidades e incidencia en los actores comunales y locales para su involucramiento activo en la atención y reducción de la violencia contra las mujeres.
- La **incidencia en la mayor apertura y el establecimiento de mayores garantías para la participación política de las mujeres en el espacio comunal y distrital**, a través de acciones de capacitación, asesoramiento y acompañamiento a las organizaciones comunales, autoridades y funcionarios/as municipales, que promueven el establecimiento de mecanismos y herramientas de gestión que puedan garantizar en mayor medida el acceso y la participación efectiva y equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, incrementando la representación de las mujeres y mejorando su posición a nivel comunal y distrital.
- El **fortalecimiento de las capacidades emprendedoras de las mujeres para su mayor autonomía económica**: incidiendo en el fortalecimiento de sus organizaciones productivas, promoviendo la generación de confianza y el fortalecimiento de acción colectiva, mejorando sus capacidades de planificación, su gestión técnica productiva, su gestión comercial y la gestión sostenible de los recursos.



La estrategia del Proyecto, que fue formulado y aprobado antes del contexto de la pandemia del Covid 19, se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización, capacitación, asesoramiento y sobre todo en el acompañamiento, principalmente a las mujeres, en sus propios hogares, en las reuniones comunales y en los espacios de concertación distritales, todas estas acciones basadas en una metodología de trabajo presencial.

Sin embargo, dado el contexto de la pandemia, a partir del tercer mes del Proyecto (marzo 2020), la estrategia se ve fuertemente limitada por las medidas de distanciamiento social y requiere que el equipo replantee y adapte su metodología de trabajo.

Consecuentemente, el equipo del Proyecto se adapta al nuevo contexto, sumándose primeramente a los diferentes esfuerzos realizados por las autoridades locales, comunidades e instituciones, para dar respuesta y brindar el apoyo necesario a las familias para hacer frente a la situación de la emergencia sanitaria; el equipo del Proyecto se suma a los esfuerzos de los comandos Covid y apoya las acciones de sensibilización y capacitación para el debido cuidado de la salud y el cumplimiento de las medidas preventivas.

En ese nuevo contexto, y conforme la situación de emergencia se ve prolongada, el equipo técnico del Proyecto adapta su metodología de trabajo, haciendo uso de los diferentes medios de comunicación y de las herramientas digitales disponibles, para poder dar continuidad a sus actividades de capacitación y acompañamiento previstos, pero a distancia. Progresivamente y conforme se van levantando las restricciones, se van adecuando también las estrategias para volver a la presencialidad, en las nuevas condiciones.

Precisamente la situación de la pandemia del Covid 19 hizo mucho más visibles las desigualdades de género existentes y la mayor vulnerabilidad de las mujeres, haciendo más plausible la necesidad y pertinencia del Proyecto.

El Proyecto se centra en cuatro cuestiones importantes:

Las capacidades personales de las mujeres.

Sin duda el mayor valor que otorgan tanto las mujeres como los demás actores al Proyecto, es su incidencia en el fortalecimiento de las capacidades personales de las mujeres (el reconocimiento de sí mismas como titulares de derechos, el reconocimiento de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, la motivación, la pérdida del temor, la autoconfianza en sus propias capacidades, el desarrollo de sus diferentes liderazgos, entre otros).

La incidencia en las capacidades de las mujeres cobró mayor valor aún en el contexto de la pandemia, por varios aspectos:

- La recarga de labores en el hogar, que afectó principalmente a las mujeres, quienes asumieron las tareas de limpieza y desinfección, la alimentación, el cuidado de la salud, y el acompañamiento en las tareas escolares.
- El limitado acceso a los mercados generaba escasez de alimentos para las familias, generando preocupación sobre todo por la alimentación de los niños y las niñas.



- La escasez de recursos económicos, por las restricciones de acceso a los mercados, truncaban los emprendimientos económicos de las mujeres y el acceso de los hombres a otras fuentes de empleo e ingresos.
- El estrés y carga emocional por el encierro y la convivencia con el esposo/pareja y los hijos/as, que sumado a la escasez de recursos económicos, desató o exacerbó situaciones de conflicto y violencia en los hogares.

Las propias mujeres recalcan que es gracias al acompañamiento del Proyecto que han podido sobrellevar y asumir las nuevas responsabilidades, el estrés y la carga emocional que conllevó esta situación.

El involucramiento de la familia, de los esposos/parejas e inclusive de los hijos/as, ha sido clave en este proceso, ya que el Proyecto incidió en la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas del hogar y del cuidado de los hijos/as, lo cual permitió que las mujeres puedan compartir estas tareas y aliviar la carga de forma conjunta con los hombres, quienes a su vez han podido ir comprendiendo la necesidad de estos cambios.

Asimismo, la incidencia en el tema de derechos y en particular, el derecho a una vida libre de violencia, ha dado una respuesta oportuna, haciendo seguimiento y dando soporte a las mujeres que se vieron afectadas por situaciones de violencia suscitadas por el confinamiento de las familias durante la pandemia, implicando además a las organizaciones comunales, gobiernos locales e instituciones.

Posteriormente y a medida se ha podido ir superando las fuertes restricciones impuestas por la situación de emergencia, el Proyecto ha continuado apuntalando hacia el desarrollo de las capacidades de liderazgo de las mujeres, incidiendo en su desenvolvimiento personal y en la transformación de las relaciones de convivencia en su entorno familiar, comunal y distrital.

El Proyecto ha logrado despertar en las mujeres muchas inquietudes, haciéndoles tomar conciencia de sus propios deseos de superación personal y de su importancia. Las mujeres reconocen que necesitan mayores conocimientos y habilidades para lograr hacer realidad sus proyectos personales, en los cuales ellas manifiestan sus propios intereses y que pueden ser de diversa índole (emprendimientos productivos, formación técnica o profesional, liderazgo comunal, incursión en la política local u otros). Por ende, valoran de manera muy significativa las capacitaciones y el acompañamiento recibidos.

Asimismo, enfatizan en la necesidad de la corresponsabilidad familiar con el esposo o la pareja para poder avanzar en sus proyectos, ya que requieren de dedicación de tiempo que generalmente se ve limitado por las labores en el hogar y de cuidado de los hijos/as.

Las mujeres reconocen y valoran los cambios positivos en la participación de los hombres en el cumplimiento de estas responsabilidades; sin embargo, para ellas, la importancia del involucramiento del esposo/pareja no solo se reduce a la corresponsabilidad familiar, sino que incluye la mejora de la convivencia entre la pareja y con los hijos/as, el trato con respeto y con afecto, el apoyo emocional mutuo, el intercambio y la suma de ideas, y la construcción y realización de un proyecto de vida familiar.



Respecto a esto último el Proyecto no ha logrado establecer una estrategia que incida de manera significativa en la participación de los hombres en los procesos de capacitación y acompañamiento. Si bien el Proyecto contempla acciones dirigidas específicamente a ellos, no se ha tenido la participación esperada. Las mujeres, enfatizan la necesidad de un trabajo más amplio con los hombres, y solicitan más espacios y momentos de capacitación para los hombres y también para ambos en pareja.

Por su parte, los esposos/parejas que sí han participado, también valoran la capacitación y el acompañamiento brindado a las mujeres y a sus familias, reconociendo que ello contribuye no solo al desarrollo personal de las mujeres sino también a la mejora de la relación de pareja y al bienestar de la familia en su conjunto.

De igual manera es evidente la relevancia de la labor realizada con las organizaciones comunales, gobiernos e instituciones locales, en la promoción de la atención y la erradicación de la violencia hacia las mujeres. Se han logrado establecer las rutas de atención y las mujeres tienen un mayor conocimiento sobre las mismas; aunque, todavía las instituciones vinculadas no demuestran el compromiso pleno ni las capacidades suficientes para garantizar su efectivo y adecuado funcionamiento. En este aspecto, se reconoce que la alta rotación de funcionarios/as y su escasa capacitación, representa el mayor factor limitante y que el Proyecto no tiene capacidad de incidir en ello.

El establecimiento de mecanismos que garantizan la participación equitativa de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.

El Proyecto reconoce también que el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres no es suficiente para asegurar su participación activa y equitativa en la toma de decisiones, tanto en el espacio comunal como a nivel distrital. Por ello, se busca incidir también en la transformación de las estructuras organizativas comunales y de los modelos de gestión comunal, y en el establecimiento de políticas locales, promoviendo la mayor apertura y el establecimiento de mecanismos que posibiliten la participación real y equitativa de las mujeres en los espacios de representación y toma de decisiones.

A nivel comunal, existe un amplio reconocimiento, tanto de las mujeres como de los hombres, de que la estructura organizativa comunal y la asamblea comunal son espacios que han sido tradicionalmente dominados por los hombres, con una fuerte discriminación hacia las mujeres, por considerarlas incapaces de aportar opiniones, ideas o propuestas útiles para la solución de los problemas de la comunidad. Este pensamiento fuertemente arraigado en los hombres, genera una permanente resistencia y una fuerte barrera al avance de la participación de las mujeres, que no es posible atacar solo con la sensibilización y la capacitación, por lo que se hace necesario promover la incorporación de cambios a nivel de normas, mecanismos e instrumentos de gestión, que posibiliten transformar los sistemas de organización y gestión comunal tradicionalmente establecidos bajo una idiosincrasia machista, en un nuevo sistema que considere y asegure la participación de las mujeres en condiciones de igualdad.

El Proyecto continúa apostando por la actualización y modificación de las normas comunales (estatutos) como cimiento de la construcción de un nuevo modelo de gestión con equidad; sin duda un factor elemental, ya que las comunidades se rigen según sus estatutos.



Sin embargo, el Proyecto reconoce también que solo la modificación de normas tampoco es garantía suficiente, por lo que busca afianzar el proceso con la implementación de ciertas medidas o mecanismos que aseguren el cumplimiento debido de la nueva normativa, en lo que a la participación de las mujeres se refiere.

Dentro de dichas medidas la más resaltante es la activación o reactivación de los comités electorales, con la participación equitativa de mujeres y hombres, y la respectiva elaboración del reglamento electoral, el cual busca dar cumplimiento a la normativa comunal sobre la participación de las mujeres en la ocupación de cargos dentro de la directiva comunal, garantizando primeramente su participación en las candidaturas. Líderes y lideresas reconocen la relevancia de esta medida.

Asimismo, se reconoce como mecanismo importante la conformación y participación de los Comités de Mujeres, quienes asumen el rol de velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres, en particular su derecho a participar con voz y voto en las asambleas comunales, y en la ocupación de cargos en la directiva comunal y comités especializados. La actitud vigilante de los comités de mujeres y el respaldo que otorgan, ha motivado la mayor participación de otras mujeres, quienes ahora dan sus opiniones y propuestas, y se animan a ocupar diferentes cargos en su comunidad.

A nivel distrital, el principal problema es la inexistencia de políticas públicas locales (planes, programas, o estrategias) que promuevan la participación de las mujeres en equidad de género. Las desigualdades existentes entre hombres y mujeres no son asumidos aún por las autoridades locales como un problema prioritario en el desarrollo de sus distritos, por lo que no existe una acción decidida en el tema.

Las mujeres perciben a los gobiernos locales como lejanos e indiferentes a su situación, tienen pocas o nulas expectativas de que les puedan brindar un apoyo real, y más por el contrario desconfían de sus autoridades, pues consideran que éstas se ocupan únicamente en sus propios intereses políticos.

El Proyecto ha buscado atender esta problemática desde la formulación de un Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO) en cada distrito, en los cuales se recogen datos importantes de diagnóstico de las desigualdades de género y las principales propuestas para hacerles frente. Sin embargo, la principal limitante sigue siendo la falta de una voluntad política decidida para asegurar su implementación. Los funcionarios y funcionarias municipales manifiestan que sí se tienen algunas iniciativas en marcha, pero reconocen que las acciones son bastante limitadas, principalmente por el bajo presupuesto con el que cuentan.

Por otra parte, para garantizar la mayor participación política de las mujeres, tanto a nivel comunal como distrital, las mujeres señalan que lo que requieren es el mayor fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo dirigenal y político, el conocimiento y manejo de las normativas, de los procesos y herramientas de gestión. Las mujeres consideran que con estas capacidades fortalecidas pueden ingresar de manera más confiada y segura en la ocupación de cargos en sus comunidades y municipios, y desde allí, incidir de manera más efectiva en la implementación de medidas concretas a favor de la igualdad de género. El Proyecto ha buscado también incidir en estas capacidades, pero las acciones se han visto bastante limitadas por el contexto de la pandemia, por lo que éste sigue siendo un tema pendiente, y de suma importancia.



La autonomía económica de la mujer.

Como tercer factor, el Proyecto aborda la falta de autonomía económica de las mujeres, lo cual lógicamente les impide la debida atención de sus necesidades e intereses personales (capacitación, salud, vestido) y las de sus familias (alimentación, vivienda, educación, salud). La dependencia económica de las mujeres las frena en su participación en la toma de decisiones tanto al interior del hogar como en los espacios públicos.

Las mujeres, en su gran mayoría, demandan fuertemente capacitación y asistencia técnica para el desarrollo de sus emprendimientos económicos y el fortalecimiento de sus organizaciones productivas.

El proyecto atiende esta importante demanda, brindando capacitación, asistencia técnica y acompañamiento en el fortalecimiento de las organizaciones productivas de mujeres y el desarrollo de sus emprendimientos en hortalizas y cuyes.

La presencia e incidencia del Proyecto ha permitido a las mujeres afrontar las etapas más críticas de la pandemia y sostener sus organizaciones y sus actividades productivas, para seguir orientándose hacia sus metas de mediano y largo plazo.

Es así que el Proyecto tiene una importante contribución en la mejora de la producción y la mayor productividad, asegurando la disponibilidad de alimentos y posibilitando el acceso progresivo a las oportunidades de mercado que se han ido abriendo conforme se fueron levantando las restricciones impuestas por la situación de emergencia sanitaria.

Dentro de la estrategia adoptada, es especialmente relevante la incorporación de las tecnologías de producción en invernaderos (o fitotoldos) con sus respectivos módulos de riego, observándose un alto nivel de apropiación de las mujeres sobre el manejo de estas tecnologías.

Clave ha sido, además, el aprovechamiento de nuevas oportunidades de mercado identificadas durante el desarrollo de la intervención, como la producción y comercialización de fresas, en el que las mujeres vienen mostrando cada vez mayor interés, habiendo incorporado dicha producción en sus invernaderos.

Otro de los principales aciertos en la estrategia del Proyecto, es que las acciones de capacitación y asistencia técnica en el tema productivo y comercial han estado soportadas en el fortalecimiento interno de las organizaciones productivas de mujeres, gracias a las cuales tienen mayores posibilidades de gestionar y acceder a oportunidades de financiamiento y otros recursos de apoyo, desde los gobiernos locales y otras entidades del Estado o del sector privado.

El aporte del Proyecto en el desarrollo de los emprendimientos productivos de las mujeres, es reconocido y altamente valorado no solo por ellas, sino también por sus esposos o parejas, quienes se han ido involucrando activamente apoyando a sus esposas/parejas en las actividades productivas, tanto en el cultivo de hortalizas y fresas como en la crianza de cuyes.

En general, los miembros de la comunidad, las autoridades e instituciones locales, coinciden en que el Proyecto ha contribuido de manera significativa a la independencia económica de las mujeres y, con ello, a la mejora del bienestar familiar, pues la



generación de mayores ingresos económicos permite la atención de otras necesidades básicas, como la alimentación, la salud y la educación.

Particularmente, para los gobiernos locales, el Proyecto ha significado una contribución importante en sus objetivos de promoción de las actividades económico-productivas, y particularmente para la reactivación económica, luego de los efectos negativos la pandemia.

El fortalecimiento de la acción colectiva de las mujeres.

El fortalecimiento de las organizaciones productivas de mujeres ha estado orientado no sólo a su empoderamiento económico, sino también al fortalecimiento de su acción colectiva en la incidencia a nivel comunal y distrital.

La representación y acción colectiva de las mujeres es necesaria para garantizar la definición e implementación de políticas públicas que atiendan sus necesidades específicas y que promuevan la equidad y la igualdad de género. Sin dicha acción colectiva, es poco o nada posible que las autoridades locales atiendan efectivamente las demandas de las mujeres.

Siendo coherentes con dicho objetivo, el Proyecto pone especial énfasis en el trabajo colectivo de las mujeres, no solo desde el fortalecimiento interno de las organizaciones productivas sino además desde su relacionamiento y articulación con otras organizaciones de mujeres, a nivel local, regional, nacional e internacional, promoviendo el trabajo en RED y desde el enfoque local-global. Para tal efecto, el Proyecto ha sabido propiciar diferentes espacios de intercambio tanto de manera presencial como virtual, adaptándose además a las condiciones impuestas por la pandemia y sacando el mayor provecho posible de la virtualidad.

Las mujeres lideresas, de las organizaciones productivas y comités de mujeres, 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 organizaciones apoyadas por el 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.



3.2. EFICACIA Y CALIDAD

RESULTADO 1:

El entorno familiar y comunal de las mujeres rurales, facilita el desarrollo de sus capacidades personales y competencias en los espacios de decisión privados y sociales.

Este primer resultado del Proyecto busca fortalecer las capacidades y competencias individuales de las mujeres, para el impulso de su empoderamiento, individual y colectivo, tanto en el ámbito social, como en el político y económico.

Estas capacidades y competencias de las mujeres, de acuerdo a lo planteado por el Proyecto, se deberían ver reflejadas en tres aspectos:

- La pérdida de temor y la mayor seguridad en sí mismas.
- La corresponsabilidad familiar, apoyo del esposo/pareja y mejora de la convivencia.
- El acceso a una red de apoyo contra la violencia.

La pérdida del temor y la mayor seguridad en sí mismas.

Según manifiestan las propias mujeres, en particular las lideresas de las organizaciones productivas y comités de mujeres, el Proyecto habría tenido un efecto positivo y significativo en el fortalecimiento de sus capacidades, lo cual se evidenciaría, en principio, en la pérdida del temor a participar (a opinar, proponer, ocupar cargos, emprender, capacitarse más, entre otros).

Esta pérdida del temor del que hablan las mujeres, se manifiesta precisamente en su autopercepción de su grado de seguridad y motivación. En los resultados de la encuesta realizada para la evaluación, la gran mayoría de las mujeres capacitadas con el Proyecto (socias de las organizaciones productivas focalizadas), afirma sentirse una persona segura y motivada: el 95% de las mujeres afirma sentirse una persona segura (67%) o muy segura (28%); y el 90% manifiesta que se siente motivada (63%) o muy motivada (27%). Estos resultados son mayores en el distrito de Curpahuasi, donde el 100% de las mujeres señala sentirse segura (68%) o muy segura (32%) y el 90% se siente motivada (57%) o muy motivada (33%); mientras que en el distrito de Chinchaypujio, un 7% de las mujeres se percibe todavía como una persona poco segura o insegura, y el 11% se percibe poco motivada.

Reconocimiento como titulares de derechos.

En las percepciones recogidas de las mujeres, de las lideresas y otras, la pérdida del temor y su consecuente mayor seguridad, están muy relacionadas con el auto reconocimiento de su condición como "persona con derechos" (o titular de derechos); cuando se les pregunta qué cambios notan en ellas, ellas responden de manera reiterada frases como "ya no tenemos miedo, ahora ya conocemos nuestros derechos".

Según lo que argumentan las lideresas, el conocimiento de sus derechos sería un factor crucial en su proceso de fortalecimiento de capacidades y pérdida del temor, ya que los derechos, representan para ellas una suerte de respaldo legal para exigir su derecho a participar en la toma de decisiones, tanto al interior de su hogar como en la comunidad.



En la encuesta realizada, se constata también, efectivamente, que la gran mayoría de las mujeres capacitadas (96%) se auto reconoce como titular de derechos y el 84% de ellas reconoce que ambos, mujeres y hombres, tienen iguales derechos. Es evidente, además, la incidencia del Proyecto en el reconocimiento de su derecho a la participación, lo cual se refleja en que las mujeres reconocen mayormente su derecho a participar en la ocupación de cargos o en reuniones de asamblea (52%) y su derecho a la libre expresión (30%). El conocimiento específico de estos derechos ha incidido también lógicamente en su pérdida de temor a participar.

En este tema, se observan también algunas ligeras diferencias entre los dos distritos de intervención.

El 100% de las mujeres de las comunidades de Curpahuasi se auto reconocen como titulares de derechos, y poco más de la mitad de ellas (53%) identifican al menos 3 de sus derechos. Mientras que en las comunidades de Chinchaypujio, el 95% de las mujeres se reconoce como titular de derechos y solo el 25% identifica al menos 3 de estos. También se evidencia que en el caso de Curpahuasi las mujeres identifican en mayor medida su derecho a la integridad física, moral y psíquica (53%) y su derecho a la participación (38%); mientras que en Chinchaypujio identifican mayormente su derecho a la participación (60%) y a la libre expresión (35%).

Un factor que incide en que se observen mayores resultados en las mujeres de Curpahuasi, es que ellas cuentan con un mayor nivel educativo y hablan en mayor medida el castellano (particularmente las mujeres de la comunidad de Curpahuasi), lo cual favorece que ellas asimilen mejor y más rápidamente las capacitaciones.

Mayor participación en la comunidad.

Consecuentemente con lo anterior, la pérdida de temor y la mayor seguridad que experimentan ahora las mujeres, se ve directamente reflejada en su mayor participación en la comunidad, particularmente, en la ocupación de cargos, donde se evidencia que las mujeres ya no solo asumen cargos en las organizaciones tradicionales de mujeres (como vaso de leche y comedor popular), sino que también asumen cargos como autoridades comunales y en los comités especializados, los que se consideran cargos de mayor relevancia dentro de la comunidad. Según se registra en la encuesta, el 46% de las mujeres participantes del Proyecto ocupa actualmente algún cargo en su comunidad (aproximadamente 72 mujeres, 27 en Curpahuasi y 45 en Chinchaypujio); por orden de importancia en la comunidad, se observa que el 18% de ellas ocupa cargos en las juntas directivas comunales, el 24% ocupa cargos en los comités especializados de la comunidad (rondas campesinas, JAAS, organizaciones de regantes, juntas vecinales) y el 44% de estas mujeres ocupan cargos en diferentes organizaciones de mujeres promovidas desde la intervención del Estado o desde el propio Proyecto (Vaso de Leche, Comedor, Juntos, y las asociaciones productivas promovidas por Cáritas); el resto (14%) ocupa otros cargos, en las AMAPAFA, como promotoras agroambientales u otros.

Asimismo, las mujeres afirman que tienen una mayor participación en la representación familiar a nivel comunal, el 79% señala que ella asiste a las asambleas comunales (90% en Curpahuasi y 70% en Chinchaypujio); y en particular, un 55% (75% en Curpahuasi y un 46% en Chinchaypujio) señala que asiste junto con el esposo o pareja; además el 70% de las mujeres indica que asiste al menos la mitad de las veces a las asambleas (88% en Curpahuasi y 61% en Chinchaypujio), y el 52% asiste siempre (60% en Curpahuasi y 48% en Chinchaypujio). En las faenas comunales, participa el 61% de las mujeres (85% en Curpahuasi y 49% en



Chinchaypujio) y el 43% afirma que asiste junto con su esposo/pareja (70% en Curpahuasi y 30% en Chinchaypujio); el 47% asiste al menos la mitad de las veces (73% en Curpahuasi); y un 37% participa siempre (63% en Curpahuasi y 24% en Chinchaypujio).

También se registra evidencia de la participación de las mujeres en el ejercicio de su derecho al voto a nivel comunal, ya que el 82% de las mujeres declara haber participado en las últimas elecciones de las juntas directivas comunales (95% en Curpahuasi y 76% en Chinchaypujio), y de ellas, el 90% realizó su votó sola en secreto.

Corresponsabilidad familiar, apoyo de la pareja y mejora de la convivencia.

Las mujeres lideresas confirman y recalcan la importancia que tiene para el desarrollo personal de las mujeres el apoyo de su pareja y de la familia; en la encuesta aplicada, las mujeres manifiestan precisamente que el apoyo de su familia (esposo/pareja e hijos/as) es una de las principales razones de su mayor seguridad y motivación (40% de las mujeres).

Es por ello que el Proyecto busca incidir fuertemente en las prácticas equitativas al interior de la familia y en particular en la pareja, promoviendo el reconocimiento de la importancia del respeto mutuo y el trato equitativo entre hombre y mujer, la corresponsabilidad familiar, el respaldo y apoyo del esposo/pareja a la mujer, la mejora de la comunicación y la mejora de la convivencia entre la pareja y en la familia en su conjunto.

Acuerdo de equidad.

El acuerdo de equidad se ha constituido en un instrumento efectivo (mejorado y validado a través de la experiencia en diferentes intervenciones) para sensibilizar y promover en las parejas, el cambio de actitudes y comportamientos a favor de la igualdad y la equidad.

El proyecto busca desde el inicio que las parejas reflexionen sobre la necesidad de mejorar o fortalecer el respeto, la comunicación y el trato entre el hombre y la mujer y en la familia en su conjunto, y que asuman compromisos fundamentales de cambio, partiendo en principio con la firma del acuerdo de equidad y posteriormente poniendo en práctica lo estipulado en dicho acuerdo.

Según se registra en los informes del Proyecto, el equipo logró que en 134 familias (85%) ambos, mujer y hombre, firmaran el acuerdo de equidad.

En la presente evaluación, más allá de verificar si las parejas firmaron dicho acuerdo, se buscó identificar en qué medida las familias (mujeres, esposos/parejas e hijos/as) estaban cumpliendo con lo estipulado en este acuerdo. Para tal propósito, se consultó tanto a mujeres como a hombres, si en su hogar se cumplen las declaraciones que se encuentran comprendidas en el acuerdo de equidad (sin hacer referencia directa al documento como tal) y con qué frecuencia estas se cumplen.¹

En los resultados de la encuesta, se observa que ambos, mujeres y hombres, en su mayoría (79% de mujeres y 92% de hombres) afirman cumplir con los compromisos asumidos en dicho acuerdo (en mayor medida los hombres que los mujeres). En

¹ La encuestadora lee a la mujer u hombre las declaraciones, una por una, y en cada una pregunta si la misma se cumple y con qué frecuencia.



general, en todos los compromisos asumidos, la mayoría (de mujeres y hombres) expresa que los cumple (ver el siguiente cuadro).

Cumplimiento del acuerdo de equidad

N°	Compromisos asumidos en el acuerdo de equidad	% de casos en los que se cumple	
		(según las mujeres)	(según los hombres)
1.	Ambos, esposa y esposo/pareja, tenemos la misma dignidad personal y merecemos el mismo respeto y consideración.	85%	99%
2.	En mi familia todo trabajo que realizamos mujeres y hombres, se reconoce y valora sinceramente.	84%	100%
3.	En mi familia trabajamos juntos y compartimos las labores en casa de manera justa y equitativa (mujer y hombre) y de acuerdo a la edad, con responsabilidad y en convivencia armoniosa.	86%	98%
4.	Juntos, esposa y esposo (pareja), con nuestros hijos e hijas tomamos decisiones y planificamos nuestro proyecto familiar.	85%	99%
5.	Ambos, esposa y esposo/pareja, participamos en la toma de decisiones en las asambleas comunales con voz y voto.	82%	96%
6.	Ambos, esposa y esposo/pareja, asumimos nuestras responsabilidades y derechos, en la comunidad.	86%	96%
7.	Trabajamos juntos en nuestras tierras y en las tierras comunales, en beneficio de nuestra familia y comunidad, cuidando nuestra madre tierra y el medio ambiente.	87%	99%

Fuente: INTERSOCIAL. Encuestas a mujeres y hombres jefas y jefes de hogar.

No obstante, cuando se consulta sobre la frecuencia con la que se cumplen estos acuerdos, es menor el porcentaje tanto de mujeres como de hombres, que afirma que los cumple siempre; son los hombres quienes afirman en mayor medida que estos compromisos o acuerdos se cumplen siempre.

Y si observamos con un mayor detenimiento entre los diferentes compromisos que se promueven con el acuerdo de equidad, se observa que los compromisos en los que se registraría un menor nivel de cumplimiento, son los relacionados a la participación en la toma de decisiones, y al asumir responsabilidades y derechos en la comunidad (compromisos 5 y 6).



Cumplimiento permanente del acuerdo de equidad

N°	Compromisos asumidos en el acuerdo de equidad	% de casos en los que se cumple siempre	
		(según las mujeres)	(según los hombres)
1.	Ambos, esposa y esposo/pareja, tenemos la misma dignidad personal y merecemos el mismo respeto y consideración.	63%	69%
2.	En mi familia todo trabajo que realizamos mujeres y hombres, se reconoce y valora sinceramente.	70%	77%
3.	En mi familia trabajamos juntos y compartimos las labores en casa de manera justa y equitativa (mujer y hombre) y de acuerdo a la edad, con responsabilidad y en convivencia armoniosa.	72%	74%
4.	Juntos, esposa y esposo (pareja), con nuestros hijos e hijas tomamos decisiones y planificamos nuestro proyecto familiar.	72%	81%
5.	Ambos, esposa y esposo/pareja, participamos en la toma de decisiones en las asambleas comunales con voz y voto.	66%	73%
6.	Ambos, esposa y esposo/pareja, asumimos nuestras responsabilidades y derechos, en la comunidad.	66%	71%
7.	Trabajamos juntos en nuestras tierras y en las tierras comunales, en beneficio de nuestra familia y comunidad, cuidando nuestra madre tierra y el medio ambiente.	73%	79%

Fuente: INTERSOCIAL. Encuestas a mujeres y hombres jefas y jefes de hogar.

Si bien, en general, mujeres y hombres coinciden mayormente, es interesante ver y resaltar las diferencias en sus respuestas:

- Los hombres afirman en su gran mayoría que estos diferentes acuerdos se cumplen en sus hogares; pero no de igual manera las mujeres, existiendo una diferencia significativa entre ambos casos.
- No obstante, cuando se les consulta por la frecuencia con la que se cumplen estos acuerdos, se acortan las diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres.
- Las diferencias se acortan sobre todo en las respuestas dadas sobre la frecuencia en el cumplimiento de los compromisos 1, 2 y 3, que están más relacionados a valores, actitudes y comportamientos, en el trato y en las labores que realizan todos/as en la familia.
- Pero respecto de la frecuencia con la que se cumplen los compromisos 5 y 6, sobre la participación en la toma de decisiones, derechos y deberes en la comunidad, las diferencias en las respuestas son más significativas.

Estas diferencias, probablemente, se deban a la mayor resistencia de los hombres a aceptar la existencia de las desigualdades de género. Las mujeres lideresas y también algunos de los hombres líderes (los más sensibilizados), expresan que todavía a los hombres les cuesta aceptar y reconocer que existen estas desigualdades y que es necesario un cambio. Asimismo, el equipo evaluador ha podido percibir en varias de las entrevistas y encuestas realizadas, actitudes y gestos, que indicarían que las respuestas dadas no son siempre las más sinceras.

Por otra parte, cabe anotar, que no se han identificado mayores diferencias entre los dos distritos de intervención en cuanto al cumplimiento del acuerdo de equidad, salvo en lo relacionado al cumplimiento del compromiso 5 (participación de ambos en la toma de decisiones en la comunidad), siendo Curpahuasi donde las mujeres afirman un mayor nivel de cumplimiento (90%) en comparación a Chinchaypujio (78%). Esto es coherente con el mayor nivel de participación en las asambleas comunales que registran las mujeres de Curpahuasi.



Corresponsabilidad familiar.

Al respecto de la corresponsabilidad familiar, en la encuesta aplicada, las mujeres que afirman que son ambos (mujer y hombre) quienes se hacen cargo de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos/as, son menos de la mitad (41%); mientras que la mayoría de las mujeres (56%) indica que son ellas quienes se encargan principalmente de estas tareas.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres confirma que su esposo/pareja tiene una participación activa en la realización de varias de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as. En el cuestionario aplicado, se consultó por la participación del esposo en un total de 9 de estas tareas, registrándose los siguientes resultados:

Participación de los hombres, esposos o parejas, en las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, según las mujeres

N°	Tareas del hogar y de cuidado/atención de los hijos/as	% de casos en los que el esposo/pareja participa (según las mujeres)
1.	Prepara o cocina los alimentos para el hogar y/o sus hijos	80%
2.	Limpia la casa	80%
3.	Ordena las cosas de la casa	78%
4.	Lava los servicios	78%
5.	Lava la ropa	79%
6.	Hace las compras para el hogar	76%
7.	Se encarga de asear y alistar a los hijos/as	46%
8.	Enseña y/o apoya con las tareas escolares a sus hijos/as	51%
9.	Juega o acompaña a sus hijos/as	54%

Fuente: INTERSOCIAL. Encuestas a mujeres jefas de hogar.

Como vemos en estos resultados, en la mayoría de casos, las mujeres afirman que su esposo/pareja sí participa en la realización de estas tareas; además, se evidencia (según el registro de la encuesta) que el 70% de esposos/parejas participa en al menos 5 de estas 9 tareas.

Respecto a la frecuencia con la que el esposo/pareja realiza estas tareas en el hogar, se encontró que, según las mujeres, el 49% las realiza todos los días, el 35% las realiza de tres a más veces por semana y el 10% las realiza una o dos veces por semana. Y en general, el 48% de las mujeres señala que su esposo/pareja dedica más tiempo que antes a las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, y el 50% que dedica el mismo tiempo que antes.

Por otra parte, es interesante ver que los hombres tienen otra perspectiva de la situación. En la encuesta aplicada, el 62% de los hombres afirman que ambos (mujer y hombre) se hacen cargo por igual de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos/as, mientras que sólo el 22% considera que es su esposa/pareja; además un 15% considera que es él quien se encarga mayormente de estas tareas.

Asimismo, los hombres afirman en mayor medida que las mujeres, que sí participan activamente en la realización de varias de las tareas domésticas y en la atención de sus hijos/as; según indican ellos, el 77% participa en la realización de al menos 5 de las 9 tareas consultadas.



De similar forma, en cuanto a la frecuencia con que realizan estas tareas, los hombres afirman tener una mayor participación; el 43% de ellos señala que las realiza todos los días, el 42% las realiza de tres a más veces por semana y el 13% las realiza una o dos veces por semana.

Finalmente, el 36% de ellos señala que dedica más tiempo que antes a las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, y el 61% que dedica el mismo tiempo que antes.

Participación de los hombres, esposos o parejas, en las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, según los hombres

N°	Tareas del hogar y de cuidado/atención de los hijos/as	% de casos en los que el esposo/pareja participa (según los hombres)
1.	Prepara o cocina los alimentos para el hogar y/o sus hijos	98%
2.	Limpia la casa	98%
3.	Ordena las cosas de la casa	99%
4.	Lava los servicios	96%
5.	Lava la ropa	96%
6.	Hace las compras para el hogar	94%
7.	Se encarga de asear y alistar a los hijos/as	59%
8.	Enseña y/o apoya con las tareas escolares a sus hijos/as	63%
9.	Juega o acompaña a sus hijos/as	64%

Fuente: INTERSOCIAL. Encuestas a hombres jefes de hogar

Entre los dos territorios de intervención, respecto a la corresponsabilidad familiar, se tendría un mayor nivel de logro en Curpahuasi, ya que en este caso las mujeres que afirman que ambos son responsables del hogar y cuidado de los hijos/as son el 50%, mientras que en el distrito de Chinchaypujio son el 36%. No obstante, en general, tanto en Curpahuasi como en Chinchaypujio, las mujeres afirman en buena medida que sus esposos/parejas participan en la realización de las tareas del hogar y cuidado de los hijos; las mujeres de Curpahuasi que sostienen que sus esposo realizan al menos 5 de estas tareas son el 72% y en Chinchaypujio son el 69%

Al respecto de este tema, las mujeres lideresas, en ambos territorios, sostienen que el proyecto sí ha generado un cambio positivo, y que actualmente mujeres y hombres comparten más que antes el trabajo en el hogar y en el cuidado de los hijos/as; pero reconocen también que estos cambios "no es en todos", habrían algunas familias que han avanzado más y otras que todavía han avanzado poco.

Por otra parte, algunos de los hombres entrevistados, dirigentes o líderes, reconocen también que han habido cambios y que ahora comparten en mayor medida con las mujeres estas tareas; sin embargo, reconocen también que el cambio "cuesta" y que todavía no se podría hablar de una corresponsabilidad plena. De otro lado, se percibe en algunos otros hombres, cierta resistencia a asumir estos roles y en otros cierta vergüenza o cierto orgullo, y que prefieren decir que "ya desde antes" ellos han practicado la corresponsabilidad en su hogar.

Tanto mujeres y hombres, manifiestan que hay otros factores que condicionan la participación del esposo/pareja en la corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, y que mayormente tienen que ver con la disponibilidad de tiempo, ya que por lo general, los hombres salen muy temprano a sus labores (ya sea en la chacra o en otras actividades) y regresan por la tarde o noche a sus hogares.



Respaldo y apoyo del esposo o la pareja.

Las mujeres lideresas han manifestado que es fundamental para las mujeres el apoyo de su familia y sobre todo de su esposo o pareja, ya que cuando cuentan con ese apoyo, se sienten más tranquilas, respaldadas, animadas, y les es más fácil hacer frente a las dificultades que se les presentan. Coincidiendo con ello, en la encuesta aplicada, la mayor parte de las mujeres que dicen sentirse seguras y motivadas, señalan que la razón de su seguridad y motivación es precisamente el apoyo de su familia (40%).

En los resultados de la encuesta, se registra que el 73% del total de las mujeres capacitadas afirma que actualmente su esposo o pareja le apoya para que ella pueda dedicarse a las actividades que son de su interés personal, e inclusive el 31% señala que la apoya bastante. Del lado contrario, un 11% señala que su esposo o pareja le apoya poco y un 4% que no le apoya.

Según indican las mujeres, los esposos/pareja las apoyan mayormente haciéndose cargo de la casa (30%), colaborando con la crianza de los animales (15%), con las tareas de la chacra o fitotoldo (10%), aceptando o dejando que haga lo que le gusta (21%), o motivándola para que haga lo que le gusta (13%).

En el caso particular de las mujeres que ocupan cargos, ellas también han señalado que es importante el apoyo que los esposos/parejas les brindan para que ellas puedan ejercer dichos cargos dentro de la comunidad; como se señaló antes, el 46% de las mujeres participantes del Proyecto ocupa actualmente algún cargo dentro de su comunidad (74 mujeres), y de ellas, el 82% señala que su esposo/pareja está de acuerdo con que ella ocupe ese cargo y el 69% afirma que le apoya bastante para que ella pueda dedicarse a ese cargo: ocupándose de la casa o de los hijos (36%), dándole consejo o asesoramiento (35%), motivándola para que participe (23%), o inclusive ayudándola en las actividades propias del ejercicio de su cargo como registros, convocatorias u otros (13%).

Gracias al apoyo del esposo/pareja, las mujeres aseguran que ahora cuentan con más tiempo que antes para dedicarse a las otras actividades que les interesan. Actualmente, a la semana, las mujeres dedican a las actividades de su interés personal un promedio de 23 horas y la mitad de las mujeres les dedica al menos 18 horas; el 25% dedica al menos 8 horas; y como mínimo dedican 2 horas. Para el 61% de las mujeres el tiempo que disponen para estas actividades es suficiente, y para el 18% es regularmente suficiente; sin embargo, todavía para el 22% de las mujeres, el tiempo del que disponen no es suficiente.

Entre territorios, en el distrito de Curpahuasi son un poco más las mujeres que cuentan con el apoyo del esposo/pareja (85%) que en el caso de Chinchaypujio (68%); y también es mayor el apoyo de los esposos/parejas en el caso de las mujeres que ocupan cargos (90% en Curpahuasi vs 77% en Chinchaypujio).

Mejora de la comunicación y el diálogo empático.

En cuanto al diálogo con la pareja, la gran mayoría de las mujeres (96%) afirma que siempre dialoga o conversa con su esposo/pareja o que lo hace la mayor parte del tiempo. El resto, dialoga poco o no conversa.

Según señalan las mujeres, los momentos en los que más conversan con la pareja son durante las comidas y en las noches o madrugadas: mayormente en la cena o



después de la misma (41%), en el desayuno (31%), en el almuerzo (25%), en las madrugadas al levantarse (23%) y al acostarse (22%).

Para saber si el diálogo es empático entre la pareja, se preguntó a las mujeres si cuando dialogan con el esposo/pareja, él le comprende y viceversa (si ella le comprende a él); al respecto, el 86% de las mujeres indicó que el esposo siempre le comprende (y un 9% que les comprende la mayoría de las veces); y el 89% que ella siempre le comprende a él (y el 8% que le comprende la mayoría de las veces).

Los hombres, en su mayoría (98%) también han afirmado que siempre dialogan o conversan con su esposa/pareja o que lo hace la mayor parte del tiempo. De similar manera, los hombres coinciden con las mujeres en que los momentos en los que más conversan son durante las comidas y las noches: en la cena o después de la misma (50%), en el desayuno (37%), en el almuerzo (26%), y en las madrugadas al levantarse (33%).

Asimismo, la gran mayoría de los hombres refiere que, cuando dialogan, su esposa siempre le comprende y él a ella (alrededor del 85%).

Respecto a este tema, no se identifican diferencias relevantes entre los dos territorios de intervención, tanto en Curpahuasi como en Chinchaypujio, mujeres y hombres coinciden en que existe un diálogo frecuente y que ambos en buena medida se comprenden.

Mejora de la convivencia.

Las capacitaciones y sobre todo el acompañamiento psicológico realizado a las mujeres y sus familias, se ven finalmente reflejados en la mejora de la convivencia al interior de la pareja y de la familia.

Respecto a este punto, el 83% de las mujeres afirma que la convivencia con su esposo/pareja es buena (50%) o muy buena (33%); un 17% considera que es regular y un 3% que es difícil o muy difícil. En el caso de los hombres, también existe una percepción mayormente positiva, y en mayor medida que en el caso de las mujeres; el 90% de ellos señala que la convivencia con su pareja es buena (58%) o muy buena (32%), mientras que el 10% señala que es regular.

Entre ambos distritos, son más las mujeres de Curpahuasi (87%) que señalan que la convivencia en la pareja es buena o muy buena, mientras que en Chinchaypujio son menos (76%).

Las percepciones manifestadas por las lideresas y también por algunos de los hombres líderes, resaltan en buena medida la contribución del proyecto a una mejor convivencia entre la pareja y con los hijos/as. Según sus manifestaciones, gracias a las capacitaciones recibidas y en particular al acompañamiento psicológico, las parejas conversan más, buscan entenderse, apoyarse y trabajar juntos, tenerse más paciencia y consideración, y trabajan por un proyecto familiar juntos.

El acceso a una red de apoyo contra la violencia.

Asegurar que las mujeres tengan una vida libre de violencia, es un factor elemental para el desarrollo pleno de sus capacidades y, por ende, una prioridad para el Proyecto.



Para incidir en la erradicación de la violencia, se trabaja con las familias, mujeres y hombres, pero también se involucra activamente a las autoridades locales y comunales e instituciones competentes en el tema.

En el caso de las mujeres, se evidencia que el proyecto ha incidido en que las mujeres sean capaces de reconocerse primeramente como titulares de derechos, que sean conscientes de que tienen derecho a una vida libre de violencia y que exijan el respeto a este derecho, que reconozcan que la violencia no es sólo maltrato físico (y grave), y que sepan qué medidas tomar en caso su derecho esté siendo vulnerado.

Capacidades de las mujeres.

Como vimos en el primer sub punto del análisis de este resultado, el 96% de las mujeres se reconoce como titular de derechos y el 84% reconoce que ambos, mujeres y hombres tienen los mismos derechos.

Asimismo, dentro de los derechos que las mujeres identifican abiertamente², se observa que reconocen sus derechos básicos referidos a la no violencia: derecho a opinar libremente (30%), a no ser maltratada (24%), a la no discriminación (18%) y al libre tránsito (9%). Aunque en Curpahuasi es notorio que las mujeres identifican en mayor medida su derecho a no ser maltratada (53%) que en el caso de Chinchaypujio (9%).

Sobre los tipos de violencia, se evidencia que las mujeres reconocen mayormente la violencia física (71%) y la violencia psicológica y emocional (73%); en mucha menor medida refieren la violencia económica (22%) y la violencia sexual (19%). En Curpahuasi estos porcentajes, sobre las mujeres que reconocen los diferentes tipos de violencia, son significativamente mayores: violencia física (85%), violencia psicológica (75%), emocional (23%), sexual (42%) y económica (40%). Mientras que en Chinchaypujio son menores: violencia física (65%), violencia psicológica (57%), emocional (6%), sexual (8%) y económica (13%).

Las mujeres (100%), tanto en Curpahuasi como en Chinchaypujio, tienen claro que la violencia no está justificada en ningún caso y que ésta constituye un delito.

Respecto a cómo actuaría en caso sufriera algún tipo de violencia, el 86% de las mujeres manifiesta que denunciaría el caso ante las autoridades e instituciones locales competentes. Un 16% señala que llamaría a la Línea 100 y un 8% acudiría a la junta directiva comunal, ronda campesina o comité de mujeres. Todavía un 8% señala que no debe hacer nada, debe tratar de resolver con la pareja o buscar ayuda en algún familiar o amistad.

Las autoridades o instituciones que mayormente indican las mujeres cuando se les pregunta a quién acudirían en caso sufran algún tipo de violencia son: la policía (64%), el Juez de Paz (22%), la DEMUNA (21%), la Junta Directiva Comunal (19%), la Línea 100 (15%) y al CEM (12%).

Entre los dos territorios, se evidencia que en Curpahuasi, son significativamente más las mujeres que acudirían a la Policía (75%), llamaría a la Línea 100 (45%) y/o acudiría al CEM (28%). Mientras que en Chinchaypujio, las mujeres refieren más a la policía (59%), la DEMUNA (29%) y la Junta Directiva Comunal (23%). Cabe resaltar

² La pregunta efectuada es: ¿Cuáles son sus derechos como persona?



que en ambos distritos, alrededor del 20% de las mujeres indica que acudiría a las autoridades locales como el Juez de Paz o el Subprefecto.

Capacidades de los hombres.

En el caso de los hombres, también se evidencia un efecto positivo en cuanto al conocimiento de los diferentes tipos de violencia, su reconocimiento como delito y las medidas a tomar en casos de violencia.

Al igual que las mujeres, los hombres reconocen mayormente la violencia física (71%) y psicológica (66%), mientras que reconocen menos la violencia sexual (20%) y la violencia económica (18%). También en el caso de los hombres se evidencia un mayor avance en el distrito de Curpahuasi que en el distrito de Chinchaypujio: violencia física (77% vs 67%), violencia psicológica (72% vs 62%), violencia emocional (20% vs 12%), sexual (34% vs 11%) y económica (32% vs 10%).

También el 100% de los hombres (en Curpahuasi y Chinchaypujio) señala que la violencia hacia la mujer no está justificada en ningún caso y reconoce que es un delito.

Asimismo, los hombres conocen sobre las medidas para hacer frente a los casos de violencia. Cuando se les consultó ¿qué debería hacer si él o alguien de su familia sufriera algún tipo de maltrato en su hogar?, el 70% manifestó que denunciaría a las autoridades e instituciones competentes. Sin embargo un 22% señaló que trataría de resolver de manera interna con su pareja o su familia.

En el caso de los hombres, ellos acudirían mayormente a la policía (65%), el Juez de Paz (28%) y a la Junta Directiva Comunal (16%). Es similar en ambos distritos, los hombres acudirían a la policía o a las autoridades locales (Juez de Paz, Subprefecto) y comunales (Junta Directiva Comunal).

Red de apoyo.

En cuanto al trabajo con las autoridades locales, comunidades e instituciones competentes, el Proyecto buscó fortalecer las capacidades para la prevención y atención de los casos de violencia, promoviendo el trabajo articulado entre estos diferentes actores, de tal manera que las mujeres pudieran contar con una red de apoyo para hacer frente a la violencia.

Enfocados en ello, mediante acciones de asesoramiento, acompañamiento e incidencia, el proyecto logró impulsar la conformación de la CODISEC en el distrito de Curpahuasi y su fortalecimiento en el distrito de Chinchaypujio.

En el caso del distrito de Curpahuasi, al inicio del Proyecto, no se tenía conformado el CODISEC; éste se conforma a partir de la incidencia del Proyecto, a inicios del año 2021. El CODISEC lo conforman la municipalidad distrital (con el Alcalde como presidente de la CODISEC), autoridades distritales (Juez de Paz, Subprefecto), la PNP (puesto de auxilio rápido), el Puesto de Salud y los defensores comunitarios (mujeres y hombres miembros de las juntas vecinales y comités de mujeres). El coordinador distrital es uno de los defensores comunitarios de la comunidad de Curpahuasi.

De acuerdo a lo manifestado por los integrantes del CODISEC de Curpahuasi (Alcalde, representantes de la PNP y del establecimiento de Salud y defensores/as comunitarios/as), con el apoyo del proyecto se han logrado los siguientes avances:



- La definición de las rutas de atención en casos de violencia, identificando los diferentes canales mediante los cuales las mujeres (y otros miembros de la familia) pueden acudir a las autoridades e instituciones competentes.
- La difusión de la ruta en las comunidades, para lo cual se elaboró material gráfico y se realizó también una teatralización que fue grabada en video, los cuales han sido difundidos en diferentes y también en redes sociales.
- La promulgación de una ordenanza municipal que prohíbe el expendio de alcohol en las comunidades del distrito, ya que el consumo excesivo de alcohol se reconoce como un factor que incita la violencia.
- La mayor coordinación entre las diferentes autoridades e instituciones competentes en el tema. Gracias a la convocatoria frecuente del proyecto, se ha promovido el encuentro más constante y el mayor diálogo y toma de acuerdos entre los miembros de la CODISEC. Consta en actas de las reuniones de la CODISEC, la conformación de una "Red Amiga" definida como un grupo de articulación comunal y distrital, cuyo objetivo es "trabajar en el distrito para la prevención y atención de la violencia de género y en general luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer".

De estos cuatro logros identificados, los miembros de la CODISEC de Curpahuasi, valoran en particular manera el establecimiento de la ruta de atención, ya que a partir de ella se puede realizar una mayor difusión y sensibilización en las comunidades sobre las medidas de atención en los casos de violencia.

Otro aspecto positivo que se ha resaltado, es la mayor coordinación existente con el CEM de Chuquibambilla, ya que el personal actualmente a cargo, muestra mayor predisposición al trabajo articulado y siempre acude a la zona cuando se le solicita. Según señala el coordinador distrital del CODISEC, la responsable del CEM ha visitado las comunidades del distrito, inclusive las más alejadas, conjuntamente con ellos y con el equipo del Proyecto, haciendo difusión y sensibilización sobre los canales de atención y en particular la labor del CEM y la Línea 100. Es por ello que las mujeres en Curpahuasi refieren mayormente que acudirían al CEM y a la Línea 100, si sufrieran algún caso de violencia.

Por otro lado, los miembros del CODISEC son conscientes de que aún es insuficiente lo avanzado en la difusión de la ruta, ya que el Proyecto interviene solo en dos de las 14 comunidades de todo el distrito. Las autoridades e instituciones argumentan que no cuentan con los recursos presupuestales ni la logística necesaria para realizar visitas frecuentes a las comunidades del distrito (sobre todo a las más alejadas) y realizar sucesivas campañas de difusión/sensibilización.

También reconocen los miembros del CODISEC que existe un déficit en cuanto a las capacidades al interior de las instituciones para atender de forma adecuada a las mujeres en los diferentes casos de violencia que se presentan, en particular, no se cuenta con profesionales psicólogas y el personal con el que cuentan no tiene las capacidades suficientes para brindar este tipo de atención. Además de ellos, los funcionarios/as muchas veces desconocen cuáles son sus competencias y cuáles son los procesos o procedimientos a seguir de acuerdo a la normativa vigente. Un factor importante como limitante es la constante rotación del personal, lo cual se ha constituido en un factor de carácter estructural en la problemática local.

Otro factor que ha sido señalado por algunas mujeres lideresas y también por el equipo técnico del Proyecto, es que ha habido casos donde alguna autoridad local no ha querido cumplir con la función que le corresponde, por querer "proteger" o "encubrir" al denunciado, porque tiene alguna relación familiar o amical con él.



En cuanto a la articulación de los miembros del CODISEC, se considera también que ésta aún es débil, y que depende en mayor medida de la autoridad local que lo encabeza, es decir el alcalde. Dado que se está a puertas de un cambio de gestión (y con ella probablemente de los funcionarios/as), existe incertidumbre de cómo continuará lo avanzado con el CODISEC hasta la fecha.

En el caso del distrito de Chinchaypujio, de acuerdo a la información proporcionada por los funcionarios/as municipales, el CODISEC se encuentra conformado aproximadamente desde 2010 (hace unos 12 años). Actualmente el CODISEC se encuentra conformado por la municipalidad distrital (con el alcalde como presidente), otras autoridades locales (Juez de Paz, Subprefecto), PNP, Centro de Salud, representante de instituciones educativas, Cáritas y otros.

Con la participación de Cáritas desde 2021, los integrantes del CODISEC consideran que este espacio ha cobrado mayor dinamismo, habiéndose logrado:

- Reanimar la participación y coordinación de las autoridades locales e instituciones en este espacio.
- Elaborar la ruta de atención en casos de violencia, para las comunidades del distrito (un total de 9 comunidades).
- Elaborar el plan anual de trabajo de la CODISEC, donde se consideran también las acciones de capacitación (que realiza Cáritas), actividades de sensibilización y difusión de la ruta de atención.
- Articular con el Comité Provincial de Seguridad Ciudadana (COPROSEC), a quien entregan trimestralmente un informe de actividades (sobre la base de su plan anual) y con quien coordinan acciones de apoyo.

Entre los logros resaltados, de similar manera que en el caso de Curpahuasi, los miembros del CODISEC de Chinchaypujio valoran con mayor relevancia el establecimiento de la ruta de atención, que además, recalcan, es la primera ruta elaborada a nivel distrital en toda la provincia de Anta.

También valoran de manera importante el contar con un plan anual de trabajo, en el cual pueden coordinar y articular las diferentes actividades de las instituciones que conforman el CODISEC, y sobre la base del cual pueden compartir y revisar periódicamente (cada tres meses) los avances de cada una, y tomar nuevos acuerdos. Lógicamente, reconocen que esta mayor coordinación es gracias al acompañamiento que les brinda Cáritas Cusco.

En cuanto a las debilidades o limitaciones en el trabajo del CODISEC en Chinchaypujio, sus miembros coinciden en señalar que es insuficiente la preparación del personal de las instituciones para dar una adecuada atención a los diferentes tipos de casos de violencia que se presentan y según las normas y procedimientos establecidos. La regidora de la municipalidad de Chinchaypujio, señala por ejemplo que "se debe sensibilizar a la Policía porque ellos mientras no ven lesiones no actúan inmediatamente, porque el trámite es largo, por ende, buscan la conciliación. Se les debería capacitar a través de talleres y que sean más empáticos. Quizá por eso las mujeres no quieren denunciar".

Además de ello, los miembros del CODISEC señalan que las mujeres muchas veces buscan contactar con el CEM de Anta, ya que ellos cuentan con especialistas más capacitados/as (abogados/as y psicólogos/as); sin embargo, el CEM de Anta tiene



poca participación en su distrito y no existe una buena coordinación con el CODISEC de Chinchaypujio.

Asimismo, se manifiesta cierta incertidumbre respecto a lo que pueda suceder luego de que haya cambio de gestión el próximo año, ya que ello implica nuevas autoridades y nuevos/as funcionarios/as participando en el CODISEC. Aunque no se desconfía de que el CODISEC pueda continuar adelante (ya que los respalda la normativa y tiene bastante tiempo en funcionamiento), sí se tienen dudas de si los procesos impulsados puedan continuar avanzando o más bien exista un retroceso.

Sin embargo, aunque existen varias dudas y limitaciones respecto al futuro desempeño de las autoridades e instituciones locales competentes en el tema de violencia, en la otra cara de la moneda se observa que existe una mayor expectativa y una mayor confianza en el rol que cumplen los defensores/as comunitarios/as (autoridades comunales, rondas campesinas, juntas vecinales, comités de mujeres).

En las entrevistas realizadas a estos defensores/as (miembros de juntas vecinales, rondas campesinas y autoridades comunales), y corroborado con otras autoridades y líderes/as comunales, se evidencia que estos defensores/as cuentan actualmente con un mayor conocimiento sobre el tema (sobre la violencia, sobre las instituciones y sus competencias en el tema, sobre la ruta de atención) y es bastante plausible en las comunidades su protagonismo en las acciones de difusión y sensibilización.

En las comunidades de Curpahuasi y Ratcay, se tienen las juntas vecinales, quienes claramente señalan como una de sus responsabilidades, el intervenir en los casos de violencia que se presenten en su comunidad en coordinación con las autoridades competentes. Las juntas vecinales señalan reconocen que deben informar a la policía o las autoridades, coordinar con las entidades competentes y buscar apoyo a la víctima (llamar a Línea 100 y contactar con el CEM), hacer seguimiento de los casos, apoyar en el control del consumo excesivo del alcohol (que se considera un factor causal importante), difundir información y sensibilizar constantemente a las familias sobre la importancia de erradicar la violencia y la ruta de atención.

Cabe resaltar que en estos defensores/as ha quedado bastante remarcado el criterio de coordinación, un representante de la Junta vecinal de Curpahuasi (y coordinador del CODISEC), señala: "nosotros no podemos intervenir de frente, primero debemos llamar a la línea 100, si no nos contesta vamos a la comisaría y llamamos a la subprefectura y todos intervenimos ahí".

En el caso de las comunidades de Chinchaypujio, también se tienen las juntas vecinales y en el caso de la comunidad de Anansaya se tiene una ronda campesina (la cual está reconocida legalmente). En estas comunidades los/las defensores/as comunitarios/as (que incluye también a miembros de las directivas comunales, comités de mujeres y otras autoridades como teniente gobernador) también manifiestan claramente su rol en la prevención y atención de los casos de violencia (indicando tareas como la sensibilización, la coordinación con las autoridades, y el seguimiento a casos que se presentan). Pero en lo referente a la coordinación resaltan que ésta se da en mayor medida en primera instancia con las autoridades comunales, ya que consideran que muchos casos no son "tan graves" y también porque a veces es difícil la comunicación con las autoridades e instituciones del distrito; por esa razón, intentan primero dar solución a los casos presentados a nivel interno de la comunidad y si no es posible solucionarlo, se derivan los casos a la policía o la DEMUNA.



Cabe anotar también, que tanto en Curpahuasi como en Chinchaypujio, los representantes de la PNP resaltan la importancia que tienen para ellos las juntas vecinales, ya que estos son "sus ojos y oídos" en las comunidades y es crucial la permanente coordinación con ellas. De igual forma, los miembros de las juntas vecinales han resaltado el rol de la PNP en lo relacionado a la capacitación sobre los procedimientos a seguir cuando se presenta un caso, la necesaria coordinación y derivación, aunque lógicamente, demandan todavía un mayor acompañamiento.

Con todas las estrategias desplegadas, el Proyecto pretendía inicialmente lograr el reconocimiento de "comunidades libres de violencia"; pero lógicamente con las limitaciones enfrentadas en el contexto de la pandemia, éste sigue siendo un tema pendiente.



Matriz de Evaluación de indicadores del Resultado 1.

R1: El entorno familiar y comunal de las mujeres rurales, facilita el desarrollo de sus capacidades personales y competencias en los espacios de decisión privados y sociales.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.1.R1: A los 12 meses de ejecución del proyecto, 70% de mujeres beneficiarias de 6 comunidades campesinas de los 2 municipios, identifican y superan sus miedos y creencias erróneas, y los afrontan: 1) reconociéndose titular de derechos, y 2) disponiendo de 1 red “amiga” de respaldo contra de violencia de genero e intrafamiliar.	LB: Ninguna de las 6 comunidades focalizadas, cuenta con organización/red que respalde a víctimas de violencia de genero e intrafamiliar. De acuerdo con las entrevistas realizadas, el 85% de las mujeres rurales de las comunidades reconoce haber sufrido episodios de violencia de género (física y psicológica).	El 96% de las mujeres de las 6 comunidades de intervención se reconocen como titulares de derechos y el 84% reconoce que ambos, mujeres y hombres tienen los mismos derechos. El 92% reconoce que existen autoridades e instituciones, tanto a nivel comunal como distrital, a las que pueden acudir en caso de sufrir algún tipo de violencia.
Ind.2.R1: Al término del año 1, al menos el 60% de hombres/pareja transforman sus conductas de convivencia con sus parejas mujeres, respetando, apoyando y acompañando el ejercicio de sus derechos, habiendo conseguido: - Firmar el acuerdo de equidad de género entre la pareja - Favorecer la promoción (promover y respaldar la participación en) a cargos de representación (directivas comunales, comités, organizaciones). - Ejercitar el libre derecho al voto secreto.	LB: Actualmente, en las comunidades de intervención en promedio el 28% de hombres apoya a su pareja/esposa para el ejercicio pleno de sus derechos, y el 90% reconoce condicionar sus decisiones generales.	Del total de las 157 familias participantes del proyecto, 138 (88%) han firmado el acuerdo de equidad (hombres y mujeres). El 82% de esposos/pareja de las mujeres que ocupan cargos, respaldan y apoyan a las mujeres para que ellas puedan participar y ejercer dichos cargos. El 82% de las mujeres ha participado en las últimas elecciones comunales y de ellas, el 90% realizó su voto sola en secreto.
Ind.3.R1: A los 18 meses de ejecución del proyecto, al menos el 60% de las mujeres vive la corresponsabilidad familiar, habiendo ganado en disponibilidad entre 2 y 3 horas semanales, para invertir en asuntos de su interés y desarrollo personal; reduciendo en 60% la brecha de género en el hogar en el uso del tiempo.	LB: En los ámbitos de intervención del proyecto, las mujeres no disponen tiempo/horas para asuntos de su interés y desarrollo personal. La dedicación promedio de las esposas/parejas en labores domésticas es de 10 horas/día, y a penas entre 1-2 horas/día los hombres. El 72% de familias no tiene corresponsabilidad en la distribución de roles.	El 41% de las mujeres (que tienen esposo/pareja) ponen en práctica la corresponsabilidad familiar con los hombres. Actualmente las mujeres dedican a sus actividades de interés personal, un promedio de 23 horas a la semana y la mitad de las mujeres les dedica al menos 18 horas semanales.



R1: El entorno familiar y comunal de las mujeres rurales, facilita el desarrollo de sus capacidades personales y competencias en los espacios de decisión privados y sociales.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.4.R1: Al cierre el proyecto, por impulso de los titulares de obligaciones y de responsabilidades de los 2 territorios (CODISEC, Rondas Campesinas defensoras comunitarias y directivas comunales), al menos 70% de hombres y mujeres de las comunidades han cambiado su actitud ante la violencia de género: 1) considerándola un delito, 2) habiendo activado al menos 3 medidas de prevención y protección de la violencia en el 80% de las comunidades beneficiarias, 3) y logrando el reconocimiento de "comunidades libres de violencia" avalado por los Centros de Emergencia Mujer (CEM) y de la Comisión de Justicia de Género del Ministerio Público correspondiente.	LB: Actualmente, solo 2 de 6 comunidades del ámbito de intervención (Ocra, y Ratcay), restringen la comercialización/consumo de bebidas alcohólicas, amparados en su normativa comunal (estatutos). A la fecha, las instancias defensoras no frenan ni enfrentan conductas violentas, el 73% considera que la violencia es un asunto privado.	El 100% de las mujeres y hombres, capacitadas/os, considera que la violencia no se justifica en ningún caso y que ésta representa un delito. En las 6 comunidades, las mujeres cuentan con una ruta de atención en casos de violencia. En las comunidades de Curpahuasi y Ratcay, se ha fortalecido la intervención de la PNP en coordinación con sus juntas vecinales, la participación del CEM y el acceso a la Línea 100, y la intervención de las autoridades comunales. En las comunidades de Chinchaypujio (Ocra, Anansaya, Paucarccoto y Huancancaya) se ha fortalecido el trabajo con la PNP y sus juntas vecinales, la DEMUNA, y las autoridades comunales. Aún ninguna de las comunidades puede ser declarada libre de violencia.
Ind.5.R1: Al finalizar el proyecto, al menos el 70% de mujeres beneficiarias de 6 comunidades, declaran sentirse más seguras y motivadas, percibiéndose con mejores capacidades para conseguir sus metas; - 90% cuenta con el respaldo de sus esposos/parejas y familia para el desempeño de sus intereses, - 90% dedica mensualmente 2 espacios familiares que les facilitan la comunicación dentro y fuera de su hogar. - 20% negocia en el entorno familiar, el asumir	LB: En los ámbitos de intervención del proyecto, solo el 28% de mujeres, manifiesta tener el respaldo de sus esposos/parejas para el desempeño de sus intereses y solo el 6% de mujeres alterna con su pareja/esposo la representación familiar.	El 95% de las mujeres declara sentirse una persona segura (o muy segura) y el 90% declara sentirse una persona motivada (o muy motivada). El 96% de las mujeres afirma que siempre dialoga con su esposo/pareja y lo hace en diferentes espacios y momentos (más de dos), mayormente en la cena o después de la misma (41%), en el desayuno (31%), en el almuerzo (25%), en las madrugadas al levantarse (23%) y al acostarse (22%).



R1: El entorno familiar y comunal de las mujeres rurales, facilita el desarrollo de sus capacidades personales y competencias en los espacios de decisión privados y sociales.

Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
otras responsabilidades comunales. - Alternancia en la representación familiar en al menos el 50% de actividades comunales y escolares.		El 46% de las mujeres ocupan cargos en su comunidad: 18% ocupa cargos en las juntas directivas comunales, 24% ocupa cargos en los comités especializados de la comunidad (rondas campesinas, JAAS, organizaciones de regantes, juntas vecinales) y el 44% ocupan cargos en diferentes organizaciones de mujeres. El 79% de las mujeres asiste a las asambleas comunales; y el 70% asiste al menos la mitad de las veces. Un 55% de las mujeres señala que asiste junto con el esposo/pareja.



RESULTADO 2:

Autoridades comunales y municipales brindan garantías suficientes para la participación y posición de las mujeres rurales en los espacios de representación y decisión establecidos.

Si con el primer resultado el Proyecto busca fortalecer las capacidades de las mujeres para el ejercicio de su derecho a la participación, en este segundo resultado, se busca que las comunidades y los gobiernos locales brinden las garantías necesarias para que las mujeres puedan efectivamente ejercer su derecho a participar en los espacios de representación y toma de decisiones.

A nivel de las comunidades, se busca que éstas brinden garantías para la participación de mujeres y hombres, en condiciones de equidad e igualdad, a través de:

- Cambios a nivel normativo, incorporando normas específicas en los estatutos comunales y en los reglamentos electorales, que avalen la participación equitativa de las mujeres.
- Implementación de acciones positivas favorables a la participación equitativa, en el manejo de la asamblea comunal.
- El funcionamiento de nuevos mecanismos de participación equitativa: comités de mujeres y CODECO.

Y a nivel distrital, el Proyecto apuesta por el impulso del Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO) en cada uno de los dos distritos de intervención.

Garantías para la participación equitativa a nivel comunal.

Cumplimiento de la normativa estatutaria y electoral.

El Proyecto ha asesorado y acompañado a las 6 comunidades de intervención, en el proceso de revisión y actualización de sus estatutos comunales, promoviendo la incorporación del enfoque de género, particularmente, en tres aspectos: la participación con voz y voto de las mujeres en las asambleas comunales, la participación de las mujeres en la postulación y ocupación de cargos en la comunidad, y la prevención y sanción ante casos de violencia.

Las 6 comunidades cuentan con los estatutos modificados, y de ellas, cinco ya han logrado su inscripción respectiva en registros públicos. La única excepción es la comunidad de Curpahuasi, quien no ha podido hacer efectivo el registro de sus estatutos actualizados por problemas de linderos con otra comunidad.

Los actuales presidentes comunales y las mujeres lideresas (comités de mujeres, organizaciones productivas), confirman que los estatutos comunales actualizados, contemplan la participación equitativa de mujeres y hombres en las asambleas, en las faenas y en la ocupación de cargos, considerando para esto último el cumplimiento de cuotas de género y la alternancia.

Los estatutos han sido actualizados en reuniones de asamblea comunal, con la participación activa de los miembros de la comunidad, mujeres y hombres, por lo que ambos tienen conocimiento de los cambios incorporados. Esto se constata en la encuesta realizada a mujeres y hombres, donde la mayoría conoce que sus estatutos han sido actualizados y que los nuevos estatutos incorporan la participación de las mujeres. En ambos territorios, mujeres y hombres, muestran un nivel similar de conocimiento sobre el tema.



En el caso de las mujeres:

- El 84% conoce que sus estatutos han sido actualizados o modificados; 93% en Curpahuasi y 80% en Chinchaypujio.
- El 87% reconoce que sus nuevos estatutos consideran la participación de las mujeres; 90% en Curpahuasi y 86% en Chinchaypujio.
- Las mujeres reconocen que sus estatutos señalan que ellas pueden:
 - Asistir a las asambleas comunales (37%); 42% en Curpahuasi y 34% en Chinchaypujio.
 - Dar su opinión en las asambleas (23%); 20% en Curpahuasi y 24% en Chinchaypujio.
 - Elegir y ser elegidas como autoridad (37%); igual en ambos distritos.

Y en el caso de los hombres:

- El 81% conoce que sus estatutos han sido actualizados o modificados; 80% en Curpahuasi y 82% en Chinchaypujio.
- El 87% reconoce que sus nuevos estatutos consideran la participación de las mujeres, en ambos distritos.
- Los hombres reconocen que sus estatutos señalan que las mujeres pueden:
 - Asistir a las asambleas comunales (38%); 43% en Chinchaypujio y 30% en Curpahuasi.
 - Dar su opinión en las asambleas (10%), igual en ambos distritos.
 - Elegir y ser elegidas como autoridad (25%); 33% en Curpahuasi y 20% en Chinchaypujio.

Como se puede observar, mujeres y hombres son conscientes en buena medida de que la participación de las mujeres está avalada en la nueva normativa comunal. Aunque se evidencia también, que está más internalizada (en ambos) su participación en la "asistencia a la asamblea comunal" que su participación en la elección de sus autoridades y en la postulación a cargos (sobre todo en los hombres).

Por este último motivo, precisamente, el Proyecto busca incidir de manera más concreta en el cumplimiento de las nuevas normas para dar garantías reales a la participación de las mujeres en la ocupación de cargos comunales, lo que se promueve en el asesoramiento y acompañamiento en la elaboración del reglamento electoral y la conformación y funcionamiento de los comités electorales.

En los reglamentos electorales de las seis comunidades, se contempla que las mujeres pueden ser parte del comité electoral (que está conformado por un total de 3 miembros), pueden ser candidatas y deben conformar al menos el 30% de la lista de candidatos/as a la junta directiva comunal.

El Proyecto promovió la participación de las mujeres en la conformación del Comité Electoral; en cada comunidad, entre los 3 miembros del comité, participó una mujer, excepto en Huancancalla donde participaron dos mujeres.

Las elecciones de las nuevas directivas comunales se llevaron a cabo a fines de 2020 en 5 de las 6 comunidades, exceptuando Curpahuasi cuyo proceso se llevó a cabo a fines de 2021.



En las 6 comunidades, de acuerdo a lo señalado por los/las entrevistados/as y constatado en actas comunales³, se tuvo la participación de un total estimado de 35 mujeres como candidatas a las juntas directivas comunales, representando el 38% del total de candidatos/as postulantes.

Como se puede observar en el siguiente cuadro, en 4 de las 6 comunidades se ha superado la participación del 30% de mujeres en las candidaturas a juntas directivas comunales; y en tres de las comunidades de Chinchaypujio, la participación de las mujeres ha sido mayor al 40% (Ocra, Anansaya) hasta un 50% (Paucarccoto).

Además se observa que las mujeres han postulado mayormente a los cargos de tesorera y vocal; sólo en el caso de Ocra y Anansaya, se han tenido mujeres postulando a los cargos de presidenta y vicepresidenta.

Participación de las mujeres en las candidaturas a las juntas directivas comunales

Comunidad	Participación de las mujeres en listas de candidatos/as a directivas comunales					
	Nº de listas	Nº de candidatos/as por lista	Nº total de candidatos/as	Nº de mujeres candidatas	% de participación de mujeres	Cargos a los que postularon las mujeres
Ocra	2	7	14	6	43%	Presidenta Vicepresidenta Tesorera Vocal
Anansaya	2	10	20	9	45%	Vicepresidenta Fiscal Vocal
Paucarccoto	2	8	16	8	50%	Tesorera Fiscal Vocal
Huancancalla	2	8	16	4	25%	Tesorera Vocal
Curpahuasi	2	6	12	4	33%	Tesorera Vocal
Ratcay	2	7	14	4	29%	Tesorera Vocal 1
Total	12		92	35	38%	

Fuente: Entrevistas a directivas comunales y comités de mujeres. Documentos del Proyecto.

Como resultado de los procesos electorales, en las 6 comunidades se ha visto un incremento en la participación de las mujeres en las directivas comunales; en las juntas directivas anteriores (2019-2020 y 2020-2021) las mujeres representaban entre 13% y 43% del total de miembros; actualmente en las juntas directivas de 2021-2022 y 2022-2023 (en el caso de Curpahuasi), las mujeres representan entre 25% y 50% del total de miembros. En suma, entre las 6 comunidades, de un total de 46 personas que conforman las juntas directivas comunales, las mujeres han pasado de representar el 22% (10 mujeres) a representar actualmente el 41% (19 mujeres). Es decir que la participación de las mujeres en la ocupación de cargos dentro de las directivas comunales se ha incrementado en un 47% (su participación es casi el doble de lo que era en las juntas directivas anteriores).

En la participación actual de las mujeres en las juntas directivas comunales, se evidencia también que las mujeres empiezan a participar en la ocupación de cargos de

³ La constatación en actas es parcial, ya que no se tiene registro de todas las actas de la inscripción de las listas de candidatos y candidatas.



mayor importancia. En las juntas directivas 2019-2020 las mujeres ocuparon los cargos de tesorera (2), fiscal (2) y vocal (6), no habiendo ninguna presidenta o vicepresidenta; en las juntas directivas actuales 2021-2022 y 2022-2023, las mujeres ocupan los cargos de vicepresidenta (2), tesorera (4), fiscal (2) y vocal (9). Es decir, la participación de las mujeres se ha incrementado ocupando en mayor medida cargos como vocales y tesoreras, pero también empiezan a ocupar el cargo de vicepresidenta, en las comunidades de Ocra y Anansaya.

Participación de las mujeres en la ocupación de cargos en las juntas directivas comunales 2019-2020 y 2021-2022

Comunidad	Juntas Directivas 2019 - 2020				Juntas Directivas 2021 - 2022			
	Nº de miembros	Nº de mujeres	% de mujeres	Cargos ocupados por mujeres	Nº de miembros	Nº de mujeres	% de mujeres	Cargos ocupados por mujeres
Ocra	7	1	14%	Vocal 1	7	3	43%	Vicepresidenta Tesorera Vocal 1
Anansaya	10	3	30%	Vocal 1 Vocal 2 Vocal 3	10	5	50%	Vicepresidenta Fiscal Vocal 2 Vocal 3 Vocal 5
Paucarccoto	8	2	25%	Fiscal Vocal	8	4	50%	Tesorera Fiscal Vocal 1 Vocal 3
Huancancaya	8	1	13%	Tesorera	8	2	25%	Tesorera Vocal 3
Curpahuasi	6	-	0%	-	6	2	33%	Tesorera Vocal
Ratcay ⁴	7	3	43%	Tesorera Fiscal Vocal	7	3	43%	Tesorera Vocal 1
Total	46	10	22%		46	19	41%	

Fuente: Entrevistas a directivas comunales y documentos del Proyecto.

De acuerdo a lo manifestado por los actuales dirigentes comunales, y también las mujeres lideresas, es evidente y resaltante el cambio en cuanto a la participación de las mujeres en la ocupación de cargos en su comunidad, no sólo en las juntas directivas comunales, sino también en los comités especializados, cuyos cargos han sido ocupados tradicionalmente solo por hombres, como las JAAS, los comités de riego y las rondas campesinas, comités en los que se asumía que las mujeres no podían participar porque se "requiere una mayor fuerza" o se necesita algún mayor conocimiento técnico.

Respecto a la valoración de la participación de la mujer en la ocupación de cargos dentro de la directiva comunal, incluyendo los cargos de mayor importancia, tanto los dirigentes comunales como las mujeres lideresas, manifiestan estar de acuerdo con ello, en principio, porque es un derecho de las mujeres poder participar al igual que los hombres en la ocupación de cargos.

Sin embargo, como es de esperarse quienes demuestran una mayor valoración al respecto son las mujeres, no solo porque es su derecho participar y éste debe ser respetado por toda la comunidad, sino también por su deseo y convicción de poder aportar al desarrollo de su comunidad, ya que son conscientes de que las mujeres

⁴ En el caso de Ratcay aunque las actas de elección de la junta directiva comunal registra a dos mujeres en la nueva directiva, el presidente actual de la comunidad señala que son 3 las mujeres en ejercicio dentro de la directiva.



aportan otras miradas y otras propuestas que, en conjunto con las de los hombres, pueden resultar en mejores propuestas para la comunidad.

Los hombres dirigentes por su parte, ponen también de manifiesto su valoración positiva a la participación de la mujer, porque es su derecho y porque pueden aportar también otras ideas "inclusive mejores a las de los hombres". Sin embargo, no todos los dirigentes comunales demuestran una valoración importante sobre la participación de las mujeres, como en el caso del presidente de la comunidad de Paucarccoto, que aunque acepta que las mujeres tienen el mismo derecho a participar, es evidente que mantiene una actitud a la defensiva.

Como ya se había señalado en la evaluación intermedia, y se evidencia nuevamente ahora en la evaluación final, ambos (dirigentes y lideresas) manifiestan que hombres y mujeres tienen las capacidades para ejercer un cargo en la directiva comunal (o algún comité); sin embargo, sus percepciones y valoraciones respecto a estas capacidades son diferentes:

- Las mujeres hacen énfasis en que tienen las mismas capacidades de liderazgo que los hombres para participar en la gestión de la comunidad, pueden aportar ideas, presentar propuestas y gestionar proyectos ante el municipio u otras instituciones; pueden cumplir las mismas funciones que los hombres en cualquier cargo, incluso siendo presidenta.
- Los hombres, en cambio, valoran más ciertas cualidades particulares de las mujeres, como el que ellas "saben la necesidad del hogar", "son más responsables" con el gasto, más honradas (lo que las hace más idóneas para el cargo de tesorera o fiscal) y "más activas" o trabajadoras que los hombres (por lo que consideran mayormente su participación como vocales, ya que "hay que andar bastante" en la comunidad).

Ello pone de relieve, que aún los hombres consideran la participación de la mujer como una "ayuda" a la comunidad, y que todavía no reconocen plenamente la participación política de las mujeres como un derecho y una obligación de ellas.

Al respecto, también, los dirigentes comunales señalan que una de las mayores limitantes para la mayor participación de las mujeres en la ocupación de cargos, es que ellas mismas se niegan a asumir estos compromisos o responsabilidades; varios presidentes sostienen que se ha propuesto a las señoras para que ocupen cargos (en la directiva y/o comités especializados) y que ellas han rechazado la propuesta. Las mujeres lideresas han coincidido en este punto también con los dirigentes; sostienen que todavía muchas mujeres "no se animan" a participar en cargos, porque tienen temor de no saber hacerlo o porque tienen mucha carga de trabajo en el hogar.

Por otra parte algunas de las mujeres lideresas, aunque se sienten más motivadas y bastante decididas a postularse al cargo de presidenta comunal, sienten que todavía no es el momento, pues consideran que requieren de mayor preparación para poder ocupar ese cargo (conocer a fondo las funciones de la presidenta y de todos los miembros de la directiva, saber sobre el manejo de documentos, como conducir una asamblea, cómo realizar gestiones ante la municipalidad y otros aspectos).

Acciones positivas en el manejo de la asamblea comunal.

Por otro lado, para dar mayores garantías a la participación de las mujeres en las asambleas comunales (participación que ya está avalada en los estatutos comunales), el Proyecto buscó promover la incorporación de ciertas prácticas positivas, con



enfoque de equidad, en el manejo de la asamblea: la participación de las mujeres como moderadoras de debate en las asambleas, la incorporación de las propuestas de las mujeres en la agenda comunal (orden del día previo e inclusivo), y la administración equitativa del tiempo en las participaciones de mujeres y hombres.

En general, en las seis comunidades, se afirma que la asistencia de las mujeres a las asambleas comunales representa al menos el 50% del total de participantes, y que su participación en este espacio es cada vez más activa.

Sobre la *participación de las mujeres como moderadoras de debate en las asambleas*, de acuerdo a lo manifestado por los dirigentes/as comunales y según se ha constatado en actas, en las 6 comunidades, las mujeres han podido participar como moderadoras de debate, al menos una vez; en las 6 comunidades, las mujeres que han participado como moderadoras son las mujeres lideresas de los comités de mujeres y de las organizaciones productivas. La participación ha sido entre una a tres veces como moderadoras. Las mujeres lideresas han manifestado que éstas han sido las primeras veces que han participado como moderadoras y que aunque tenían temor al inicio, han demostrado que pueden realizar esta tarea al igual que los hombres. Los dirigentes hombres manifiestan que están de acuerdo con que las mujeres puedan participar como moderadoras y que en la práctica han demostrado que pueden desempeñar este cargo al igual que los hombres sin ningún contratiempo.

Sobre el *orden del día previo e inclusivo*, se promovió que las solicitudes y propuestas de las mujeres sean consideradas e incorporadas en las agendas de las asambleas comunales. Para ello, se promovió que las lideresas de las organizaciones productivas y comités de mujeres presenten sus propuestas en las reuniones de los CODECO, donde se decide y organiza la agenda de la asamblea comunal. Según manifiestan los dirigentes/as comunales y las propias lideresas, las mujeres sí presentan sus solicitudes de apoyo y propuestas, y cuando ello sucede, éstas son efectivamente consideradas en las agendas de asambleas y se registran además en las actas.

Y sobre la *administración equitativa del tiempo*, los dirigentes/as comunales y lideresas, también han afirmado que ambos tienen el mismo uso del tiempo para sus intervenciones y éste se respeta. Por lo general, señalan, no hay un tiempo límite para dar sus opiniones y propuestas, pero cuando éste se impone, se les da lo mismo a hombres y mujeres.

Asimismo, se desataca la mayor participación de las mujeres en las faenas comunales, donde "antes no eran recibidas por las autoridades" y sólo se permitía la participación de los hombres porque las faenas generalmente implican trabajos forzosos que "no pueden realizar las mujeres". Sin embargo, con la sensibilización y capacitación brindadas, las mujeres vienen participando más activamente también en las faenas comunales y las labores se organizan de tal manera que hombres y mujeres puedan colaborar. De todos modos, en algunos casos como en la comunidad de Paucarccoto, cuando los trabajos se consideran muy pesados, se solicita que solo asistan los hombres.

En el caso particular de Huancancalla no se pudo conversar con ningún miembro de la junta directiva comunal; pero las lideresas de la organización productiva y comité de mujeres han señalado que el presidente actual no da mayor apertura a la participación de las mujeres.



Participación de las mujeres en las asambleas y faenas comunales

Comunidad	Participación en las asambleas comunales				Participación en las faenas comunales
	% de los asistentes	Participación de las mujeres como moderadoras de debate	Orden del día previo e inclusivo	Administración equitativa del tiempo	
Ocra	Mayor al 50%	Dos veces en el 2021. Aunque se señala que generalmente quien modera es el teniente gobernador.	Cuando solicitan algún punto, sí se incorpora. Todas las opiniones, incluyendo las de las mujeres se incorporan en el acta.	Cada uno/a puede dar su opinión hasta que cierre la idea, sea hombre o mujer.	Las mujeres también pueden participar, solo asiste uno, generalmente asisten las mujeres cuando el esposo no puede.
Anansaya	50%	Dos veces en el 2021. Hombres y mujeres son propuestos para moderar; pero generalmente ganan los hombres. a/	Los pedidos que hacen las mujeres se incorporan en la agenda.	Tanto hombres como mujeres pueden tomar el tiempo necesario para dar sus opiniones.	Sí participan las mujeres. Cuando hay trabajos pesados, las mujeres ayudan en lo que pueden. Las mujeres mayormente cocinan.
Paucarcoto	50%	Sólo una vez, en el 2021.	Las solicitudes y propuestas de las mujeres se anotan en la agenda.	La opinión es libre; pero si hay tiempo límite, es el mismo para hombres y mujeres.	Sí participan, pero cuando los trabajos son pesados, se advierte que solo vengan hombres.
Huancancalla b/	Sin datos	Sólo una vez en el 2021.	Se incorporan los puntos que las mujeres proponen en las reuniones de los CODECO.	El tiempo es el mismo para hombres y mujeres	Sin datos.
Curpahuasi	50%	Han participado, hasta 3 veces en el último año.	Cuando las mujeres solicitan algún punto, se incorpora en la agenda del día.	Se da la palabra a las mujeres siempre que lo solicitan. Las mujeres tienen el mismo tiempo que los hombres para dar sus opiniones y propuestas.	Las mujeres pueden participar al igual que los hombres en las faenas comunales. Por ejemplo, hay mujeres que saben de albañilería y hasta dirigen los trabajos.
Ratcay	50% - 70%	Han participado 2 veces.	Se consideran todas sus opiniones y solicitudes en las actas.	Las mujeres también opinan al igual que los hombres, no se les limita el tiempo, se les deja terminar el punto.	Las mujeres también participan en las faenas, pero se les encarga tareas más suaves. Por ejemplo, si los hombres cargan o empujan piedras, las mujeres traen arena con cemento.

a/ La entrevistada no recuerda si han salido elegidas mujeres como moderadoras de debate.

b/ En Huancancalla no se pudo entrevistar a ningún miembro de la directiva comunal; la información corresponde a lo registrado en las documentos fuentes de verificación del Proyecto.

Fuente: Entrevistas a presidentes y vicepresidentas comunales.



Cabe resaltar que en 4 de las 6 comunidades (Odra, Anansaya, Ratcay y Curpahuasi), tres de ellas que han participado de la intervención anterior, se evidencia una mayor dinámica en la participación de las mujeres en las asambleas, lo cual es motivado particularmente por la participación activa de las lideresas de las organizaciones productivas y comités de mujeres.

- En la comunidad de Odra, se señala que antes de la intervención Cáritas, en las asambleas participaban solo los hombres, viudas y madres solteras. Actualmente, asisten a las asambleas generalmente unas 40 personas y de ellas, al menos 20 son mujeres, es decir 50% o más de los y las participantes. Señala además, que ya hay parejas que asisten juntos a la asamblea, algo que nunca antes se ha visto. Los dirigentes comunales, destacan la participación protagónica de las lideresas de la organización productiva de mujeres, quienes generalmente hacen mayor uso de la palabra para brindar sus opiniones y propuestas.
- En la comunidad de Anansaya, la vicepresidenta de la comunidad menciona que generalmente asisten a las asambleas un total de 60 personas y que de ellas el 50% son mujeres; indica que antes las mujeres asistían en lugar de sus esposos pero no hablaban en la asamblea y los hombres las rechazaban pidiendo que asista el esposo; ahora las mujeres opinan más que antes y algunas de ellas "ya hablan muy bien" (las lideresas de la organización productiva).
- En la comunidad de Ratcay, el presidente afirma que en cada asamblea se supera los 100 participantes entre hombres y mujeres, y que las mujeres representan entre el 50% y 70% de los/las asistentes; señala además que actualmente en su comunidad, hay más asistencia de hombre y mujer en pareja. Señala además que ahora las mujeres "ya opinan" y reclaman sus derechos.
- En la comunidad de Curpahuasi, aunque es una comunidad de reciente intervención, es notorio su avance en cuanto a la participación de las mujeres en la asamblea comunal. Según señala su presidente en las asambleas vienen asistiendo unas 150 a 160 personas, y de ellas la mitad son mujeres. Ellas dan sus opiniones y planteamientos, y los dirigentes respaldan. Reconoce que antes había machismo en su comunidad, pero que ahora son más conscientes de que las mujeres tienen los mismos derechos y capacidades, y que lo que se desea es la igualdad.

En estas cuatro comunidades, se percibe en los/las dirigentes/as un mayor interés y compromiso con la participación equitativa de mujeres y hombres, en la toma de decisiones.

Funcionamiento de los Comités de Mujeres.

Ya en la evaluación intermedia quedó constancia de la existencia de los comités de mujeres en las 6 comunidades de intervención. Están reconocidos formalmente en sus comunidades, quedando ello registrado en las actas de asambleas comunales.

Estos comités de mujeres, en todos los casos, están conformados por las mujeres lideresas y otras socias que forman parte de las organizaciones productivas promovidas por el Proyecto.

Como ya se señaló anteriormente, para el Proyecto, los comités de mujeres son un órgano de representación exclusiva de las mujeres en la comunidad, y fungen como



un espacio de diálogo y concertación entre ellas para la canalización de sus demandas y propuestas hacia el resto de la comunidad.

En la evaluación intermedia, vimos que los comités de mujeres todavía no demostraban claridad sobre su rol y funciones en la comunidad y, por el contrario, mostraban confusión con el rol y funciones de las organizaciones productivas de las que forman también parte.

Ahora, al término de la intervención, se observa que las mujeres de los comités tienen más claramente definido cuál es su propósito o rol en la comunidad. Las lideresas de los comités afirman que su rol es "llevar la voz de todas las mujeres" y "hacer valer sus derechos" a participar, a opinar, a ocupar cargos, a vivir sin violencia. Por ejemplo, la presidenta del comité de mujeres de Curpahuasi (Victoria Merma) señala que "El comité de mujeres está para poder participar en las reuniones y también para defender la voz de las demás mujeres, cuando quieren participar y no les están escuchando, está levantando la mano y no están escuchando, señor presidente tal compañera quiere participar y le dan la palabra por lo menos, para eso está el Comité de Mujeres".

Según lo manifestado por las lideresas de los comités de mujeres, ellas tienen una participación más activa en las asambleas comunales, donde se mantienen vigilantes y hacen frente a cualquier tipo de discriminación que puedan sufrir las mujeres de la comunidad, es decir, si no las dejan opinar, si no las escuchan con atención, o si se burlan de ellas. Asimismo, buscan animar a sus compañeras a no quedarse calladas, que pierdan el miedo, que den sus ideas, que expresen sus preocupaciones, que planteen sus demandas.

Los dirigentes/as comunales también reconocen que el rol del Comité de Mujeres es "defender los derechos de las mujeres" y velar por la equidad y la igualdad de género. Reconocen concretamente su participación en las asambleas comunales y en las reuniones del CODECO, donde aseguran que ellas siempre opinan, dan sus propuestas y apoyan a otras mujeres. Así mismo, los/las dirigentes/as comunales destacan el rol que vienen cumpliendo los comités de mujeres en la prevención y atención de los casos de violencia, manifestando que cuando se presentan casos de violencia, estos comités intervienen en coordinación con la junta directiva, las rondas campesinas y juntas vecinales, para dar la atención debida.

Además, según aseguran las propias lideresas y también los dirigentes/as comunales, los comités de mujeres están siempre solicitando diferentes apoyos para el desarrollo de sus actividades productivas (fitotoldos, artesanías, cuyes y otros).

Todas estas evidencias indican que existe un significativo avance en cuanto al afianzamiento del rol de estos comités de mujeres en su comunidades, lo cual se ve más concretamente reflejado en su incorporación como parte de la estructura organizativa comunal y reconocidas en los estatutos comunales. Contando con este reconocimiento, los comités de mujeres participan en los diferentes espacios comunales, promoviendo y acompañando diferentes iniciativas a favor de las mujeres y de la equidad y la igualdad.

Uno de los logros más resaltantes de los comités de mujeres, es la cesión de locales comunales para la implementación de los centros de desarrollo personal de las mujeres, los cuales son sumamente importantes ya que estos centros constituyen espacios propios para las mujeres, donde ellas pueden reunirse, dialogar, capacitarse, elaborar planes de trabajo, e integrarse en diferentes actividades recreativas.



En coherencia con lo anterior, se recoge evidencia de que el rol de los comités de mujeres tiene también reconocimiento en el colectivo de las mujeres. El 91% de las mujeres saben que existe un comité de mujeres en su comunidad, e identifican que el rol del comité es organizar a las mujeres para realizar diferentes actividades productivas y de participación en la comunidad (43%), hacer respetar la opinión de las mujeres en las asambleas (23%), trabajar temas productivos (12%), atender casos de violencia (9%) y capacitar a las mujeres (6%).

En el caso de los hombres, el reconocimiento del rol del comité de mujeres, es mucho menor, aunque el 86% de los hombres ellos saben que existe un comité de mujeres en su comunidad, solo el 20% identifica que su rol está relacionado a promover y hacer respetar los derechos de las mujeres. El resto piensa que el rol de este comité está netamente relacionado a sus actividades productivas.

Además, también es cierto que hay todavía opiniones que dejan ver que no todos los hombres líderes entienden bien el rol del comité de mujeres y que aún tienen una mirada más tradicional del mismo, como que las mujeres están para apoyar en las labores de cocina; por ejemplo, el actual presidente de Ratcay (Miguel Mayhuire), cuando se le consulta por el rol del Comité de Mujeres en su comunidad, señala que "(la función del comité de mujeres es) para coordinación, a veces hay emergencias y coordinamos con él directamente para que nos apoye, porque siempre nosotros nos cocinamos en las faenas, siempre acostumbran eso porque con eso llamas a la gente; a veces con comités de mujeres, con organizaciones de mujeres, coordinamos con ellas e igual con la junta directiva, yo les ordeno hay que hacer esto y cuando llega un producto de arroz u otro agarramos para cocinar".

En balance, vemos que en la segunda mitad del Proyecto, se ha logrado un mayor fortalecimiento de los comités de mujeres, tienen una mayor claridad en sus funciones, participan más activamente en la comunidad y cuentan con un mayor reconocimiento de los dirigentes/as comunales y del colectivo de mujeres. Sin embargo, todavía se percibe cierto grado de confusión en algunas de las mujeres lideresas de los comités y organizaciones productivas (Paucarccoto y Huancancalla, particularmente) respecto a las diferencias en el rol y funciones de ambos: algunas opinan que ambos, comité y asociación son en realidad lo mismo ya que los conforman las mismas mujeres, otras que son parte de la junta directiva de la organización productiva y también del comité, creen que en realidad el comité es como la junta directiva de la organización.

Funcionamiento de los CODECO.

El Proyecto sigue apostando por el fortalecimiento de la concertación a nivel comunal a través de la promoción y acompañamiento en el proceso de conformación y/o fortalecimiento del Comité de Desarrollo Comunal (CODECO), espacio en el que participan la directiva comunal, los diferentes comités especializados (JAAS, riego, rondas) y todas las organizaciones de base de la comunidad (juntas vecinales, comités de mujeres, organizaciones productivas y otras).

En este espacio, el Proyecto busca promover la mayor participación de las organizaciones de mujeres en la toma de decisiones de la comunidad, incidiendo en la incorporación del enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas de desarrollo comunal.

Al término del Proyecto, se tienen conformados y en funcionamiento los CODECO en las seis comunidades de intervención. En las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay, los CODECO se conformaron desde la intervención anterior de las Cáritas y



lograron mantenerse. En las comunidades de Curpahuasi, Paucarccoto y Huancancalla, los CODECO se conformaron con el presente proyecto en 2021.

En todos los casos, los dirigentes comunales y mujeres representantes de las organizaciones productivas y comités de mujeres, confirman que los CODECO funcionan y que se reúnen por lo general una vez al mes (excepto Curpahuasi que se reúne cada 15 días), antes de la asamblea comunal ordinaria.

Para todos y todas, el CODECO es de suma importancia, pues les permite estar informados del trabajo de cada uno, tanto de la directiva como de los comités especializados y organizaciones, conocer sus problemas y planteamientos, y con ello, se puede trabajar más coordinadamente, y ser más organizados y eficientes al establecer prioridades, preparar la agenda de la siguiente asamblea, evaluar propuestas alternativas y llevar a la asamblea las propuestas más concretas a ser debatidas, y acortar los tiempos en los debates y resolución de los puntos de la agenda. Lógicamente, como es de esperar, los presidentes de Ocra, Anansaya y Ratcay, demuestran una mayor valoración sobre el funcionamiento del CODECO, ya que han podido ver en el tiempo las ventajas y resultados que éste ofrece.

Respecto a la participación de las mujeres en los CODECO, en las seis comunidades, los dirigentes comunales y las mujeres lideresas, han confirmado la participación de las organizaciones productivas de mujeres y de los comités de mujeres en este espacio. Además, las mujeres lideresas señalan que también participan otras mujeres que ocupan cargos en otros comités y organizaciones, como las rondas campesinas, juntas vecinales, Vaso de Leche, Programa Juntos, u otras.

Las mujeres participan en estos espacios informando sobre las actividades de sus organizaciones o comités, haciendo solicitudes de apoyo, presentando sus propuestas y, en general, dando su opinión sobre los diferentes temas que se debaten y coordinan en este espacio.

Para las mujeres su participación en este espacio es importante porque pueden informarse de los diferentes temas de la comunidad, conocer los problemas que manifiestan tanto la directiva como las otras organizaciones, intercambiar ideas y propuestas de solución. Las lideresas consideran que ser partícipes de este espacio las prepara más para ocupar cargos más adelante. En consecuencia, se evidencia, que la participación de las mujeres en el CODECO, afianza su presencia y liderazgo en el espacio comunal.

Garantías para la participación equitativa a nivel distrital.

Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO).

A nivel distrital, el Proyecto pretende incidir en el establecimiento de garantías para la participación de las mujeres en los espacios de representación y de toma de decisión a nivel local, a partir de la formulación e implementación de los Planes Locales de Igualdad de Oportunidades (PLIO).

El PLIO, es un instrumento de gestión local, avalado en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO, 2007), en el cual deben recogerse las desigualdades de género existentes en el distrito y los objetivos y estrategias que apuntan a la superación de dichas desigualdades en búsqueda de la equidad y la igualdad, de acuerdo a la realidad de su territorio. El PLIO debe estar además



articulado a las políticas nacionales y regionales en materia de igualdad de género (ya referidas en el capítulo de pertinencia).

El contexto de la pandemia del Covid 19, impidió al equipo del Proyecto poder colocar la elaboración del PLIO en la agenda municipal más tempranamente, iniciando el proceso de la formulación recién en la segunda mitad del año pasado (2021).

Entre fines de 2021 e inicios del 2022, concluyeron los talleres de formulación del PLIO en ambos distritos, logrando tener los documentos definitivos y aprobados por las municipalidades distritales.

En ambos distritos, el PLIO ha sido formulado con un horizonte temporal hacia 2027 y ha sido aprobado mediante la respectiva ordenanza municipal, primero en Curpahuasi en febrero de este año (2022), y posteriormente en Chinchaypujio en el mes de junio (2022).

El equipo del Proyecto sostiene que por su reciente formulación (y posterior aprobación), todavía este documento no ha podido ser difundido de manera amplia en las comunidades, por lo que quienes más conocen del mismo son principalmente las autoridades, líderes/as de las organizaciones y representantes de las instituciones, que han participado de los talleres para su elaboración.

Efectivamente, en la visita de evaluación, se ha constatado que aún los diferentes actores locales no conocen en mayor medida los temas o propuestas contenidos en el PLIO de su distrito.

En el caso del distrito de Curpahuasi, los miembros del CODISEC entrevistados (coordinador, PNP, Salud), los presidentes comunales y las lideresas de los comités de mujeres de Curpahuasi y Ratcay, conocen que su distrito cuenta actualmente con un PLIO y han participado en alguno(s) de los talleres de formulación. Las lideresas de los comités son quienes tienen un poco más de claridad respecto a los temas o propuestas que se plantean en este plan, identificando que lo que busca es la "igualdad de oportunidades" y que para ello se han hecho propuestas para atender los problemas de violencia contra las mujeres, las brechas educativas, las oportunidades de acceso a un trabajo y generación de ingresos, la capacitación, la participación política, entre otros temas.

En el caso del distrito de Chinchaypujio, los funcionarios municipales (de las áreas de desarrollo social y desarrollo económico), la PNP y las mujeres lideresas de los comités y organizaciones productivas, conocen de la existencia del PLIO en su distrito y han participado en su formulación (en al menos un taller). Las mujeres lideresas reconocen que este documento trata de la "igualdad de género" y de que ambos tienen las mismas oportunidades; sin embargo no identifican de manera más concreta cuáles son los temas o propuestas contenidos en este documento.

El Proyecto, con mucho esfuerzo, ha logrado que ambos distritos cuenten con su primer PLIO; pero queda pendiente el proceso de implementación del mismo, en el cual evidentemente se requiere todavía de un acompañamiento.

Por otra parte, respecto a la formulación de los PLIO y los documentos resultantes, cabe hacer algunas anotaciones importantes:

En el distrito de Chinchaypujio:



- Se lograron realizar 4 talleres y se tuvo la participación tanto de la municipalidad como de las 9 comunidades que conforman el distrito. La municipalidad tuvo un rol activo en la convocatoria a las 9 comunidades.
- Se contó con la participación de los directivos comunales.
- Se contó con la participación activa de las mujeres lideresas no solo de las organizaciones productivas y comités de las comunidades de intervención, sino también de las mujeres de las otras organizaciones de base de las 9 comunidades (vaso de leche, Juntos).
- El documento, denominado Plan Local de Igualdad de Género, señala pertinentemente en su parte introductoria el marco jurídico a nivel internacional y nacional, identificando las principales normas, convenios, acuerdos y compromisos a los cuales se circunscribe.
- El diagnóstico recoge el punto de vista de las mujeres sobre los principales problemas y propuestas de solución para alcanzar sus objetivos y metas en cuanto a una participación equitativa; sin embargo, es débil la incorporación del enfoque de género en dicho diagnóstico, no se hace mayor referencia a los datos desagregados por sexo y no se identifican concretamente las brechas de género en las diferentes dimensiones; las brechas y desigualdades de género se enfocan más en el tema de la participación política, en la participación económica, y en la violencia hacia la mujer.
- No existe en el documento un análisis concreto de la problemática de las desigualdades de género.
- En la visión propuesta no se visualiza el objetivo de la igualdad sino más bien el rol de los actores en garantizar dicha igualdad. Es interesante que se mencione el rol de la municipalidad y la necesaria articulación con los demás actores, pero ello correspondería más bien a la misión. En la visión debiera haber una meta clara de largo plazo; si se revisa la política nacional de igualdad de género, la visión (situación futura deseada) está orientada precisamente a la disminución de la discriminación.
- Aunque en el documento no aparece un diagnóstico que analice concretamente las desigualdades de género, el planteamiento de lineamientos, objetivos y ejes estratégicos, sí obedece al análisis de los factores causales de dicha problemática.

En el caso de Curpahuasi:

- Se han realizado 3 talleres y se ha contado con la participación de la municipalidad distrital, dirigentes comunales y lideresas.
- Se tuvo la participación de otras comunidades, pero no se logró abarcar a las 14 que conforman el distrito, por la amplia dispersión del territorio.
- Se contó con la participación activa de las mujeres lideresas de los comités de mujeres y organizaciones productivas; ellas conocen del PLIO y cuál es su objetivo.
- El documento incorpora pertinentemente un marco conceptual.
- De igual manera, explicita el marco jurídico en el que se circunscribe, a nivel internacional, nacional, regional y local.
- El diagnóstico no analiza las desigualdades de género existentes en el distrito y su factores causales. En este caso tampoco se registran datos desagregados por sexo y no se identifican concretamente las brechas de género en las diferentes dimensiones del desarrollo local.
- La visión está mejor planteada en este caso, establece un objetivo claro de equidad e igualdad.



- La misión hace referencia al rol que efectivamente le compete a la municipalidad distrital y al trabajo articulado que debe realizar para ello con la sociedad civil.
- Se establecen líneas estratégicas y objetivos que efectivamente responden a los principales factores de las desigualdades de género en el distrito.
- De manera interesante se proponen visiones temáticas por cada línea estratégica.
- Se incorporan además propuestas concretas de proyectos en las que se recogen las principales ideas manifestadas por las mujeres.



Matriz de Evaluación de indicadores del Resultado 2.

R2: Autoridades comunales y municipales brindan garantías suficientes para la participación y posición de las mujeres rurales en los espacios de representación y decisión establecidos.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.1.R2: A los 12 meses del Proyecto, 5 de 6 comunidades incorporan en su agenda comunal mensual asamblea, al menos 3 acciones positivas como: la alternancia de mujeres y hombres en la conducción y moderación de los debates asamblearios, orden del día previo e inclusivo, administración del tiempo de forma apropiada y con equidad de género (sin monopolios), entre otras.	LB: Actualmente en las comunidades del ámbito de intervención, la conducción y moderación de los debates comunales es asumida por el teniente gobernador, representado solo por hombres.	En las 6 comunidades, las mujeres han podido participar como moderadoras de debate, entre una a tres veces; las mujeres que han participado como moderadoras son las mujeres lideresas de los comités de mujeres y de las organizaciones productivas. También en las 6 comunidades, las mujeres lideresas de las organizaciones productivas y de los comités de mujeres, presentan sus solicitudes de apoyo y propuestas en la reuniones de los CODECO, donde son consideradas en la elaboración de la agenda de la asamblea comunal. Y en las 6 comunidades, mujeres y hombres tienen el mismo uso del tiempo para sus intervenciones en las asambleas y éste se respeta.
Ind.2.R2: A los 15 meses del Proyecto, 5 de 6 comunidades a través de sus directivas comunales aprueban al menos 1 iniciativa presentada por el Comité de Mujeres, en lo referido a la participación igualitaria comunal (candidaturas, faenas, CODECO), y distritales (CODISEC y Mesas Técnicas), consiguiendo romper las asimetrías espaciales existentes.	LB: Solo 1 de 6 comunidades focalizadas, reconocen en su estructura comunal a Comités de Mujeres, con baja representatividad ante la comunidad. Apenas el 13% de las mujeres participan en la definición de políticas; 72% están inmersas en roles de poder asimétricos en la vida familiar y comunal, sin oportunidades ni experiencia para asumir cargos de representación y decisión.	En las 6 comunidades, los comités de mujeres están constituidos y en funcionamiento. Los comités de mujeres han logrado en principio contar con el reconocimiento formal de la comunidad como parte de su estructura organizativa, lo cual ha quedado registrado en sus estatutos comunales. En todas las comunidades los comités de mujeres presentan sus solicitudes y propuestas en las asambleas comunales y reuniones de CODECO, donde plantean ideas y propuestas referentes al



R2: Autoridades comunales y municipales brindan garantías suficientes para la participación y posición de las mujeres rurales en los espacios de representación y decisión establecidos.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
		tema de violencia, participación política, desarrollo de emprendimientos productivos y gestión ambiental. Entre las propuestas presentadas por los comités y aprobadas por la comunidad, destaca el apoyo con la cesión de locales para la implementación de los centros de desarrollo personal de las mujeres.
Ind.3.R2: A los 18 meses de ejecución del proyecto, autoridades municipales de 2 gobiernos distritales (Chinchaypujio y Curpahuasi) aprueban y lideran en coordinación con 6 directivas comunales y el CODISEC, el desarrollo del 1er. Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO), orientado a promover en su puesta en marcha, al menos 3 prácticas equitativas de orden social (vigilancia de cuotas en los espacios de participación, respaldo a las 2 únicas regidoras existentes, fomento candidaturas femeninas para siguientes comicios, entre otras).	LB: Actualmente, ninguno de los gobiernos locales cuenta con un Plan Local de Igualdad de Oportunidades (PLIO). La representación de las directivas municipales tiene en ambos distritos una brecha de género superior al 80% (1 de 6 / distrito).	En ambos distritos, se tiene el correspondiente PLIO elaborado y aprobado mediante la respectiva ordenanza municipal. En dichos instrumentos se recogen las principales demandas y propuestas consensuadas entre las mujeres, hombres, autoridades, funcionarios municipales y representantes de instituciones, destacando los temas de: violencia contra las mujeres, participación política y desarrollo de emprendimientos económicos.
Ind.4.R2: A finalizar el proyecto, 6 directivas comunales, CODECO y 75% defensores/as comunitarios del ámbito comunal, con el asesoramiento de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) garantizan que la normativa comunal de participación (electoral y estatutaria), se cumpla con calidad, consiguiendo los siguientes impactos: - Incrementar al 50% las candidaturas de participación de las mujeres respecto a las pasadas planchas electorales comunales, incrementando en un 30% sus postulaciones en las listas con cargos vinculados con las	LB: Solo 3 de 6 comunidades (Odra, Anansaya y Ratcay), cuentan con normativa comunal actualizada (reglamento electoral y estatutos) pero no hay garantías de su cumplimiento y participación paritaria: 100% sin comités electorales, las mujeres como conyugues no tienen reconocido su voz y voto y 30% de mujeres en las planchas electorales 2018, 18% las encabezaban mujeres.	En los reglamentos electorales de las 6 comunidades, se contempla que las mujeres pueden ser parte del comité electoral (que está conformado por un total de 3 miembros), pueden ser candidatas y deben conformar al menos el 30% de la lista de candidatos/as a la junta directiva comunal. En las elecciones de las juntas directivas de las 6 comunidades se tuvo la participación de un total estimado de 35 mujeres como candidatas a las juntas directivas comunales, representando el 38% del total de candidatos/as postulantes. Una mujer



R2: Autoridades comunales y municipales brindan garantías suficientes para la participación y posición de las mujeres rurales en los espacios de representación y decisión establecidos.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
presidencias. - Reconocer y aplicar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres a participar en la toma de decisiones con el establecimiento de turnos de voz alternos de intervención y voto secreto. - Activar y reglamentar los comités electorales en los comicios comunales con representación igualitaria entre hombres y mujeres (50%).		se postuló como presidenta y otra como vicepresidenta. El 82% de las mujeres participó en las últimas elecciones de las juntas directivas comunales y de ellas, el 90% realizó su votó sola en secreto.
Ind.5.R2: Al finalizar el proyecto, al menos el 80% de mujeres egresadas de la escuela de formación política en igualdad, con el respaldo de sus directivas comunales y los Consejos de Desarrollo Comunal (CODECOS) desmontan ciertos estereotipos, liderando 3 cambios en su entorno político que favorecen la igualdad real: - Al menos entre el 40 - 50% de mujeres egresadas de la escuela postulan a cargos de representatividad en la directivas comunales y comités - El 80% de comunidades garantiza la alternancia en la representación familiar en al menos el 90% de las convocatorias comunales y educativas. - Aseguran la representación activa y de calidad del 40-60% de mujeres en los espacios concertación local	LB: En los ámbitos de intervención, no existen iniciativas que promuevan la formación política de mujeres y que aseguren su participación con parámetros de calidad e igualdad.	Se implementó la escuela de formación política en igualdad, en la cual participaron un total de 90 personas, 63 mujeres y 27 hombres. Han participado un total de 35 mujeres como candidatas a las juntas directivas comunales, representando el 38% del total de candidatos/as postulantes.



RESULTADO 3:

Las mujeres rurales organizadas aumentan sus capacidades y competencia productiva como colectivo, ganando en autonomía e incidencia local en la gestión sostenible de los recursos naturales del territorio.

Este tercer y último resultado del Proyecto busca fortalecer la organización y gestión de las organizaciones productivas de mujeres y garantizar su sostenibilidad a futuro.

Desde la óptica del Proyecto, este tercer resultado debería verse reflejado en cuatro aspectos:

- El fortalecimiento de la organización interna, promoviendo la mayor valoración de las mujeres sobre los beneficios de participar en su organización, mejorando los procesos e instrumentos de planificación y gestión, y abriendo espacios de intercambio, aprendizaje y desarrollo personal.
- La mejora de la gestión productiva, reflejada en el incremento de la productividad de sus emprendimientos económicos (cultivo de hortalizas, fresas y cuyes).
- La mejora de la gestión comercial, reflejada en la articulación de las mujeres al mercado y la generación de ingresos económicos que permitan la mayor autonomía económica de las mujeres.
- La mejora de la gestión ambiental, a partir de la recuperación de sus saberes y prácticas ancestrales para la gestión sostenible de sus cultivos y crianzas, y la participación activa de promotoras ambientales en la incidencia para la incorporación del cuidado de los recursos naturales y el medio ambiente en la agenda comunal y distrital.

Fortalecimiento de la organización interna.

En cada una de las comunidades de intervención, se tiene conformada una organización productiva de mujeres, haciendo un total de 6 organizaciones. Estas seis organizaciones agrupan actualmente a un total de 157 mujeres.

Asociaciones productivas de mujeres que han trabajado con el Proyecto

Comunidad	Organización	Año de conformación	Nro de Mujeres socias
Ocra	Llapanchis Puririsun	2017	22
Anansaya	Flor de Q`antu	2018	26
Paucarccoto	Flor de Karhuaypiña	2020	30
Huancancalla	Flor de Jamankay	2020	30
Curpahuasi	Chekaq Warmi	2020	29
Ratcay	Virgen de Fátima	2017	20

Fuente: Estatutos de las organizaciones y entrevistas con presidentas de las organizaciones productivas de mujeres

En las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay, las organizaciones fueron conformadas con el apoyo de la anterior intervención (2017-2018). Cuando arranca el presente Proyecto de las tres organizaciones conformadas anteriormente se encontraban activas solo las organizaciones de Ocra y Ratcay; mientras que en el caso de Anansaya la organización se encontraba debilitada. La organización de Anansaya se reactiva al volver el equipo de Cáritas a la zona.

En el caso de las otras tres comunidades (Paucarccoto, Huancancaya y Curpahuasi), las organizaciones se conformaron en 2020 con el apoyo del nuevo proyecto.



Percepción de beneficios de la organización.

Para las dirigentas de las organizaciones productivas, su organización es importante porque les brinda un espacio para encontrarse entre mujeres, estar en comunicación, trabajar como colectivo, y estar más unidas; antes de la existencia de su organización, señalan, las mujeres estaban dispersas, no se valoraban y no se apoyaban entre sí. Consideran que al estar organizadas pueden lograr mayores cosas que cuando están solas, pueden participar en su comunidad, solicitar apoyo a su municipio y negociar de una manera más organizada.

El valor que le dan al trabajo colaborativo se ve reflejado además en la práctica del "Ayni" (apoyo recíproco entre familias), que como veremos también más adelante, es una de las prácticas ancestrales que realizan en mayor medida las mujeres (90% según los resultados de la encuesta).

Las lideresas de las seis organizaciones manifiestan que el objetivo de su asociación es fortalecer juntas sus actividades productivas (producción de hortalizas, fresas, crianza de cuyes, gastronomía y en algunos casos hasta artesanías), capacitarse más, acceder al mercado, generar ingresos propios y dar un mayor sostén a sus hogares.

De otro lado, en la encuesta realizada al conjunto de las socias, la mayoría (75%) señala que pertenecer a su asociación le da el beneficio de poder acceder a la capacitación; acceder a pasantías (13%), recibir asistencia técnica (12%). Otros beneficios identificados por las mujeres, al pertenecer a su organización, son la venta conjunta con las socias o el acceso a acuerdos comerciales (22%), participar en eventos comerciales como ferias u otros (11%), hacer compras conjuntas (9%), acceder a financiamiento o apoyo externo de programas e instituciones (6%), emprender y generar ingresos (4%).

Cabe resaltar, que la percepción de los beneficios de la organización está más relacionado a la posibilidad de poder acceder a diferentes apoyos en general, particularmente a las capacitaciones, asistencia técnica y pasantías. Mientras que son menos las mujeres que visibilizan las ventajas relacionadas al tema comercial.

Un factor relevante que mencionan las lideresas respecto a la valoración de los beneficios de la organización, es el acceso que tienen actualmente a un local comunal (los centros de desarrollo personal), el cuál además está implementado con mobiliario y equipos audiovisuales; este local les brinda un espacio adecuado donde recibir capacitaciones y donde pueden coordinar sus actividades.

Instrumentos de gestión.

En cuanto a los instrumentos de gestión con los que cuentan las organizaciones productivas de mujeres, encontramos que las 6 organizaciones cuentan con sus estatutos y se encuentran debidamente registradas en los registros públicos. Además cuentan con su libro padrón y libro de actas, que son instrumentos básicos para el manejo de la organización.

El Proyecto además de procurar que las organizaciones cuenten con estos documentos básicos, ha incidido en que las organizaciones cuenten con instrumentos de planificación que les permita orientar sus acciones a corto, mediano y largo plazo. A largo plazo, las 6 organizaciones cuentan con una visión de futuro formulada por ellas mismas, a mediano plazo un plan de mejora y a corto plazo su plan operativo anual.



Respecto a la parte contable, las lideresas de las organizaciones señalan que la tesorera de la organización lleva un cuaderno de aportes, donde se registran las cuotas que las mujeres aportan para las actividades que lo requieren.

Espacios de aprendizaje, interacción y desarrollo personal.

Las dirigentas y otras mujeres lideresas de las organizaciones productivas han manifestado que su organización les da también un espacio y la oportunidad de "perder el miedo", de "andar", "conversar".

Como hemos visto, las mujeres en general, valoran en mayor medida su organización por la oportunidad que les brinda de capacitarse.

En el Proyecto, no sólo han trabajado en los talleres de capacitación con el equipo técnico, sino que también han podido acceder a otros tipos de espacios de interacción con otras mujeres: pasantías, encuentros y conexiones vía redes sociales (whats app, Facebook) o plataformas virtuales (zoom).

En el caso de las pasantías, las mujeres han podido visitar experiencias de emprendimientos productivos de otras organizaciones; lo que más valoran quienes han participado en estas visitas es la oportunidad de poder conocer las experiencias de otras mujeres en otros territorios y que han pasado o pasan por situaciones similares; conocer sus realidades (que no son tan distintas a las suyas), sus formas de trabajo y cómo han venido saliendo adelante. Para las mujeres, el participar de estas pasantías, es clave, porque "no es lo mismo solo escucharlo (en las capacitaciones), que verlo" en la práctica y escuchar la experiencia de otras mujeres como ellas mismas.

Como resultado de estas pasantías, las mujeres se motivan más y se convencen de que es posible hacer realidad sus proyectos, buscan imitar lo bueno que han visto y lo ponen en práctica en sus propios proyectos, con su propio estilo y de acuerdo a sus capacidades y condiciones. Es precisamente a partir de las pasantías que las mujeres se motivan más para sacar adelante su producción y venta de hortalizas y se animan también a probar la producción y venta de fresas.

En cuanto a los encuentros, durante el Proyecto, éstos se han dado de diferentes maneras (presenciales, virtuales, en espacios de diálogo y en espacios de deporte o entretenimiento) y en diferentes niveles (comunal, distrital, provincial, regional, nacional e internacional).

Estos encuentros han significado una importante experiencia de crecimiento personal para las mujeres, desde el hecho de salir de casa o de su comunidad, a hablar en público, a encontrarse y compartir sus experiencias con otras mujeres, al verse reflejadas en las realidades y en los temores de otras como ellas, y al inspirarse en su ánimo y empuje para salir adelante. Lógicamente, por sus evidentes ventajas, En particular, las mujeres resaltan como temas importantes en estos encuentros, la problemática de la violencia contra la mujer y la pérdida del temor que sienten, a salir de casa, a hablar en público, a ser lideresas de sus organizaciones y de su comunidad, a aspirar a ser autoridades locales como alcaldesas, entre otros.

Por otra parte, estos encuentros les han permitido a las mujeres integrarse como colectivo y discutir temas importantes de las agendas de las mujeres, a distintos niveles de sus territorios, a nivel comunal, a nivel distrital (como la Federación distrital de Chinchaypujio), provincial (federaciones provinciales de Anta y Grau), regional (Red



regional de mujeres rurales del sur), y nacional (ONAMIAP). A partir de estos encuentros, las mujeres han podido conocer mejor sus diversas realidades (similitudes y diferencias), compartir sus experiencias, saber cuáles son sus preocupaciones en común y generar ideas para ser manifestadas posteriormente en los diferentes espacios de participación y concertación, para incidir en la generación de políticas a favor de la igualdad y la equidad.

En cuanto a los espacios de encuentro a nivel internacional, éstos han permitido a las mujeres no solo conocer a otras mujeres de otros territorios y sus diferentes realidades, sino que además han podido interactuar con ellas superando las diferencias idiomáticas, educativas y de hasta de color de piel (que muchas veces generan ciertos temores en las mujeres rurales andinas). Pero, lo más interesante de estos encuentros es que permite a las mujeres saber que sus temas de agenda (de una agenda local de las mujeres) son también parte de la agenda de las mujeres en otros países y en general son parte de una agenda a nivel mundial (agenda global) y que, como tal, esta agenda puede y debe discutirse y construirse en conjunto, desde aquí y desde allá.

Y en lo que respecta a las conexiones vía redes sociales o plataformas virtuales, su uso se ha visto amplificado y potenciado durante el desarrollo del Proyecto, en particular por el contexto de la pandemia del Covid 19. Para las mujeres ésta ha sido una nueva experiencia que ha marcado un importante hito en cuanto a su acercamiento al uso de la tecnología. Las mujeres lideresas reconocen que, aunque tienen ciertas limitaciones para acceder a un equipo celular smartphone o tienen limitado acceso al internet, el uso de estas tecnologías representa una oportunidad para poder encontrarse e intercambiar con otras mujeres, superando las limitaciones de las distancias, de los tiempos, y de los costos asociados a su desplazamiento. El interés de las mujeres en el mayor uso de estas tecnologías se evidencia también en la encuesta aplicada, donde el 37% de las mujeres usan las redes sociales, 36% usan WhatsApp y el 28% usan Facebook. Además, un 9% de las mujeres señala específicamente que utiliza el celular para recibir capacitaciones o asistencia técnica.

En estos espacios de encuentro e intercambio, tanto presencial como virtual, cabe resaltar de manera particular la participación de las mujeres lideresas de Euskadi (mujeres líderes en la política y del ámbito rural), quienes han mantenido contacto frecuente con las mujeres lideresas de Chinchaypujio y Curpahuasi, en distintos espacios de manera virtual y presencial, donde han desarrollado acciones de intercambio, interaprendizaje, construcción colectiva y mentoría, acciones que han permitido estrechar los lazos entre las mujeres de aquí y de allá, forjando relaciones de confianza y de amistad que no solo inciden en el soporte y mejora del estado emocional de las mujeres, sino que también sienta bases más sólidas para un mayor trabajo en equipo en una agenda compartida, potenciando y haciendo realmente viable un enfoque de trabajo local-global.

Producción y comercialización.

En lo concerniente a la gestión técnica productiva, el Proyecto ha brindado capacitación, asistencia técnica y acompañamiento en la producción y comercialización de hortalizas y cuyes. Adicionalmente, en el territorio de Curpahuasi, se brindó apoyo en la producción de fresas, cuya incorporación se produce como parte del propio proceso de fortalecimiento de las capacidades de las mujeres a partir de una de las pasantías del Proyecto.



Producción y venta de hortalizas.

En lo que respecta a la producción de hortalizas, el Proyecto apoyó a un total de 120 familias, y a 72 de ellas les facilitó la implementación de invernaderos (o fitotoldos), 52 en Chinchaypujio y 20 en Curpahuasi.

Los registros de producción del Proyecto indican un incremento en la producción tanto en invernaderos como en campo abierto; de acuerdo a las estimaciones realizadas por el equipo técnico del Proyecto sobre la base de los registros periódicos de los niveles de producción, se tendría un incremento de 2.5 Kg/m² a 3.5 kg /m², lo que equivale a un aumento del 40% en los niveles de productividad.

Asimismo, los registros de ingresos de 2020 y 2021, señalan que los ingresos por la venta de hortalizas se han incrementado en más del 100% (entre 114% y 373%), entre un mínimo de S/ 70.00 Soles y un máximo de S/ 330.00 Soles.

En la encuesta aplicada se constata que las 6 organizaciones productivas realiza la producción de hortalizas y en ella participa el 92% de las socias. La producción de hortalizas se realiza tanto en invernaderos (50%) como a campo abierto (65%). El cultivo se realiza en un área promedio de 100 m²; el área mínima de cultivo es de 10 m² y la máxima es de 500 m².

Se registra también que las mujeres cultivan hasta un total de 23 especies de hortalizas, siendo las más producidas la cebolla, la lechuga, la zanahoria y el repollo. Todas estas variedades se destinan en mayor o menor medida a la venta.

Según se registra en la encuesta, de las mujeres que producen hortalizas, el 85% destina parte de su producción de hortalizas a la venta. El 54% de las mujeres vende en las ferias locales (Chinchaypujio, Chuquibambilla) y el 50% vende a sus familiares. El 96% vende de forma particular y el 4% en forma conjunta con su asociación.

Según los datos proporcionados por las mujeres, en los últimos tres meses de enero a marzo de 2022, se registra un ingreso promedio de S/ 288.70 Soles por la venta de hortalizas.

Producción y venta de fresas.

El proyecto ha apoyado la producción de fresas en las comunidades de Curpahuasi y Ratcay, en un total de 14 fitotoldos. Según también los registros de ingresos, obtenidos en 2021, las mujeres que producen fresas obtuvieron un ingreso promedio de S/120 a S/150 Soles.

Sin embargo, la producción de fresas se realiza también en Chinchaypujio, con el apoyo del municipio.

Según la encuesta realizada, el 18% de las mujeres realiza la producción de fresas (20% en Curpahuasi y 17% en Chinchaypujio). Las fresas se cultivan en un área promedio de 125 m², entre un mínimo de 25 m² y un máximo de 200 m².

En los últimos tres meses entre enero y marzo de 2022, la mujeres han producido un total de 97.9 Kg. de fresas.

Del total de productoras de fresas, el 72% destina una parte a la venta. El 75% vende en las ferias locales y el 44% vende a familiares. El 88% vende de forma particular y el



12% vende por intermedio de la asociación. En los últimos tres meses de enero a marzo de 2022, las mujeres han venido un promedio de 110 Kg. de fresas, a un precio promedio de S/ 8.90 Soles.

En esos tres meses, las mujeres productoras de fresas, habrían obtenido un ingreso promedio estimado de S/.987.90 Soles.

Producción y venta de cuyes.

En el caso de la producción de cuyes, el Proyecto ha brindado apoyo a un total de 70 familias, en las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay. Los registros llevados por el equipo del Proyecto, indican que la producción de cuyes se habría incrementado en un 10%. Y los ingresos por la venta de cuyes, entre 2020 y 2021, se ha incrementado entre un 26% y 113%.

En la encuesta aplicada, el 92% de las mujeres afirma que realiza la crianza de cuyes; en promedio las mujeres crían 58 cuyes, entre un mínimo de 6 y un máximo de 500. Pero en general, la crianza de cuyes es en poca cantidad, el 75% de las mujeres cría menos de 60 cuyes.

La crianza se realiza mayormente en galpones (81%) y el resto en la cocina, patio o en cuartos aparte.

Sin embargo, son pocas las mujeres que crían para la venta, sólo el 44%; el resto crían solo para su consumo familiar. Las productoras venden sus cuyes mayormente en casa (85%), muy pocas llevan a vender a las ferias locales (10%), mayormente venden a familiares, vecinos y personas de paso (98%) y en mucha menor medida a acopiadores locales (2%).

Las mujeres productoras que venden cuyes, en los últimos tres meses de enero a marzo de 2022, han vendido en promedio 23 cuyes, llegando hasta un máximo de 100 cuyes vendidos. El precio promedio al que venden sus cuyes es de S/. 23.20 Soles.

Según los datos registrados, las mujeres productoras de cuyes han vendido entre los meses de enero y marzo de 2022, un promedio de S/ 560.00 Soles.

Ingresos totales.

A nivel global, en los registros del Proyecto, se estima que las mujeres productoras, en 2021 han obtenido un ingreso anual promedio de S/ 597.50 Soles, entre un mínimo de S/ 319.80 Soles (en Huancancalla) y un máximo de S/ 807.80 Soles (en Ratcay).

Estos ingresos respecto del ingreso promedio obtenido en 2020 (S/ 230.02 Soles), representan un incremento del 150% en sus ingresos anuales.

Gestión sostenible de los recursos naturales y cuidado del medio ambiente.

Desde la capacitación y asistencia técnica brindadas por el Proyecto, se ha promovido constantemente la incorporación de prácticas que aseguren la gestión sostenible de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente.

En la producción de hortalizas y fresas en el sistema de invernaderos (fitotoldos) se incorporó el uso de abono orgánico y el riego por goteo, lo cual asegura un adecuado cuidado del suelo y el cuidado y uso más eficiente del agua. Mientras que en la crianza



de cuyes se utiliza el compost y se cuida el agua procurando que su uso no sea desmedido.

Las mujeres lideresas de las organizaciones, así como también las promotoras y promotores agroambientales entrevistados/as confirman que las socias productoras están realizando estas prácticas. Ello se ha podido constatar además en la visita realizada a las mujeres productoras para la aplicación de la encuesta, donde el equipo ha podido observar in situ la aplicación de estas prácticas en los fitotoldos y galpones de cuyes.

Las mujeres productoras consideran estas prácticas muy importantes, ya que han podido comprobar que con ellas se garantiza un uso más eficiente y un mayor cuidado de sus recursos, a la par que obtienen una producción de mayor calidad; asimismo, resaltan que estas prácticas son favorables para un mejor cuidado del medio ambiente, ya que previenen la contaminación por el uso de químicos. Además, valoran también como otro beneficio, el mayor cuidado de su salud, particularmente por evitar el uso de productos químicos y obtener un producto más natural.

Recuperación de saberes ancestrales.

De otro lado, además, considerando también importante el tema cultural, con este Proyecto se promueve la recuperación de los saberes y prácticas ancestrales orientadas al cuidado de la "Pachamama" (diosa de la tierra), las mismas que desde siempre han sido parte de la cultura andina y con las cuales las comunidades afianzan su relación de respeto y agradecimiento a su tierra.

Estas prácticas comprendieron:

- El pago a la Pachamama; se considera un acto de reciprocidad en el que se devuelve a la tierra lo que se ha sacado de ella, en una ofrenda (productos, coca y otros).
- El Ayni; es un acto de reciprocidad entre familias, que se manifiesta en el apoyo colectivo a una familia en la realización de trabajos agrícolas y en otras actividades de construcción.
- La Minka; es el trabajo colectivo que realizan las familias para realizar obras o actividades que benefician a la comunidad en conjunto.
- El Layme o rotación de cultivos.
- El Raymi, que hace referencia a las festividades que se realizan alrededor de diferentes cultivos (el tunaraymi por ejemplo que realizan en Huancancalla).

Estas prácticas ancestrales, han sido realizadas en diferentes actividades, como en la siembra de pastos y en la preparación del terreno.

De acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada, la mayoría de las mujeres productoras (60%) afirma que realiza al menos 4 de estas prácticas. Este porcentaje es significativamente mayor en Curpahuasi (85%) y menor en Chinchaypujio (48%).

En cuanto a las prácticas que más se realizan, estas son la minka y el Ayni (alrededor del 90%), seguidas de la rotación de cultivos (75%) y el pago a la Pachamama (6%). En ambos distritos, la minka y el ayni son las principales prácticas; sin embargo en Curpahuasi cobra también mayor relevancia el pago a la Pachamama (90%) a diferencia de Chinchaypujio (50%).



Cabe anotar que en general y en cada uno de los dos territorios, más del 90% de las mujeres productoras realiza al menos una de estas prácticas ancestrales.

Promotoras y promotores agroambientales.

Buscando incidir además en la gestión sostenible de los recursos y el cuidado del medio ambiente, no solo al interior de las organizaciones de mujeres productoras, sino también en el conjunto de la comunidad y el distrito, el Proyecto promueve la formación de promotoras y promotores agroambientales.

El Proyecto ha capacitado y brindado acompañamiento a un total de 24 promotoras/es (18 mujeres y 6 hombres). Todas/os cuentan con el reconocimiento de su comunidad y su nombramiento consta en actas comunales.

En las comunidades donde se intervino con el proyecto anterior (Ocra, Anansaya y Ratcay), las promotoras y promotores agroambientales están reconocidos/as por la comunidad y cumplen funciones desde el año 2017. Mientras que en las otras tres comunidades nuevas, se conformaron y reconocieron en 2020.

En las 6 comunidades, las promotoras/es tienen claro que su rol es promover el cuidado de los recursos naturales y el cuidado del medio ambiente, difundiendo y sensibilizando sobre el tema a sus demás compañeras/os de la comunidad, realizando campañas de limpieza, promoviendo el cuidado de las REPANA, la reforestación, incidiendo en el establecimiento de normas o acuerdos para el establecimiento de medidas de gestión sostenible y haciendo seguimiento al cumplimiento de las mismas.

Las promotoras y promotores manifiestan que participan como tal en los diferentes espacios de reunión y toma de decisiones a nivel comunal, en las asambleas comunales, reuniones del CODECO y en faenas comunales. En el ejercicio de sus funciones, coordinan con la junta directiva comunal, los comités especializados que tienen responsabilidades en la gestión de recursos (comités de riego, comités forestales u otros) y las organizaciones de mujeres productoras. También participan en el CODECO, a nivel distrital se coordina con defensa civil y ellos atienden incendios, daños por granizadas en la comunidad.

Respecto a las medidas que vienen promoviendo las promotoras/es agroambientales, se ha podido registrar lo siguiente:

- En cuanto a la gestión del agua: en las tres comunidades que han participado del proyecto anterior (Ocra, Anansaya y Ratcay), las promotoras/es agroambientales han continuado participando activamente en las labores de cuidado y mantenimiento de las REPANA, revisando el mantenimiento del cerco e incidiendo en que se cumpla con la prohibición del ingreso del ganado en las áreas protegidas.

En la comunidad de Curpahuasi, los promotores/as acompañan también en la mejora de los sistemas de captación y distribución del agua para riego.

- En cuanto al cuidado de los recursos forestales, también han venido promoviendo la reforestación, tanto con especies nativas como con pino; particularmente en las comunidades que cuentan con REPANA, han promovido la reforestación con especies nativas alrededor del cercado de la REPANA. Asimismo, han incidido en la prohibición de la tala de especies nativas.



- En el cuidado del suelo, las promotoras/es han trabajado o acompañado diferentes medidas como la realización de zanjas de infiltración, la prohibición de la quema de pastizales, y la rotación de cultivos.
- Y en lo referente al cuidado del medio ambiente, en todos los casos, se ha promovido o fortalecido los sistemas de manejo de residuos sólidos, promoviendo la separación de residuos orgánicos (que se utilizan para elaborar compost) e inorgánicos (que se destinan al desecho), la disposición adecuada de los residuos en micro rellenos sanitarios, sensibilizando para que no se queme y no se tire en los ríos, campañas de limpieza de la comunidad, y el recojo de los residuos en coordinación con las municipalidades distritales.

A nivel distrital, en ambos territorios, a partir de los trabajos realizados, se ha incidido en la promulgación de una ordenanza municipal que declara de "interés prioritario" la conservación de los recursos y el cuidado del medio ambiente, estableciendo la prohibición de prácticas inadecuadas (como la quema de pastizales, el arrojar la basura a los ríos) con sus respectivas sanciones, y promoviendo estas diferentes medidas trabajadas en conjunto con las promotoras/es.

Mejora de las habilidades blandas y de emprendimiento.

En paralelo a los procesos de fortalecimiento de las capacidades técnicas y de gestión organizacional, enfocados en el necesario fortalecimiento de la organización interna de las asociaciones productivas de mujeres, el Proyecto hace especial hincapié en el desarrollo de las habilidades blandas y de las capacidades de emprendimiento de todas las mujeres socias, promoviendo el desarrollo de competencias específicas que aseguren su mejor desenvolvimiento personal y que a la vez potencien el compromiso, la confianza y la unidad entre las mujeres, que son factor primordial para el sostenimiento y continuidad de sus organizaciones y de sus emprendimientos productivos.

Para este propósito, el equipo ha trabajado en los talleres y acompañamiento con las mujeres, en temas de autoestima, manejo del estrés, liderazgo, gestión del tiempo, gestión de conflictos, comunicación asertiva, desenvolvimiento en público, acceso y manejo de información, entre otros temas relacionados.

El Proyecto ha buscado incidir concretamente en el desarrollo de 5 competencias:

Perspectiva y actitud de liderazgo:

Se busca que las mujeres tengan la capacidad de motivar, convocar, coordinar y organizar a sus demás compañeras para realizar diferentes actividades e iniciativas.

De acuerdo a las evaluaciones realizadas por el equipo del Proyecto, el 94% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 55% la ha desarrollado a un nivel alto y el 39% a un nivel medio.

La capacidad de liderazgo se percibe más claramente en las dirigentas de las asociaciones, así como también en las lideresas de los comités de mujeres, en las promotoras agroambientales, y en las mujeres que ocupan cargos en la comunidad. Son estas lideresas quienes recalcan siempre la importancia de trabajar juntas entre todas las socias y la directiva, así como la necesidad de entenderse y apoyarse unas a otras.



Algunas lideresas destacan más que otras, por su mayor seguridad y desenvolvimiento en las gestiones que vienen realizando con las directivas comunales y municipios para conseguir diferentes apoyos para sus organizaciones (solicitud de terrenos y apoyo para locales, solicitud de apoyo para la producción de hortalizas y fresas en invernaderos, propuestas de nuevos proyectos).

Capacidad de negociación:

Con esta competencia lo que se busca es que las mujeres sean capaces de insertarse en el mercado y vender sus productos.

Respecto a esta competencia, las evaluaciones realizadas por el equipo del Proyecto, indican que el 99% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 54% la ha desarrollado a un nivel alto y el 45% a un nivel medio.

En las comunidades intervenidas, la experiencia de las mujeres en la comercialización es bastante reciente, habiendo sido claramente promovida desde la intervención anterior de las Cáritas en tres de las seis comunidades. Pese a ser una experiencia nueva para las mujeres, ellas han asumido el reto y lo han realizado; así vemos que el 100% de las mujeres comercializa actualmente sus productos en el mercado, en menor o mayor nivel. Como se registra en la encuesta, el 85% vende hortalizas, el 40% vende cuyes y un 13% ha incursionado en la venta de fresas (actividad que han desarrollado por su propia iniciativa, ya que no estaba prevista en el proyecto).

Capacidad para asumir riesgos:

Desarrollar esta competencia significa que pierdan el temor a poner en marcha sus emprendimientos y hacer frente a las dificultades que se les presenta en el proceso.

Respecto a esta competencia, las evaluaciones realizadas por el equipo del Proyecto, indican que el 84% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 23% la ha desarrollado a un nivel alto y el 61% a un nivel medio.

El 100% de las socias de las 6 organizaciones con las que trabaja el proyecto ha demostrado su capacidad de asumir el riesgo al poner en marcha sus emprendimientos, más aun las que han incursionado en la comercialización. Es un riesgo, porque que es una actividad completamente nueva para ellas o de experiencia muy reciente (en el caso de Ocra, Anansaya y Ratcay). Además, esta capacidad de asumir los riesgos, se ve reflejada más concretamente en la disposición a invertir sus propios recursos, que son escasos, en la construcción de sus invernaderos, de sus galpones, en el equipamiento, en la instalación de pastos; y en particular esta capacidad se ve reflejada en la dedicación de su tiempo.

Capacidad innovadora:

En el desarrollo de esta competencia, se busca que las mujeres sean capaces de aprovechar las nuevas oportunidades que se presentan, adaptándose a los nuevos contextos, insertándose en nuevos espacios comerciales, mejorando la presentación de sus productos, entre otros aspectos.

De acuerdo a las evaluaciones realizadas por el equipo del Proyecto, el 53% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 13% la ha desarrollado a un nivel alto y el 40% a un nivel medio.



La capacidad de innovación de las mujeres se evidencia de manera más saltante en aquellas que están incursionando en otros emprendimientos o los están llevando a otro nivel. Un ejemplo concreto son las mujeres que se han insertado en el mercado de las fresas, aprovechando la oportunidad presentada, la tecnología disponible y el apoyo de las instituciones. También es de resaltar el caso de las mujeres que están desarrollando emprendimientos gastronómicos buscando aprovechar la demanda de diferentes comidas a base de cuy.

Manejo de información económica de sus emprendimientos:

El manejo de la información económica es otra de las competencias importantes que se busca desarrollar en las mujeres, que conozcan y sepan llevar sus costos, los precios del mercado, la competencia, la calidad de los productos demandados, entre otros.

Según las evaluaciones realizadas por el equipo durante los acompañamientos, el 97% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 42% la ha desarrollado a un nivel alto y el 55% a un nivel medio.

El mayor manejo de información económica por parte de las mujeres se evidencia principalmente en sus conocimientos sobre los aspectos del mercado, dónde vender, quiénes son los clientes, qué productos demandan más, qué características buscan en los productos, a qué precios pueden vender.

Sin embargo, el manejo de esta información económica no ha logrado concretarse en el uso de registros de información básica sobre su producción y venta (cantidades, producidas, costos, cantidades vendidas, precios). En la encuesta aplicada, el 79% de mujeres que producen hortalizas aseguró que no lleva ningún tipo de registro de esta información; las que llevan algún tipo de registro, lo hacen mayormente de la siembra (17%), producción y ventas (10%); muy pocas (4%) llevan registros de sus costos. De igual manera el 80% de las mujeres que producen cuyes no llevan ningún registro; sólo algunas llevan registros de producción mensual (6%), registro de ventas (6%) y registro de compras (2%).

Agenda local de las mujeres.

Partiendo de la base del trabajo realizado con las mujeres, a nivel personal, familiar y a nivel de sus organizaciones productivas, el proyecto impulsa la construcción de una agenda local de las mujeres, en cada uno de los distritos de intervención.

En el caso de Curpahuasi, la agenda local de las mujeres elaborada cuenta ya con la aprobación de la municipalidad distrital, a través de una resolución de alcaldía.

La agenda local de las mujeres del distrito de Chinchaypujio, se encuentra concluida y ha sido presentada en los espacios de concertación, como la CODISEC y la IAL.

Las agendas locales de las mujeres se han elaborado en base a 5 ejes de acuerdo a las necesidades manifestadas por las mujeres y definidas en consenso: una vida libre de violencia, empoderamiento económico, participación política, defensa ambiental, desarrollo social e identidad cultural. En cada uno de estos ejes se han identificado las acciones clave que se consideran necesarias y se han definido las autoridades, instituciones y organizaciones responsables (considerando a las municipalidades,



entidades del estado, las autoridades comunales y las propias organizaciones de mujeres).

En la revisión de los documentos de agenda elaborados, se puede visibilizar claramente que éstas consideran las acciones necesarias y pertinentes acorde a las necesidades estratégicas manifestadas por las lideresas de las organizaciones productivas y comités de mujeres, así como por otras mujeres que ocupan cargos en su comunidad o distrito. Entre estas acciones destacan:

En el eje de una vida libre de violencia:

- La asignación de presupuesto para la prevención de la violencia.
- La capacitación a titulares de obligaciones y responsabilidades en el tema de violencia.
- La difusión de la ruta de atención en casos de violencia.
- La promoción e implementación de los centros de desarrollo personal para las mujeres.

En el eje de empoderamiento económico:

- La facilitación del acceso de las mujeres a diferentes apoyos para el desarrollo de emprendimientos productivos.
- El desarrollo de estrategias para el acceso a mercados.
- El fortalecimiento de los procesos asociativos de las mujeres.

En el eje de participación política:

- La formación política de las mujeres.
- La promoción y cumplimiento de las políticas nacionales de paridad y alternancia en la participación de listas de candidatos/as.
- Incorporar el enfoque de género en los estatutos comunales.
- Implementar y hacer seguimiento al PLIO.

En el eje ambiental:

- Promoción de la titulación de tierras para hombres y mujeres.
- Promoción e incorporación de medidas para conservación y gestión sostenible de los recursos y cuidado del medio ambiente.
- Formación de defensores/as ambientales.

Y en el eje de desarrollo social e identidad cultural:

- Promover y garantizar la continuidad de la educación de las niñas y adolescentes.
- Incorporar programas de capacitación en equidad de género en las escuelas para madres y padres.
- Sensibilización y capacitación a personal de salud sobre enfoque intercultural.
- Promover la incorporación de la educación sexual integral y servicios de atención especializados en salud sexual y reproductiva.
- Conservación y protección del patrimonio cultural donde las mujeres son protagonistas.



Con la agenda local de las mujeres, se deja una hoja de ruta inicial con la cual las mujeres, las autoridades y las instituciones locales, podrán continuar impulsando los procesos de cambio hacia la igualdad y la equidad en sus territorios.



Matriz de Evaluación de indicadores del Resultado 3.

R3: Las mujeres rurales organizadas aumentan sus capacidades y competencia productiva como colectivo, ganando en autonomía e incidencia local en la gestión sostenible de los recursos naturales del territorio.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.1.R3: A los 10 meses de intervención, al menos 18 mujeres de las organizaciones productivas de cada comunidad (6) capacitadas como Defensoras Ambientales cuidadoras de la Pachamama (Madre Tierra), ponen como prioridad en cada agenda comunal (6) y local (2) el cuidado de los recursos naturales del territorio, asumiendo 1 rol activo hacia la prevención, fiscalización e incidencia, acompañando mensualmente las practicas productivas de las organizaciones, intervenciones en los comités y asambleas comunales y espacios de concertación municipales.	LB: ninguna de las comunidades focalizadas, cuenta ni con defensoras ambientales ni con un posicionamiento hacia la sostenibilidad ambiental).	Se han formado un total de 24 promotoras/es agroambientales (18 mujeres y 6 hombres). Las promotoras y promotores participan en los diferentes espacios de reunión y toma de decisiones a nivel comunal, en las asambleas comunales, reuniones del CODECO y en faenas comunales. Han logrado impulsar las siguientes medidas: - En cuanto a la gestión del agua: el cuidado y mantenimiento de las REPAN (en Ocra, Anansaya y Ratcay), En la comunidad de Curpahuasi, la mejora de los sistemas de captación y distribución del agua para riego. - En cuanto al cuidado de los recursos forestales: reforestación con especies nativas y con pino; prohibición de la tala de especies nativas. - En el cuidado del suelo: zanjas de infiltración, prohibición de la quema de pastizales, y la rotación de cultivos. - En lo referente al cuidado del medio ambiente: en todos los casos, se ha promovido o fortalecido los sistemas de manejo de residuos sólidos.



R3: Las mujeres rurales organizadas aumentan sus capacidades y competencia productiva como colectivo, ganando en autonomía e incidencia local en la gestión sostenible de los recursos naturales del territorio.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.2.R3: A los 15 meses, las 6 organizaciones de mujeres consiguen mejorar su gestión interna, incrementando la percepción del 80% de sus asociadas, sobre los beneficios de la acción colectiva, concretados en: - 2 acciones cooperativas (Ayni) al año - Incorporando 2 nuevos niveles de planificación (visión de desarrollo, plan de mejora), y 3 niveles de control (estatuto y reglamento y cuaderno de aportes) - Abriendo 3 espacios de aprendizaje, interacción y desarrollo personal al año (encuentros, conexiones, pasantías).	LB: Actualmente se tiene 3 organizaciones en el ámbito de intervención y cuentan con 2 instrumentos de gestión (estatuto, Plan Operativo/mejora), requiriendo acompañamiento para su implementación y las actividades conjuntas que realizan están orientadas principalmente a actividades de capacitación técnica.	El 75% de las mujeres reconoce que pertenecer a su asociación le da el beneficio de poder acceder a la capacitación; acceder a pasantías (13%), recibir asistencia técnica (12%); la venta conjunta con las socias o el acceso a acuerdos comerciales (22%), participar en eventos comerciales como ferias u otros (11%), hacer compras conjuntas (9%), acceder a financiamiento o apoyo externo de programas e instituciones (6%), emprender y generar ingresos (4%). Las 6 organizaciones cuentan con sus estatutos y se encuentran debidamente registradas en los registros públicos. Cuentan con su libro de padrón y libro de actas. Cuentan también con una visión de futuro a largo plazo y un plan de mejora. Las mujeres han podido acceder a: pasantías, encuentros y conexiones vía redes sociales (whatsapp, Facebook) o plataformas virtuales (zoom).
Ind.3.R3: A los 16 meses de gestión del proyecto, al menos el 60% de mujeres productoras organizadas y sus familias han recuperado al menos 4 de sus saberes ancestrales de cuidado de la Pachamama (Madre Tierra) como 1 modelo para sus comunidades de sostenibilidad ecológica y de lucha contra el cambio climático, totalmente respaldado por los estatutos comunales.	LB: Actualmente, solo 2 de 6 comunidades contempla en sus estatutos 1 saber ancestral (la rotación de campos de cultivo) para el cuidado de la madre naturaleza.	El 60% de las mujeres realiza al menos 4 de las prácticas de saberes ancestrales: la minka y el Ayni (alrededor del 90%), seguidas de la rotación de cultivos (75%) y el pago a la Pachamama (6%). Estas prácticas están reconocidas en los estatutos comunales de las seis comunidades.



R3: Las mujeres rurales organizadas aumentan sus capacidades y competencia productiva como colectivo, ganando en autonomía e incidencia local en la gestión sostenible de los recursos naturales del territorio.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.4.R3: Al finalizar el proyecto al menos el 80% de las mujeres productoras organizadas, consiguen incrementar en promedio un 100% la productividad de sus emprendimientos económicos (Cuyes en 20% y hortalizas en 80%) aumentando entre un 40-50% sus condiciones de autonomía económica; a través de la comercialización mensual por lo menos el 80% de los excedentes de la producción de Cuy y Hortalizas.	LB: Actualmente solo las mujeres productoras de 3 comunidades tiene ingresos económicos por la venta de excedentes de la producción de cuyes y hortalizas, en promedio 176 soles/mes.	En hortalizas, se registra un incremento de 2.5 Kg/m ² a 3.5 kg /m ² , lo que equivale a un aumento del 40% en los niveles de productividad. En cuyes, la producción se ha incrementado en un 10%. Las mujeres productoras, en 2021 han obtenido un ingreso anual promedio de S/ 597.50 Soles. Respecto del ingreso promedio obtenido en 2020 (S/ 230.02 Soles), representan un incremento del 150% en sus ingresos anuales.
Ind.5.R3: Al finalizar el proyecto, al menos el 75% de mujeres productoras organizadas han mejorado en un 80% sus habilidades blandas y de gestión económica, en al menos 4 de las 5 competencias desarrolladas: - Perspectiva y Actitud de liderazgo - Capacidad de negociación - Capacidad para asumir riesgos - Capacidad innovadora - Manejo de información económica de sus emprendimientos - Administración de recursos y predisposición a la inversión.	LB: En los ámbitos de intervención, no existen iniciativas que promuevan y/o fortalezca el desarrollo de habilidades blandas y de gestión económica orientado a mujeres productoras/emprendedoras.	Las mujeres demuestran el desarrollo de sus habilidades blandas: - Perspectiva y Actitud de liderazgo: el 94% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 55% la ha desarrollado a un nivel alto y el 39% a un nivel medio. - Capacidad de negociación: el 99% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 54% la ha desarrollado a un nivel alto y el 45% a un nivel medio. - Capacidad para asumir riesgos: el 84% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 23% la ha desarrollado a un nivel alto y el 61% a un nivel medio. - Capacidad innovadora: el 53% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 13% la ha desarrollado a un nivel alto y el 40% a un nivel medio. - Manejo de información económica de sus



R3: Las mujeres rurales organizadas aumentan sus capacidades y competencia productiva como colectivo, ganando en autonomía e incidencia local en la gestión sostenible de los recursos naturales del territorio.		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
		emprendimientos: el 97% de las mujeres han desarrollado mejor esta competencia, el 42% la ha desarrollado a un nivel alto y el 55% a un nivel medio.
Ind.6.R3: Al finalizar el proyecto, por lo menos 4 de 6 organizaciones productivas lideradas por sus juntas directivas y 15 defensoras ambientales consiguen promover 1 Agenda Local de trabajo sobre la gobernanza ambiental del territorio basada en la recuperación de prácticas ancestrales, que presentan y lideran en los espacios de la asambleas, consiguiendo respaldo mayoritario para proponer al menos 2 propuestas en las mesas técnicas municipales articuladas a la Agenda Nacional de Acción Ambiental (ANAA) al 2021 y al menos a 1 de las metas de la agenda global de lucha contra el cambio climático 2030 (ODS 13).	LB: En los ámbitos de intervención, los dos gobiernos locales no cuentan con 1 agenda local de trabajo referida a la gobernanza ambiental y para combatir el cambio climático y sus efectos; no obstante, 3 de 6 comunidades cuentan con un plan y reglamento de gestión de residuos sólidos.	Las organizaciones productivas de mujeres de las 6 comunidades, han impulsado una agenda local en cada uno de sus distritos. Las agendas locales de las mujeres se han elaborado en base a 5 ejes: una vida libre de violencia, empoderamiento económico, participación política, defensa ambiental, desarrollo social e identidad cultural. En el eje ambiental se tienen las siguientes propuestas: promoción de la titulación de tierras para hombres y mujeres; promoción e incorporación de medidas para conservación y gestión sostenible de los recursos y cuidado del medio ambiente; formación de defensores/as ambientales.



3.3. IMPACTO

OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PROYECTO:

Promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir".

Como consecuencia de los tres resultados propuestos, el Proyecto esperaba lograr, como objetivo específico, que las mujeres alcanzaran un mayor protagonismo en su representación e incidencia, para avanzar significativamente en el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y ambientales.

Este mayor protagonismo de las mujeres, se reflejaría en cuatro efectos:

- Las mujeres logran dar protagonismo a sus intereses, superando las relaciones de poder asimétricas y erradicando la violencia.
- Estructuras comunales absorben reformas estatutarias y electorales que garanticen la representatividad de las mujeres, reduciendo brechas y asegurando la paridad.
- Los gobiernos locales incrementan su presupuesto para invertir en las demandas de las mujeres; y
- Las organizaciones de mujeres se articulan a una red regional y otras redes de mujeres en otros niveles.

Mujeres dan protagonismo a sus intereses, superando las relaciones de poder asimétricas y erradicando la violencia.

La mayor seguridad y motivación que ahora experimentan las mujeres se ve reflejada en su mayor desenvolvimiento en diferentes actividades que son de su interés personal y que realizan en diferentes espacios, tanto en el ámbito social, como económico y político.

En la encuesta aplicada, la mayoría de las mujeres refiere tener interés en alguna actividad productiva, en capacitarse, en ser autoridad o lideresa, en el deporte y en actividades de entretenimiento:

- En actividades productivas o económicas: producción de hortalizas (51%), tejido (47%), crianza de cuyes (22%), gastronomía (11%), hacer negocios (10%), hacer artesanías (3%).
- En capacitarse, 22%.
- En ser autoridad o lideresa: ser lideresa en su organización (3%), ser autoridad o lideresa en su comunidad (3%), ser alcaldesa o regidora (1%).
- En actividades de deporte (13%).
- En actividades de entretenimiento, como reunirse con las compañeras y distraerse (6%).

En ambos distritos de intervención, las mujeres refieren similares actividades como sus intereses personales, pero con ciertas diferencias: en Curpahuasi son un poco más las mujeres que manifiestan interés en ser lideresas de su organización (5%) y autoridad de su comunidad (8%), mientras que en Chinchaypujio es mayor el porcentaje de mujeres que desea capacitarse más (26%) en comparación a Curpahuasi (13%).



Las mujeres (99%) manifiestan que estas actividades son importantes (51%) o muy importantes (48%) para ellas; en ambos distritos de manera similar.

La importancia que dan las mujeres a las actividades que son de su interés personal, va de la mano con la dedicación de tiempo que les otorgan; actualmente, a la semana, las mujeres dedican a estas actividades un promedio de 23 horas y la mitad de las mujeres les dedica al menos 18 horas; el 25% dedica al menos 8 horas; y como mínimo dedican 2 horas. Sin embargo, el tiempo que dedican las mujeres a estas actividades es significativamente menor en Curpahuasi (19 horas semanales en promedio) que en Chinchaypujio (24 horas semanales en promedio).

La significativa cantidad de horas que las mujeres dedican a sus actividades de interés, va correlacionada con que estas actividades sean las económico-productivas (producción de hortalizas, crianzas, tejidos y otras), que requieren de mayor dedicación.

Las lideresas manifiestan que mayormente las mujeres tienen interés en los emprendimientos económicos por la necesidad de generar mayores ingresos para sus hogares y para tener mayor independencia económica (y poder cubrir gastos personales como vestido, salud, capacitación u otros).

Por otro lado, señalan que antes las mujeres no pensaban en sus propios intereses y no tenían metas o proyectos personales. Ahora, señalan, "las mujeres ya han despertado" y saben que pueden tener sus propias metas, "no todo es la casa o los hijos/as".

La mayor importancia que otorgan ahora las mujeres a sus intereses y proyectos personales, va de la mano con el mayor ejercicio de la corresponsabilidad familiar por parte de los hombres, como hemos visto en el resultado uno, la mayoría de las mujeres (70%) señala que sus esposos/parejas participan en la realización de varias tareas del hogar y cuidado de los hijos/as (al menos 5 de un total de una lista de 9 tareas); y el 41% de las mujeres afirma que ya ejercen la corresponsabilidad familiar junto con su esposo/pareja, es decir que ambos, mujer y hombre, son los principales responsables de estas tareas.

El ejercicio de la corresponsabilidad no sólo permite a las mujeres disponer de mayor tiempo para dedicarse a sus diferentes actividades o proyectos personales, sino que además les da ánimo el que puedan trabajar juntos como equipo con su esposo o pareja, compartir sus iniciativas, y construir juntos un proyecto familiar. Los hombres que ejercen actualmente la corresponsabilidad, convencidos de sus beneficios, opinan lo mismo, y valoran el que sus esposas o parejas participen en otros espacios porque ello también es positivo para su relación de pareja y para la familia en su conjunto.

De otra parte, para que las mujeres logren dar protagonismo a sus intereses personales, son importantes las mayores capacidades con las que ahora ellas cuentan para hacer frente a la violencia. Como ya hemos visto, las mujeres en su totalidad (100%), tanto en Curpahuasi como en Chinchaypujio, reconocen que la violencia no está justificada en ningún caso y que ésta constituye un delito; y la mayoría de ellas (86%) manifiesta que ante una situación de violencia, denunciaría el caso ante las autoridades e instituciones competentes. Como se sabe, la violencia contra las mujeres ha sido y es una de las mayores vulneraciones contra sus derechos y uno de los principales obstáculos para su desarrollo personal, por ello, es fundamental que las mujeres sepan defenderse y buscar apoyo para afrontarlo y superarlo.



Aunque no se tiene un registro único y consolidado de los casos de violencia contra las mujeres, presentados en las comunidades de los distritos, como información de referencia se tienen los registros de la PNP de Chinchaypujio y Curpahuasi de los casos de violencia familiar denunciados en los últimos 4 años (2018-2021)⁵:

- En Chinchaypujio, el 53% de los casos registrados en estos 4 años, corresponden a denuncias realizadas en el último año, 2021, frente a sólo un 8% de estos casos que fueron denunciados en el 2018.
- En Curpahuasi, el 60% de los casos registrados en los últimos 4 años corresponden a denuncias efectuadas en 2021, frente a sólo un 5% de los casos denunciados en el 2018.

Reformas en la normativa comunal para la equidad.

En lo concerniente a las reformas de las normas estatutarias, ya hemos anotado en la revisión del segundo resultado del Proyecto, que las 6 comunidades participantes han actualizado y modificado sus estatutos comunales, incorporando diferentes normas que garantizan la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la comunidad.

Aunque el Proyecto ha puesto especial énfasis en las reformas de la normativa electoral, los cambios incorporados en los estatutos comunales van más allá, notándose un avance bastante relevante en la incorporación de la igualdad y la equidad de género en el conjunto de la estructura y funcionamiento de la comunidad.

Como era de esperarse, se observa un mayor nivel de logro en el avance de estas reformas, en las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay, que son las comunidades en las que se realiza una segunda intervención y que ya en la anterior habían incorporado algunas primeras modificaciones en sus estatutos para incorporar el enfoque de equidad de género.

Las principales reformas estatutarias incorporadas, entre los 6 estatutos comunales revisados, y que podemos recalcar son las siguientes:

- Dentro de los principios básicos de la comunidad se considera la igualdad de derechos y obligaciones sin ningún tipo de discriminación.
- También dentro de sus principios, se incorpora el derecho de todos/as los/las comuneros/as a su participación ciudadana en los asuntos de la comunidad.
- En sus objetivos, se considera: promover la igualdad de condiciones a comuneros y comuneras en el ejercicio de sus derechos. (en el caso de Ocra).
- El derecho de comuneros y comuneras a elegir y ser elegidos/as en cargos comunales.
- El derecho de comuneros y comuneras a participar con voz y voto en la asamblea comunal.
- En el caso de Ocra específicamente, dentro de los derechos de comuneros/as, se señala: "Gozar en la condición de mujeres comuneras al derecho de capacitación, de ejercer cargos directivos y acceder igualitariamente a los recursos naturales".

⁵ Corresponden a datos consignados en las fuentes de verificación del Proyecto. Cabe precisar que estos datos incluyen casos de violencia entre diferentes familiares, no exclusivamente contra mujeres.



- En el caso de Ratcay, dentro de los derechos de comuneros/as, se señala explícitamente que “Hombres y mujeres pueden hacer usufructo de forma igualitaria de las tierras, pastos y recursos naturales”.
- Se incorpora la alternancia entre comunero y comunera en la ocupación de cargos dentro de la junta directiva comunal.
- Se considera el establecimiento de una participación no menor del 30% de mujeres en la conformación de la junta directiva comunal.
- En el caso de Ratcay, dentro de sus objetivos, se señala explícitamente “Promover y garantizar la participación de la comunidad y de las mujeres con una cuota del 30% como mínimo en el ejercicio de la autoridad comunal, en otras funciones públicas, comités especializados, asociaciones económicas, organizaciones sociales de base, sea por elecciones o por aclamación”.
- La incorporación del Comité de Mujeres como uno de los comités especializados de la comunidad, es decir, que se le reconoce como parte de su estructura orgánica comunal. Se reconoce que el comité de mujeres se rige por su reglamento interno y que debe cumplir las funciones establecidas al igual que los demás comités.
- En Ocrá, se incluye el tema de la violencia familiar en varias de las normas: dentro de las faltas y sanciones, se considera como falta la violencia contra la pareja e hijos/as; en las funciones de los/las vocales se incluye: “Gestionar ante las instituciones públicas y privadas la creación y financiamiento de un programa de capacitación y tratamiento psicológico a las familias con problemas en alcoholismo y de violencia familiar”; y dentro del capítulo de administración de justicia comunal, se considera que la comunidad tiene la potestad de administrar justicia en los casos de violencia familiar sin perjuicio de poner en conocimiento de las autoridades jurisdiccionales correspondientes.
- En Ratcay, se incluye dentro de las funciones de la directiva comunal, el denunciar ante las autoridades pertinentes los hechos de violencia familiar y discriminación.
- En Anansaya, se incluye la violencia familiar y el alcoholismos como causal de vacancia en los cargos de la directiva comunal.

Cabe recalcar también que en los estatutos actualizados se reconoce expresamente a hombres y mujeres como miembros de la comunidad y con la denominación explícita de comuneros y comuneras, dejando atrás la mención única de “comuneros titulares”, haciendo referencia sólo a los hombres, siendo solo ellos reconocidos como jefes del hogar y únicos representantes de las familias, que era lo tradicional en la comunidad

Por último, pero no menos importante, cabe notar que en los documentos de estatutos actualizados, se aprecia en mucha mayor medida el uso del lenguaje inclusivo, mencionando siempre a comuneros y comuneras en sus diferentes capítulos.

Y lo más importante, como vimos en el resultado dos, es que la mayoría de mujeres y hombres reconoce que cuenta con unos nuevos estatutos (más del 80%) y el 87% reconoce que éstos incluyen la participación equitativa de las mujeres.

Incidencia en los gobiernos locales para una mayor inversión en respuesta a las demandas de las mujeres.

Un tercer efecto esperado a nivel del propósito, es que las mujeres logren hacer incidencia ante sus gobiernos locales para la designación de un mayor presupuesto de inversión para la realización de proyectos y otras acciones de apoyo en respuesta a las demandas de las mujeres.



Al respecto, en principio, los Gobiernos Locales (autoridades y funcionarios/as), reconocen que las organizaciones de mujeres representadas por sus lideresas, han ido cobrando cada vez más un mayor protagonismo en el espacio local, planteando sus propuestas de proyectos y sus correspondientes demandas de apoyo.

Pero, reconocen también que es difícil atender las diferentes demandas de las mujeres porque los recursos son bastante limitados y son muchas las necesidades y temas prioritarios, sobre todo luego del contexto de emergencia y la afectación de las actividades económico-productivas por la pandemia del Covid 19 y también por la difícil situación política a nivel nacional.

Sin embargo, siendo el tema económico-productivo una de las mayores prioridades en ambos distritos y dado el empoderamiento de las organizaciones productivas de mujeres apoyadas por el Proyecto, los Gobiernos Locales han considerado y priorizado la inversión de recursos económicos en apoyo a las demandas y propuestas presentadas por las organizaciones de mujeres.

En el caso del distrito de Chinchaypujio, el municipio ha designado un presupuesto de S/ 34, 316.00 Soles para la construcción del parador gastronómico y artesanal, propuesto por las mujeres de Ocra.

Además, en Chinchaypujio, la oficina de desarrollo económico del municipio viene apoyando en la producción de fresas (actividad en la que han ingresado varias de las mujeres beneficiarias del Proyecto) y la crianza de cuyes, en 3 de las 4 comunidades en las que interviene el Proyecto, exceptuando Huancancalla por el factor climático.

En el tema social, los funcionarios/as de la municipalidad entrevistados, afirman que se ha priorizado también la compra de una camioneta para poder trasladarse a las comunidades y atender los casos de violencia que son denunciados.

En el caso del distrito de Curpahuasi, el municipio ha priorizado un proyecto de construcción de camino vecinal que facilitará la comunicación de las comunidades de Curpahuasi con otras zonas aledañas, lo cual será beneficioso también para la articulación comercial de las organizaciones productivas de mujeres. Esta obra implica una inversión de más de S/ 850 mil soles.

Además, el alcalde y el responsable de ODEL, afirman que se ha venido trabajando articuladamente apoyando en las actividades de asistencia técnica conjuntamente con el equipo de Cáritas, en la producción de fresas en invernaderos y en la crianza de cuyes.

Por otro lado, el responsable del programa de incentivos del municipio de Curpahuasi, manifestó también que la municipalidad estaba evaluando la posibilidad de destinar algún presupuesto para apoyar las actividades de la CODISEC y visitar las comunidades para hacer charlas de sensibilización sobre el tema de la violencia, pero hasta la fecha de la visita, dicha propuesta aún no estaba aprobada.

Hay que considerar también el respaldo dado por los gobiernos locales en la elaboración del PLIO, instrumento en el cual han quedado plasmadas las diferentes demandas y propuestas de las mujeres para la promoción de la igualdad y la equidad.

Las iniciativas que van apoyando los gobiernos locales, evidenciarían cierta tendencia positiva hacia la incorporación de las demandas de las mujeres en el presupuesto del gobierno local. Sin embargo, éste todavía es sólo un inicio. Es necesario que las



mujeres continúen su proceso de incidencia con los gobiernos locales, para que se destine mayor inversión en los temas priorizados en los PLIO: violencia, educación, salud, fortalecimiento de capacidades técnicas productivas, capacidades de gestión comercial, y capacidades de liderazgo para la participación política.

Articulación a redes de mujeres rurales y construcción de una agenda común desde las agendas locales a las globales.

El cuarto y último de los efectos que pretende lograr el Proyecto es la articulación de las organizaciones de mujeres de las seis comunidades de intervención, a la Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú y su proyección futura a otras redes de mujeres de diferentes niveles, donde se espera que ellas tengan especial incidencia en los temas de titularidad de la propiedad y la defensa ambiental.

Para articular a las organizaciones de mujeres, el Proyecto busca impulsar y fortalecer los espacios de encuentro, de forma presencial y también virtual, entre las organizaciones de mujeres de las seis comunidades de intervención, con otras organizaciones a nivel local (distrital o provincial), regional, nacional e internacional.

En ese marco, el Proyecto se propuso generar una mayor incidencia en el fortalecimiento de la Red Regional y de la Red Internacional, promovidas ambas desde iniciativas trabajadas en conjunto con Zabalketa y otros de sus socios locales.

Red Regional:

Directamente desde el Proyecto y desde otras intervenciones de las Cáritas y Zabalketa en otros territorios del sur del país, se promovió la conformación de la "Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú", constituida mediante acta en el mes de junio de 2021. En esta red participan mujeres de Cusco, Apurímac, Puno e Iquitos⁶, que han participado o se encuentran participando en proyectos promovidos con el apoyo de Cáritas (de diferentes territorios) y Zabalketa.

La red regional ha tenido dos encuentros; en el primero de ellos se conformó la junta directiva de la Red, en la cual participan dos mujeres de las organizaciones productivas de Chinchaypujio y Curpahuasi, en los cargos de tesorera y fiscal, respectivamente; y en el segundo encuentro, se elaboró el plan de trabajo.

Según se señala en su plan de trabajo, la Red "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".

Esta red regional, se propone entonces trabajar en los temas económico-productivo, ambiental, socio-político, capacitación, difusión y denuncia de las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres.

Entre las principales propuestas consideradas en dicho plan de trabajo, se tienen:

⁶ En el caso de las mujeres de Iquitos, si bien no pertenecen al territorio del sur del Perú, su participación se considera importante por la problemática en común que tienen con las demás mujeres, sobre todo en el tema de violencia.



- En el tema económico-productivo y ambiental: 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 sostenible con adaptación al cambio climático.
- En el tema socio-político: la implementación de una escuela de lideresas; la promoción de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en la familia, la comunidad, organizaciones y el espacio local; y la sensibilización y el fortalecimiento del sistema de prevención y atención de los casos de violencia contra las mujeres, niñas y niños.
- En el tema de capacitación: la promoción de espacios de intercambio de conocimientos y experiencias temas productivos y comercialización, el fortalecimiento de la organización; y la producción agroecológica.

Red Internacional:

La conformación de la red regional tiene además como objetivo inmediato adherirse a la Red Internacional de Mujeres Rurales, redmujeres.net, que es impulsada por Zabalketa y sus socios locales en diferentes países, desde el año 2008.

Esta red se constituye como un espacio de encuentro e intercambio entre mujeres de diferentes partes del mundo en el que dialogan y comparten sus experiencias, debatiendo y consensuando en una agenda común, los principales temas que les preocupan y sus ideas de solución; ello, con el objetivo de generar propuestas y hacer incidencia para el impulso de diferentes iniciativas y el establecimiento de políticas públicas que atiendan las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, desde un enfoque de inclusión, equidad e igualdad.

Como parte del proceso de fortalecimiento de esta red internacional, en el marco del Proyecto, se realizó la "Primera Cumbre Internacional de Mujeres Autoridades Locales", donde participaron mujeres con cargos públicos locales y otras lideresas impulsoras de importantes iniciativas en diferentes territorios de Perú, Bolivia, Colombia y Euskadi; también se contó con la participación de otras autoridades locales de Cusco y de otros distritos de las zonas de intervención; y como parte del equipo de trabajo promotor de la red, estuvieron acompañando, Susana Mateo, coordinadora técnica de proyectos de Zabalketa, los directivos de la Red Sur de Cáritas y los equipos técnicos de los proyectos que apoyan a las mujeres participantes.

Del ámbito del Proyecto, participaron cinco de las mujeres lideresas, dos del distrito de Curpahuasi y tres del distrito de Chinchaypujio.

Como resultado de la Cumbre, se firmó la Declaración de Cusco, en la cual las mujeres participante de la RED, reafirman su compromiso de continuar incidiendo en la erradicación de todo tipo de discriminación y violencia y en el acceso al ejercicio del poder, desde la promoción de los liderazgos de las mujeres y de su mayor participación en la política.

Dicha declaración, se sostiene en el marco de la Agenda 2030 y de los ODS, en particular del ODS N°5 sobre la igualdad de género y su quinta meta, en la que se propone velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.



Asimismo, en el documento de relatoría de esta primera cumbre, se señalan los principales "elementos comunes" que compartieron las mujeres. Entre estos elementos comunes, se evidencian también de manera importante los principales temas en los que ha incidido directamente el Proyecto:

- El respaldo y apoyo de la familia como clave para el desarrollo personal de las mujeres.
- La formación y capacitación como base para el empoderamiento de las mujeres.
- La falta de referentes mujeres en cargos públicos, que den ejemplo y motiven a otras mujeres a involucrarse más activamente en la política.
- La necesaria sensibilización a la sociedad en general, que no está preparada para la participación política de las mujeres.
- La violencia como principal traba para el desarrollo de las mujeres y su avance en la participación en la toma de decisiones.
- La articulación de las mujeres en redes, promoviendo el encuentro y el trabajo colectivo en sororidad, como estrategia clave para la participación política y la incidencia.

Además, un tema particularmente relevante que se menciona en esta agenda común debatida en la cumbre, es el "nuevo ejercicio del poder", como dice en el documento de la relatoría: "Un poder que no se impone, que habla de otra forma de gestionar los recursos y los espacios, en el que las mujeres tienen una mayor presencia. Se trata de una manera de hacer política más vinculada a las necesidades, a los relatos de las comunidades y que se centra en buscar modelos que erradiquen las desigualdades e injusticias sociales." Esta es precisamente una de las principales razones por las que, no solo las mujeres, sino también los hombres, reconocen y valoran la importancia de la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones, señalando que *son ellas las que conocen más las necesidades, que ellas ven temas que los hombres no ven o que ellas aportan otros puntos de vista y otras propuestas, que muchas veces son las mejores propuestas.*

El alcanzar un desarrollo integral y equitativo atendiendo las necesidades y prioridades de todos y todas, es finalmente el mayor beneficio por el cual es necesario garantizar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en el ejercicio del poder.

Otras redes:

El Proyecto, a lo largo de su ejecución, ha promovido y apoyado también la articulación de las organizaciones de mujeres de Curpahuasi y Chinchaypujio a otras redes, pudiéndose observar al final de la intervención, algunos avances interesantes en cuanto a su articulación a redes a nivel local, regional y nacional.

En el caso de Curpahuasi, las organizaciones de Curpahuasi y Ratcay, ambas están participando desde el año pasado en la Federación de Mujeres de la Región Apurímac (FEMURA). Además, la organización productiva de mujeres de Ratcay se ha articulado a la Federación de Mujeres de la provincia de Grau, la misma que reconoce a la organización de Ratcay mediante un documento formal, en el que además señala que las reuniones de la federación serán descentralizadas, esperando que la organización Virgen de Fátima de Ratcay, sea también anfitriona de futuros eventos.

Y en el caso del distrito de Chinchaypujio, las organizaciones productivas de mujeres y comités de mujeres de las cuatro comunidades de intervención (Ocrá, Anansaya,



Paucarcoto y Huancancalla) se han integrado al Frente Único de Mujeres Indígenas de Anta, correspondiente a la base de Chinchaypujio (FUMICH), el cual se conformó en el 2018 y cuenta con reconocimiento formal desde 2021. La presidenta de dicho frente es una de las mujeres lideresas de la organización productiva de mujeres de la comunidad de Ocra.

A través de estas redes locales y regionales, las organizaciones del ámbito del Proyecto se han podido vincular con la Organización Nacional de Mujeres Indígenas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP). Esta red, conformada desde 2009, es actualmente la red de mujeres rurales con mayor presencia en el escenario público del país.

La ONAMIAP tiene una agenda bastante amplia, en la que se incluyen diferentes temas de interés común para las mujeres de las zonas rurales andinas y amazónicas: la participación política de las mujeres indígenas, la lucha contra la violencia hacia la mujer, la participación de las mujeres en la gestión del territorio, el cambio climático, la soberanía alimentaria, la educación inclusiva intercultural, y la salud (con énfasis en el tema de la sexualidad y salud reproductiva).

Importancia de la articulación en RED para las mujeres:

Para las mujeres lideresas de las organizaciones de Curpahuasi y Chinchaypujio, el participar en un trabajo de RED es importante por varias razones:

- Porque pueden darse cuenta de que sus necesidades y problemas son comunes a los de otras mujeres en otros territorios, tanto en nuestro país como en otros países.
- Porque pueden compartir, conocer y aprender de sus diferentes experiencias, intercambiar ideas y propuestas, desde diferentes formas de pensar, pero orientadas a un mismo objetivo.
- Porque con su participación en estos espacios pueden ganar confianza y seguridad, y mejorar su capacidad de desenvolvimiento.
- Porque se sienten más respaldadas, motivadas y apoyadas, para continuar luchando y trabajando en la solución de sus problemas.

En particular, las mujeres lideresas que participaron de la primera cumbre en Cusco y de otros espacios de encuentro e intercambio a nivel internacional, lo valoran por cuatro razones importantes:

- Porque pueden darse cuenta que en otros países, inclusive en países más desarrollados como el País Vasco, las mujeres han afrontado y siguen afrontando los mismos problemas, limitaciones y barreras para su participación en el ejercicio del poder.
- Porque pueden dialogar a partir de sus diferentes agendas locales y definir una agenda en común a nivel global, sobre la cual establecer un plan de trabajo y acciones de incidencia en colectivo.
- Porque pueden conocer otras iniciativas y modelos de desarrollo que han funcionado o están funcionando mejor en otras partes.
- Porque encuentran otras mujeres lideresas y en particular, mujeres en cargos públicos, en quienes observan sus mayores capacidades de desenvolvimiento y liderazgo, y se constituyen para ellas en nuevos referentes, quienes las motivan a seguir su ejemplo.



Cabe señalar también, que la importancia del intercambio, del interaprendizaje y de la construcción colectiva en RED es también valorada por las mujeres de Euskadi, una de ellas (Natividad López de Munain Alzola, alcaldesa de Elburgo) señala que el enriquecimiento de las mujeres no se da en un solo sentido (de las que tienen mayor experiencia a las que tienen menos), sino que se da en ambos sentidos, pues quienes tienen ya una importante experiencia, como en su caso, siguen conociendo, aprendiendo y sobre todo reflexionando sobre los procesos vividos, sus avances, sus retrocesos, sus oportunidades y riesgos, y los retos que quedan todavía por delante.

A futuro, la expectativa sigue siendo que las organizaciones de mujeres de Curpahuasi y Chinchaypujio, a través de esta RED logren hacerse escuchar en otros espacios más amplios, logren canalizar sus demandas y propuestas, y generen incidencia en la definición e implementación de políticas públicas para el tratamiento de temas de interés estratégico para ellas.

Los logros alcanzados en el Proyecto, son un primer avance importante, pero también hay que tener en cuenta de que existen fuertes barreras que obstaculizan la participación sostenible de las organizaciones de mujeres en estas redes, principalmente su poca experiencia en la participación política, lo cual limita su mayor entendimiento y participación activa en el debate de diferentes temas; y la falta de recursos económicos para poder solventar su participación continua en los diferentes encuentros u otros eventos.



Matriz de Evaluación de indicadores del Objetivo Específico.

OE: Promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir".		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
Ind.1.OE: Al finalizar el proyecto, al menos el 70% de las mujeres consiguen dar protagonismo a sus intereses; superando las relaciones de poder asimétricas de su vida familiar y comunal, impulsando la erradicación de la violencia de género en el 80% de las comunidades beneficiarias, contribuyendo a la 2ª meta del ODS 5 y reivindicando la defensa y recuperación en la vida cotidiana de al menos 3 valores de la cosmovisión indígena (diálogo empático, convivencia y bien común), que reducen los estereotipos machistas intergeneracionales.	LB: En los ámbitos de intervención del proyecto, el 72% de las familias no tiene corresponsabilidad en la distribución de roles. De acuerdo con los reportes del CEM 2018 en el territorio, solo se denunciaron casos de violencia familiar (a penas 10%). Actualmente, la pérdida del valor de la cosmovisión indígena es descendente, especialmente en las nuevas generaciones.	Las mujeres tienen diferentes intereses personales: - En actividades económico-productivas: producción de hortalizas (51%), tejido (47%), crianza de cuyes (22%), gastronomía (11%), negocios (10%), artesanías (3%). - En capacitarse, 22%. - En ser autoridad o lideresa: en su organización (3%), autoridad o lideresa en su comunidad (3%), alcaldesa o regidora (1%). - En actividades de deporte (13%). - En actividades de entretenimiento, como reunirse con las compañeras y distraerse (6%). Para el 99% de las mujeres estas actividades son importantes (51%) o muy importantes (48%). Las mujeres dedican a estas actividades un promedio de 23 horas semanales. La mitad de las mujeres les dedica al menos 18 horas semanales. El 70% de las mujeres señala que sus esposos/parejas participan en la realización de varias tareas del hogar y cuidado de los hijos/as (al menos 5 de un total de una lista de 9 tareas); y el 41% de las mujeres afirma que ya ejercen plenamente la corresponsabilidad familiar, es decir, mujer y hombre, son ambos responsables de estas tareas. Además, las mujeres han fortalecido sus



OE: Promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir".		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
		capacidades para hacer frente a la violencia: el 100% reconoce que la violencia no está justificada en ningún caso y que ésta constituye un delito; y el 86% manifiesta que ante una situación de violencia, denunciaría el caso ante las autoridades e instituciones competentes.
Ind.2.OE: Al finalizar el proyecto, la estructura comunal de las 6 comunidades de intervención ha asumido 2 reformas estatutarias y electorales claves para garantizar la representatividad de las mujeres y reducir en un 20% las brechas comunales, asegurando la paridad democrática 40-60% en los cargos electos de las directivas comunales y comités especializados, en concordancia con el artículo 3º de la Ley General de Comunidades, Ley de Igualdad de Oportunidades (Art. 6 de la Ley 28983) y sus Estatutos Comunales (Ley electoral), sumando esfuerzos hacia el cumplimiento de la igualdad de género para la agenda global 2030.	LB: Solo 3 de 6 comunidades cuentan con normativa comunal actualizada (reglamento electoral y estatutos) sin garantías de su cumplimiento y participación paritaria. Actualmente la ocupación de mujeres en cargos directivos es de 28%, respecto al 72% de hombres, y 100% sin comités electorales.	Las 6 comunidades han actualizado y modificado sus estatutos comunales, incorporando diferentes normas que garantizan la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la comunidad. En particular se han modificado las normas electorales, considerando: - Se incorpora la alternancia entre comunero y comunera en la ocupación de cargos dentro de la junta directiva comunal. - Se considera el establecimiento de una participación no menor del 30% de mujeres en la conformación de la junta directiva comunal.
Ind.3.OE: Al finalizar el proyecto, por impulso del empoderamiento de las mujeres organizadas en los espacios de concertación comunal y local, consiguen que los 2 Gobiernos Municipales incrementen su presupuesto entre el 2% y el 3%, para invertir en demandas individuales y colectivas de las mujeres rurales, para al menos, 1º frenar, enfrentar y reducir la violencia contra ellas y 2º)	LB: Actualmente, los 2 gobiernos municipales realizan inversiones sectoriales sin análisis previo de género ni de demandas de las mujeres. Como conyugues, las mujeres no tienen reconocido su voz y voto.	Los Gobiernos Locales de Chinchaypujio y Curpahuasi, han considerado y priorizado la inversión de recursos económicos en apoyo a las demandas y propuestas presentadas por las organizaciones de mujeres: En Chinchaypujio: - Construcción del parador gastronómico y artesanal, propuesto por las mujeres de Ocra



OE: Promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir".		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
favorezcan Iniciativas de desarrollo económico sostenibles, para la promoción de autonomía económica de las mujeres.		(presupuesto de S/ 34, 316.00 Soles). - Apoyo en la producción de fresas y la crianza de cuyes, en 3 de las 4 comunidades, exceptuando Huancancalla. - Priorización de compra de una camioneta para poder trasladarse a las comunidades y atender los casos de violencia que son denunciados En Curpahuasi: - Construcción de camino vecinal que comunica las comunidades de Curpahuasi con otras zonas aledañas, facilitando la articulación comercial. Presupuesto de S/850 mil Soles. - Apoyo en la producción de fresas y la crianza de cuyes.
Ind.4.OE: Al finalizar el proyecto, 6 organizaciones de mujeres productoras se articulan a la Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú (de nivel regional), proyectándose a otras 3 redes de incidencia multinivel, transfiriendo 1 hoja de ruta común desde las agendas locales a las globales, abordando el derecho a la titularidad de la propiedad y la defensa ambiental, con el apoyo del 80% de las autoridades comunales y locales, en armonía con los principios de la cosmovisión andina (Allyn Kausay) la Ley General de Comunidades (art.3) y estatutaria.	LB: Actualmente existen 3 organizaciones de mujeres productoras que no tienen conexión entre ellas, ni con otras redes. Solo el 40% de mujeres, tienen la titularidad de sus emprendimientos económicos y 28% tienen la titularidad de sus recursos productivos (tierra). En el 50% de las comunidades se desconocen los servicios del ecosistema.	Las organizaciones productivas de mujeres de las 6 comunidades forman parte de la "Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú", donde dos de las lideresas de Chinchaypujio y Curpahuasi forman parte de la junta directiva. A través de esta red regional, las mujeres de las organizaciones de Chinchaypujio y Curpahuasi, se han articulado también a la Red Internacional de Mujeres Rurales redmujeres.net. Además, las organizaciones de mujeres de Chinchaypujio y Curpahuasi se han ido vinculando con otras redes a nivel local y nacional: - Las organizaciones de Curpahuasi se han



OE: Promover la incidencia y la representatividad individual y colectiva de las mujeres rurales en el ejercicio de sus derechos sociopolíticos, económicos y ambientales para el "buen vivir".		
Indicadores	Línea de Base	Evaluación Final
		vinculado a la Federación de Mujeres de la Región Apurímac (FEMURA) y a la Federación de Mujeres de la provincia de Grau. - Las organizaciones de Chinchaypujio se han integrado al Frente Único de Mujeres Indígenas de Anta (FUMICH). - Las organizaciones de ambos territorios se han articulado a la Organización Nacional de Mujeres Indígenas y Amazónicas del Perú (ONAMIAP).



3.4. SOSTENIBILIDAD

Al ser este Proyecto una segunda intervención en ambos territorios (directamente en 3 de las 6 comunidades), es de esperarse que al finalizar esta etapa, existan mayores garantías de sostenibilidad a futuro.

Sin embargo, lo cierto es que el Proyecto ha afrontado serias limitantes en un contexto fuertemente marcado por la pandemia del Covid 19, lo cual ha condicionado lógicamente un avance más lento y, en algunos casos, ciertos procesos truncos, que requerirán de un mayor acompañamiento a posterior.

No obstante, no todo ha sido negativo en los diferentes escenarios configurados en el contexto de la pandemia, y el equipo ha sabido también aprovechar ciertos espacios generados en las familias, en las comunidades y en el entorno local, para incidir en ciertos factores que han resultado positivos a la sostenibilidad del Proyecto.

En ese marco, el Proyecto presenta varios importantes factores que garantizan la mayor sostenibilidad; pero también, cómo es de preverse, existen algunos factores que representan un riesgo para el avance en el desarrollo de las capacidades de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos. Pese a ello, si bien la persistencia de algunos factores de riesgo puede significar un avance más lento, difícilmente podrían significar un retroceso en todo lo avanzado.

Factores favorables a la sostenibilidad.

Las principales garantías:

- La principal garantía de sostenibilidad del Proyecto está dada por la pérdida de temor de las mujeres a participar, ese "ya no tenemos miedo" que asegura precisamente que ellas sigan defendiendo y exigiendo sus derechos y que continúen participando en diferentes actividades y espacios: en sus emprendimientos productivos, en sus organizaciones, en la ocupación de cargos comunales y distritales, en las asambleas comunales, en los CODECO, y en espacios de participación y concertación a nivel distrital.
- La pérdida del temor de las mujeres a participar, va acompañada de sus capacidades fortalecidas, evidenciadas en el reconocimiento de sus derechos y de la igualdad de los mismos para hombres y mujeres, el conocimiento de las medidas para actuar frente a situaciones de violencia, sus capacidades técnicas de gestión productiva y comercialización, sus habilidades blandas, sus capacidades de liderazgo para conducir sus organizaciones y para participar activamente en los temas de gestión de la comunidad. Las mujeres con todas estas capacidades con las que cuentan ahora, demuestran un mayor y mejor desenvolvimiento tanto en el espacio familiar como en diferentes espacios públicos, habiendo ganado importante notoriedad y valoración, tanto por parte de su familia, como de su comunidad y las autoridades e instituciones del distrito.
- La capacidad de liderazgo que demuestran las mujeres en diferentes espacios públicos, es otro factor importante, y no es solo de las mujeres líderes que dirigen las organizaciones productivas y comités de mujeres, sino también de otras lideresas que ocupan cargos en sus directivas comunales, en comités especializados, como regidoras, en los frentes de mujeres a nivel distrital, etc. Con su mayor participación protagónica en estos espacios, cumplen un rol



fundamental en el soporte y empuje de los procesos impulsados, por su capacidad de convocatoria y de organización, siendo además ejemplo y motivación para las demás mujeres que se encuentran en el proceso.

- El respaldo y apoyo de un sector del colectivo de los hombres, que ya se muestra sensibilizado y comprometido con la igualdad y equidad, lo cual se ve directamente reflejado en la mayor práctica de la corresponsabilidad familiar (en el 41% de los hogares). El apoyo de los hombres, asumiendo su corresponsabilidad en las tareas domésticas y del cuidado de los hijos/as, es un factor fundamental para garantizar la mayor participación de las mujeres en otros espacios fuera del hogar. Este sector de los hombres, aunque todavía son una minoría, cumplen además un rol importante en el proceso de sensibilización e incidencia hacia otros hombres, compartiendo sus propias experiencias, sus opiniones y reflexiones, en diferentes espacios tanto a nivel familiar como dentro de la comunidad.
- Las nuevas normas estatutarias, que reconocen y garantizan la participación equitativa de las mujeres en los espacios de representación y decisión comunal (en el ejercicio de cargos y en la participación con voz y voto en las asambleas comunales, especialmente). Con los nuevos estatutos comunales aprobados, y la incorporación de las nuevas normas a favor de la equidad, las mujeres cuentan con un respaldo normativo a nivel comunal para la exigibilidad de sus derechos.
- En el marco de las nuevas normas comunales, es de particular relevancia las nuevas normas electorales, que garantizan la participación de las mujeres en la conformación de las listas de candidatos y candidatas a las juntas directivas comunales, con una participación no menor al 30%.
- También en el marco de las nuevas normas estatutarias, es otro factor importante, la incorporación de la prevención y atención de los casos de violencia como parte de las funciones de la directiva comunal y el establecimiento de sanciones específicas para quienes incurren en dichos actos de violencia contra la mujer.
- A nivel distrital, el factor de sostenibilidad más relevante lo constituye el funcionamiento de los CODISEC (más claramente en Chinchaypujio que en Curpahuasi), ya que este espacio posibilita la coordinación y articulación interinstitucional (municipio, instituciones y diferentes sectores) y una mejor coordinación con las comunidades, para continuar incidiendo y promoviendo la definición e implementación de acciones de prevención y atención adecuada de la problemática de la violencia contra las mujeres.
- Las rutas de atención en casos de violencia, que han sido elaboradas ad hoc al territorio de cada distrito, son un instrumento básico que permite no solo promover el acceso de las mujeres a los canales adecuados de atención, sino también generar mayor difusión de la violencia como acto delictivo e incidir en el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones de las autoridades e instituciones competentes y en su debida articulación .
- Los PLIO que han sido elaborados en el marco del Proyecto y que cuentan con la aprobación de las municipalidades distritales, son un instrumento de gestión local que permite a las mujeres y sus organizaciones, y a las instituciones en general, contar con un respaldo de carácter político y normativo a nivel local



para continuar promoviendo y exigiendo la implementación de políticas locales específicas en favor de la igualdad y la equidad.

- En el plano económico, un factor de sostenibilidad fundamental lo constituye la viabilidad y rentabilidad de las actividades productivas que ha promovido el Proyecto. La producción de hortalizas, producción de fresas y la crianza de cuyes, con las tecnologías promovidas desde el Proyecto, no solo han demostrado que son viables y rentables, sino que además tienen un importante potencial a futuro en el mercado local y regional. Esta rentabilidad y el mayor potencial de estas actividades, son lo que motiva y mantiene el interés de las mujeres en continuar con estas actividades y seguir participando de sus organizaciones productivas.
- La constitución formal de las organizaciones productivas de mujeres y su reconocimiento tanto a nivel comunal como distrital, les brinda el respaldo necesario para continuar participando formalmente de los espacios de toma de decisiones, tanto a nivel comunal como distrital, y seguir gestionando diferentes apoyos ante las autoridades y diferentes instituciones. El estar constituidas y registradas formalmente, así como el contar con el reconocimiento de las autoridades locales, les da la ventaja de poder ser organizaciones elegibles para participar en diferentes programas u otras iniciativas de apoyo, públicas y privadas.
- También juega a favor el interés prioritario de los Gobiernos Locales en la promoción de las actividades productivas en sus territorios, lo cual representa una oportunidad de acceso a capacitación, asistencia técnica u otros apoyos, para las organizaciones productivas de mujeres.
- La vinculación de las organizaciones de mujeres a otras de mayor territorialidad a través de su participación en redes (en una red regional y en una red internacional), les da una importante motivación y sobre todo soporte, gracias al intercambio y el interaprendizaje con otras mujeres, en particular con las mujeres lideresas de mayor experiencia en la política, lo que les permite conocer en mayor medida sobre la participación de las mujeres en este campo, saber qué esperar y cómo afrontar las diferentes dificultades que se presentan en el ejercicio político o que se les podrían presentar cuando ellas logren ocupar cargos.
- La participación de las organizaciones de mujeres en una red internacional, también, les da un mayor respaldo, al ser parte activa de la construcción de una agenda común, enmarcada en la Agenda 2030 y en los ODS (a partir de la primera Cumbre internacional de mujeres rurales autoridades) en la que están implicadas y comprometidas las mujeres, organizaciones e instituciones de cuatro países, y que se convierte en la hoja de ruta para la formulación e implementación de las siguientes estrategias y acciones en la promoción del liderazgo público y político de las mujeres.
- En el tema de sostenibilidad ecológica, el factor elemental es el interés que tienen las comunidades en recuperar y conservar sus recursos naturales, en especial el agua, ya que son la fuente de su sustento de vida. Es por ello, que hasta ahora se mantiene y fortalece la gestión de las REPANA que se implementaron en el anterior proyecto, se continúa con la reforestación, y existe un importante avance en el manejo adecuado de los residuos, entre otras medidas.



- Se suma a lo anterior como factor importante, la participación activa de las promotoras y promotores agroambientales, que cuentan con el reconocimiento formal de la comunidad, y cuyas opiniones y recomendaciones son tomadas en cuenta en la definición de diferentes medidas para la mejora de la gestión ambiental en sus territorios. El protagonismo de las promotoras y promotores, se ha evidenciado más concretamente en la definición de acuerdos comunales en los que se establecen medidas (de gestión de recursos y cuidado del medio ambiente), en la convocatoria a la comunidad para la realización de diferentes tareas (limpieza, reciclaje, mantenimiento de REPANA, canales u otras), y en la mayor coordinación con los comités especializados vinculados a la gestión de los recursos naturales dentro de la comunidad.

Otros factores positivos que también suman:

- La Ley de Igualdad de Oportunidades (Ley N°28983), que establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio igualitario de sus derechos sin ningún tipo de discriminación. El cumplimiento de esta Ley es uno de los principales argumentos que respalda la incidencia con autoridades y funcionarios municipales, con los funcionarios/as públicos en general y con las propias comunidades, para establecer e implementar políticas locales y medidas específicas, para respetar y promover la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y equidad, en las comunidades y distritos.
- La Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley N°30364), norma que tiene por objeto “prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar”. Dicha Ley establece como principios rectores la igualdad y no discriminación, y la intervención inmediata y oportuna de los operadores de justicia y la PNP ante un hecho o amenaza de violencia. Reconoce la existencia de circunstancias asimétricas entre hombres y mujeres, como una de las principales causas de la violencia. Asimismo, “reconoce que en la violencia contra las mujeres confluyen múltiples causas y factores que están presentes en distintos ámbitos, a nivel individual, familiar, comunitario y estructural, y por ello se hace necesario establecer intervenciones en los distintos niveles en los que las personas se desenvuelven y desde distintas disciplinas”. Esta normativa ordena y respalda la acción articulada de los diferentes actores a nivel comunal y local, en la lucha contra la violencia, que es una de las principales propuestas que ha sido impulsada por el Proyecto.
- El mayor interés y la gradual adaptación al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (redes sociales y plataformas virtuales), que van demostrando las mujeres, en particular algunas mujeres líderes y las más jóvenes, quienes poco a poco van experimentando el aprovechamiento y las ventajas de estas tecnologías para su mayor acceso a la información, a otras oportunidades de capacitación, a oportunidades de asesoría técnica con profesionales especialistas, y a espacios de interacción con otras redes de mujeres y en general con representantes de organizaciones e instituciones.
- En el caso particular de la comunidad de Curpahuasi, influye positivamente el mayor nivel educativo de las mujeres y su mayor uso del castellano, lo cual les permite comunicarse mejor con personas y entidades externas, acceder a



mayores oportunidades de capacitación, acceder a otras oportunidades en el mercado, entablar diálogo con otras autoridades y funcionarios, entre otros aspectos.

Factores que restan sostenibilidad.

Los principales factores que restan sostenibilidad al Proyecto:

- El bajo perfil político de la mayoría de las mujeres que conforman los Comités de Mujeres en cada comunidad; sólo algunas de las líderes manifiestan claramente su interés en involucrarse activamente en la política, ya sea para postularse a cargos en la junta directiva de su comunidad o para regidora o alcaldesa de su distrito. Además, tanto las mujeres líderes como los hombres dirigentes reconocen que, en general, todavía son pocas las mujeres que participan más activamente en las reuniones de asamblea comunal, dando sus opiniones y propuestas. Es un factor en contra porque resta posibilidades de generar mayor incidencia en los cambios propuestos e impulsados en la incorporación de la igualdad y la equidad de género en la gestión comunal y en el establecimiento de políticas públicas a nivel local.
- La persistente resistencia de los hombres a ceder mayor espacio a la participación de las mujeres, sobre todo en el ámbito político. Aunque como hemos señalado, las comunidades de Huancancalla y Paucarccoto son las más machistas, esta resistencia de los hombres a ceder mayor espacio a la participación de las mujeres, es perceptible en todas las comunidades, ya que está muy ligado a la percepción de pérdida de poder. Estas resistencias siguen siendo importantes, más aún que hasta el momento, las intervenciones no han logrado capacitar y dar un acompañamiento continuo a un mayor número de hombres.
- La percepción cada vez más extendida de que "ya no existe violencia" o "son pocos casos", porque ya no se ve en mayor medida casos graves de violencia física como se veía antes en las comunidades, es una idea engañosa y puede ser peligrosa, ya que minimiza el problema e invisibiliza otros tipos de violencia que son más recurrentes, como la violencia psicológica, emocional y la violencia económica. Ello promueve una actitud en la que se desconoce o se presta poca atención a la violencia como un problema social de importancia.
- El débil compromiso y el insuficiente apoyo que pueden brindar los Gobiernos Locales, que actualmente siguen teniendo como prioridad la recuperación de las actividades económicas afectadas por la situación dada por la pandemia del Covid 19 y el avance en obras que quedaron truncadas por el mismo contexto. Aunque el Proyecto ha logrado impulsar los PLIO, estos son procesos bastante iniciales que no se saben cómo continuarán en el futuro, más aún con un nuevo gobierno local entrante el año siguiente.
- El poco interés de los operadores de justicia en el debido cumplimiento de sus funciones dentro del sistema de prevención, atención y protección de las mujeres contra la violencia. Es una fuerte limitante para el diálogo y el trabajo articulado en la atención al problema de la violencia.

Otros factores en contra, pero menos relevantes:



- Las limitadas oportunidades de mercado, y que son más fuertes en el caso del distrito de Chinchaypujio, que aunque tiene potencial en el sector turismo, no tiene mayores posibilidades en el corto plazo para la mejora de sus niveles de articulación comercial. Las organizaciones productivas de este distrito comercializan principalmente en las ferias a nivel local, pero no tienen el mismo nivel de contacto y articulación con acopiadores y restaurantes locales como en el caso de Curpahuasi.
- Finalmente, las fuertes limitaciones que tienen las mujeres para hacer un mayor uso de las TIC, dado que la mayoría no cuentan con equipos de tecnología digital, no tienen acceso a la conectividad y no cuentan con mayores conocimientos para su uso. Ello restringe fuertemente el acceso de las mujeres a diferentes oportunidades de participar en espacios de capacitación, en encuentros o reuniones con otras mujeres, organizaciones o instituciones, e inclusive en espacios comerciales digitales.

Continuidad.

Por otra parte, en cuanto a la sostenibilidad a futuro, hay que resaltar que en el territorio de Chinchaypujio, se tiene un nuevo proyecto de continuidad en 3 de las 4 comunidades intervenidas en este distrito. El nuevo proyecto, conducido por Cáritas Cusco con el acompañamiento de Zabalketa, recoge y pone en práctica los principales aprendizajes de la experiencia reciente, enriqueciendo las estrategias con otras acciones necesarias, fortaleciendo los procesos ya impulsados y consolidando los logros alcanzados, lo cual garantiza un mayor y real avance hacia el logro de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres en dicho territorio.



3.5. EFICIENCIA (GESTIÓN DEL SOCIO LOCAL)

Equipo técnico.

La Red Sur de Cáritas ejecutó el Proyecto a través de Cáritas Cusco y Cáritas Chuquibambilla, quienes fueron las directamente responsables de las actividades en los territorios de Chinchaypujio y Curpahuasi, respectivamente (de acuerdo a su jurisdicción).

La acción consorciada entre ambas Cáritas, ha permitido aprovechar las capacidades capitalizadas por cada una de estas entidades en sus respectivos territorios: el conocimiento de la realidad local, la experiencia institucional en intervenciones anteriores y, en particular, las relaciones previas y la confianza ya ganada, con las mujeres y con los diferentes actores locales en ambos distritos. Esto ha sido un factor fundamental, sobre todo durante la etapa más difícil de la pandemia, ya que las relaciones de confianza previas, han permitido que las familias, organizaciones e instituciones, abran sus puertas y muestren mayor disposición a trabajar con el proyecto, pese al temor por el contexto.

Hay que resaltar además que el equipo técnico del Proyecto se ha mantenido casi inalterado desde el inicio de las actividades, registrándose un único cambio en la responsable del resultado 2 en la zona de Chinchaypujio y que se incorporó al equipo poco antes de la evaluación intermedia y se ha mantenido hasta el término de la intervención.

Como ya se había observado en la evaluación intermedia, el equipo técnico responsable del Proyecto estuvo conformado por hombres y mujeres, con formación profesional y técnica en diferentes especialidades (psicólogas, economistas, comunicadores/as, ingenieros y técnicos agropecuarios) y con experiencia previa en la ejecución de proyectos o iniciativas de desarrollo en diferentes comunidades rurales del sur del Perú. Este equipo, en conjunto, ha reunido las capacidades necesarias y adecuadas (conocimientos, habilidades y experiencia) para las acciones desarrolladas y ha podido responder ante las exigencias de las circunstancias dadas en el contexto de la pandemia del Covid 19.

Los conocimientos académicos y técnicos propios de las especialidades de formación de cada una y cada uno de los integrantes del equipo, se ven también complementados por su formación y/o capacitación en diferentes temas relacionados a la gestión de proyectos de desarrollo: formulación, seguimiento, metodologías y manejo de diferentes técnicas y herramientas útiles para el diagnóstico, para el diseño y realización de nuevas metodologías de trabajo, en particular en los temas de capacitación y acompañamiento con personas adultas.

Aunque evidentemente las capacidades de todo el equipo han sido sumamente importantes, es particularmente destacable la participación de las 2 profesionales psicólogas, que dados los objetivos del Proyecto, permitieron el dar una orientación metodológica más adecuada de las actividades de capacitación y acompañamiento personal y familiar a las mujeres, teniendo en cuenta en especial las diferentes situaciones de violencia que ellas han sufrido y que requieren de un adecuado soporte emocional. El acompañamiento psicológico a las mujeres, realizado por profesionales con las capacidades adecuadas, ha sido una de las acciones clave para el alcance de un mayor grado de efectividad en todo el conjunto del Proyecto.



También, la participación de las profesionales psicólogas brindaron un importante soporte metodológico en el diseño de contenidos, metodologías y herramientas de trabajo, no solo en los temas de capacitación y acompañamiento psicológico consideradas en el resultado 1, sino también en los temas relacionados al desarrollo de las habilidades blandas como parte del fortalecimiento de la organización y gestión de las organizaciones productivas de mujeres.

En el caso del territorio de Curpahuasi, también cabe destacar que dos de los tres responsables de las actividades en este distrito, formaron parte del equipo que participó en la ejecución del proyecto anterior en esta zona, lo que permitió capitalizar lo que ya se había trabajado en la anterior intervención y aprovechar los aprendizajes de dicha experiencia, particularmente en la comunidad de Ratcay donde se dio la continuidad.

Tampoco se puede dejar de mencionar la capacidad demostrada por todo el equipo para asumir los requerimientos de la necesaria virtualidad, particularmente en el contexto del Covid 19. Si bien, en la evaluación intermedia se observó la falta de mayores conocimientos sobre el manejo de estas herramientas y hasta cierta desconfianza, ahora en la evaluación final, se observa un avance importante en su manejo y uso por parte del equipo, habiendo podido no solo adaptarse sino sacar el mejor provecho posible del uso de las redes sociales (Whats App y Facebook) y plataformas virtuales (zoom, meet), desarrollando una importante habilidad en la adecuación y creación de nuevos contenidos y metodologías que han ido haciendo de estos espacios una herramienta más efectiva.

Además, cabe resaltar de especial manera, que más allá de los conocimientos, habilidades y experiencia, las capacidades del equipo se han visto significativamente potenciadas, por su voluntad de trabajo y el compromiso de todos/as y cada uno/a de sus miembros con los objetivos del Proyecto, compromiso que es de alto reconocimiento por parte de las mujeres y demás actores implicados. Ya en la evaluación intermedia se percibía un ambiente de trabajo en equipo, de mutuo apoyo, y sobre todo de un denodado esfuerzo por poder llevar las actividades del proyecto adelante y de la mejor manera posible, pese al contexto limitante de la pandemia, lo cual se ha reflejado en una mejora continua de las actividades, estrategias y metodologías de trabajo, hasta el término de la intervención, y que ha hecho posible el alcance de los resultados e impactos observados.

Por otro lado, se tienen también, como es de esperarse, algunas limitaciones observadas en las capacidades del equipo; entre ellas se evidencia:

- La falta de mayor conocimiento y experiencia para dar un mayor y adecuado soporte a las mujeres víctimas de violencia, sobre todo en casos graves, que requieren de un acompañamiento mucho más cercano y un manejo mucho más ad hoc. Con ello se ha evidenciado además la falta de vinculación y soporte con el CEM y las entidades de salud especializadas en este tema.
- La ausencia de profesionales psicólogos hombres al interior del equipo, que puedan hacer el acompañamiento respectivo a los esposos o parejas de las mujeres, abordando sus diferentes necesidades y problemas, desde la propia perspectiva de ellos como hombres.
- El insuficiente conocimiento y manejo del equipo en su conjunto sobre el enfoque de nuevas masculinidades, para abordar con mayor asertividad estos temas con los esposos o parejas de las mujeres.
- La falta de otros especialistas o recursos humanos externos que puedan apoyar en el abordaje del tema de la sexualidad, que es de interés particular de las



mujeres y de los hombres, para la mejora de su relación de pareja y de la familia en su conjunto.

Organización y coordinación.

El equipo técnico estuvo liderado por un coordinador responsable, quien a su vez estuvo acompañado de otra profesional para cubrir de manera más eficaz y eficiente las diferentes labores de coordinación y soporte del equipo técnico en ambos territorios. Además, la participación de un hombre y una mujer en las tareas de coordinación, permitieron tener una mirada y aporte, más integral y desde un enfoque más equitativo, entre un hombre y una mujer, en los diferentes momentos de análisis, reflexión y propuestas de mejora en el desarrollo del conjunto del Proyecto.

El equipo técnico directamente responsable de las actividades en campo, estuvo conformado por un total de 6 personas, y el equipo responsable en cada territorio estuvo conformado por 3 personas. En Curpahuasi, el equipo estuvo formado por una mujer y 2 hombres; y en Chinchaypujio, por dos mujeres y un hombre.

Cada equipo responsable en cada territorio, ha reunido capacidades muy similares, tanto a nivel de formación profesional y técnica, como de experiencia en campo, de acuerdo al perfil requerido para el desarrollo de las actividades en cada resultado. Ello ha permitido garantizar que las actividades se desarrollen en buena medida con la misma efectividad y calidad en todo el ámbito.

Sin embargo, fue una desventaja en el caso del distrito de Chinchaypujio, el haber asignado la misma cantidad de personal teniendo en este distrito el doble de comunidades que en Curpahuasi y donde las condiciones del territorio eran más difíciles (sobre todo por las limitaciones de conectividad). Aunque lógicamente, en ambos territorios hubieron factores de contexto desventajosos para cada equipo y una recarga de actividades producto de dicho contexto, evidentemente en Chinchaypujio, el equipo tuvo una mayor sobrecarga de actividades y mayores limitaciones.

En general, como ya se había señalado en la evaluación intermedia, la sobrecarga de actividades en todo el equipo, sigue siendo uno de los principales factores limitantes que ha enfrentado el Proyecto. No obstante, este factor limitante ha podido ser en buena medida sobrellevado gracias a la coordinación.

En la coordinación interna de cada equipo en cada territorio, hubo una persona directamente designada como responsable zonal, quien estuvo a cargo de coordinar la planificación y programación de actividades en sus respectivas comunidades y de mantener la comunicación continua con el coordinador general del Proyecto.

La coordinación interna en cada territorio ha sido bastante fluida y efectiva, observándose un nivel destacable en el trabajo articulado entre los miembros del equipo. No obstante haber un directo responsable de las actividades de cada resultado, todos los miembros del equipo se han involucrado activamente en las actividades de los tres resultados del Proyecto, lo cual lógicamente ha potenciado el nivel de logro alcanzado, en los resultados y en el objetivo específico.

La lógica del trabajo del equipo ha buscado siempre la articulación entre los 3 resultados del Proyecto, enfoque que ha sido siempre remarcado por el coordinador y la coordinadora del Proyecto y también por el equipo de Zabalketa, siendo esta una importante característica distintiva de la forma de trabajo del equipo.



Este trabajo articulado se ve directamente reflejado y se constata en que cada uno de los miembros del equipo tiene una visión integral y bastante clara del conjunto del Proyecto, del objetivo específico al que este ha apuntado, y de cómo contribuye cada resultado al logro de dicho objetivo.

Ha sido de especial relevancia también el trabajo articulado entre mujeres y hombres dentro del equipo, y la participación de los hombres en actividades que se consideraban comúnmente tareas propias de las mujeres (como limpiar, ordenar, cocinar) dentro del desarrollo de las actividades de talleres, encuentros y otras, ya que ello ha permitido visibilizar y dar el ejemplo ante las mujeres y hombres, cómo funciona la corresponsabilidad entre ambos géneros.

Asimismo, la coordinación general del Proyecto se dio en espacios frecuentes de reunión, tanto de manera presencial como virtual. El equipo en su conjunto, destaca que la comunicación y coordinación ha sido permanente, y que ello ha facilitado el entendimiento mutuo, la unificación de criterios y el avance a ritmos muy similares.

Además de ello, el equipo ha contado con un grupo de whatsapp el cual resulta útil para una comunicación y coordinación más constante, sobre todo entre equipos zonales.

También, se resalta que ha existido a lo largo del Proyecto, un diálogo continuo del coordinador general con el Secretario General de Cáritas Chuquibambilla, responsable de la ejecución del Proyecto en el distrito de Curpahuasi.

Respecto a los aspectos a ser mejorados en el futuro en la coordinación del equipo, algunos han identificado concretamente dos puntos:

- La necesidad de un proceso de inducción inicial más amplio, para una revisión más exhaustiva de los enfoques, objetivos, estrategias, actividades y, en particular, de cada uno de los indicadores del Proyecto; ello ha sido observado en razón de que al inicio del Proyecto, hubieron algunos temas que el equipo considera debieron profundizarse más, como la definición de los indicadores y la forma como iban a ser operados.
- El promover un mayor intercambio entre las experiencias de cada equipo de cómo van avanzando las actividades en cada territorio, lo cual ayudaría al equipo en su conjunto a replicar las buenas prácticas, unificar en mayor medida criterios de trabajo y validar estrategias y metodologías.

Lógicamente, se sabe que estos dos puntos señalados, sufrieron también las limitaciones propias del contexto de la pandemia, sobre todo en el primer año del Proyecto; sin embargo, es importante de todos modos anotarlos, para tenerlos en cuenta en una siguiente intervención.

Seguimiento y evaluación externa.

El coordinador y la coordinadora del Proyecto, han sido también lógicamente los responsables del seguimiento de las actividades.

El seguimiento se ha dado en los espacios de coordinación (presencial y virtual) y también mediante visitas específicas de seguimiento en campo en las cuales se realizaron entrevistas a las mujeres y los representantes de los diferentes actores locales implicados en las actividades.



Las actividades de seguimiento se han soportado en un conjunto de herramientas diseñadas para tal fin: listas de asistencia, fichas de registro de avance de resultados, registros fotográficos, informes por actividades, entre otros.

El seguimiento constante de las actividades ha permitido ir detectando a tiempo las dificultades, tropiezos, y las medidas correctivas necesarias, lo que ha posibilitado la reacción a tiempo del equipo ante varios de los diferentes eventos suscitados.

Además en las actividades de seguimiento ha tenido una constante y relevante participación la coordinadora técnica de proyectos de Zabalketa, quien es la directa responsable del seguimiento del Proyecto desde dicha entidad. El seguimiento desde Zabalketa se ha dado a través de información compartida por correo electrónico, reuniones virtuales y también visitas en campo. El personal de Zabalketa responsable del seguimiento, ha estado siempre al tanto de los avances y de las diferentes dificultades que se han presentado en la ejecución de las actividades, en particular durante la etapa más difícil de la pandemia, habiendo brindado un importante acompañamiento y soporte en el planteamiento de soluciones y la mejora continua de la gestión del Proyecto. Es de destacar además que Zabalketa estuvo presente en terreno manteniendo un diálogo directo con las mujeres y otros actores, en dos visitas, en enero de 2020 y en marzo de 2022; además ha tenido parte muy activa en los diferentes eventos de encuentros internacionales realizados en el marco de este y otros proyectos, donde han participado las mujeres de Curpahuasi y Chinchaypujio.

El seguimiento del Proyecto se ve complementado y enriquecido con los procesos de evaluación externa. Desde la planificación del Proyecto, están considerados dos procesos de evaluación externa, una intermedia y otra final. Los procesos de evaluación externa son sumamente importantes porque otorgan una mirada más objetiva del desarrollo de la intervención, considerando la evidencia recogida en campo y los diferentes pareceres y sugerencias de todos los actores implicados.

En esta segunda evaluación correspondiente a la evaluación final de la intervención, se ha podido constatar que los resultados de la evaluación intermedia han sido efectivamente revisados por el equipo técnico del proyecto y Zabalketa, y han sido consideradas varias de sus recomendaciones en la definición de medidas de mejora en el desarrollo de la segunda mitad del Proyecto.

Ejecución presupuestaria y seguimiento administrativo.

La ejecución presupuestaria se corresponde con el presupuesto establecido en la formulación del Proyecto.

Como ventaja se ha tenido una ligera ganancia por el tipo de cambio efectivo en las transferencias realizadas. El Proyecto fue aprobado con un tipo de cambio de 1 € a S/ 3.77 Soles, y se ha recibido a un tipo de cambio promedio de 1€ a S/ 3.94 Soles. Esta ligera diferencia a favor, ha permitido al equipo afrontar los incrementos de los precios unitarios por impactos del incremento del dólar.

En el manejo de los gastos, se realizaron los ajustes pertinentes de acuerdo a los recursos presupuestados, dentro de los parámetros previstos, bajo las pautas y topes que permite la AVCD y asegurando la calidad necesaria en el gasto.



De acuerdo a lo manifestado por el socio local los desembolsos se han realizado conforme lo establecido en la normativa de la AVCD, asegurando la disponibilidad de los recursos necesarios y a tiempo para las actividades en campo.

Además se resalta la coordinación estrecha entre el personal técnico y el personal administrativo; el personal administrativo ha recalcado su participación en reuniones de coordinación con el equipo técnico, lo que ha permitido realizar una gestión económica mucho más coherente con los requerimientos del equipo y la calidad necesaria para el logro de los resultados.

Para la solicitud de recursos, la adquisición de bienes y servicios y las rendiciones de gastos, se tienen los procedimientos y herramientas previamente establecidas en concordancia con la normativa de la AVCD.

Se recalca también que cada Cáritas es autónomo y esto permite tomar decisiones en cuanto a los productos que se comercializan en su zona, así cada Cáritas busca mejores proveedores, también en algunas ocasiones las Cáritas pueden juntarse para adquirir algunos insumos.



4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES

PERTINENCIA: VALORACIÓN MUY ALTA.

Todas las evidencias recogidas, en la encuesta a mujeres y hombres, en las entrevistas a los diferentes actores y en los documentos fuentes de verificación, nos permiten constatar el alto grado de pertinencia del Proyecto respecto a las necesidades y prioridades de las mujeres.

La pertinencia de los objetivos del Proyecto se ha visto remarcada más aún en el contexto de la pandemia, dada la difícil situación que tuvieron que afrontar las familias y en particular las mujeres, quienes sufrieron de manera más directa los diferentes impactos de las restricciones impuestas durante la situación de emergencia establecida por el Gobierno para hacer frente a la pandemia, viéndose afectadas por la escasez de alimentos, la imposibilidad de acceder a los mercados, la falta de ingresos económicos, la sobrecarga de tareas en el hogar y del cuidado de los hijos/as, y por sus limitadas condiciones y capacidades para hacer uso de los medios virtuales.

En consecuencia, el objetivo específico del proyecto, se enfoca acertadamente en el empoderamiento de las mujeres, tanto a nivel social, como político y económico, cobra mayor valor y significancia, principalmente para las mujeres, ya que precisamente son ellas las más afectadas y son ellas quienes tienen menores oportunidades de capacitación, acompañamiento y asistencia técnica. El Proyecto pone un acertado énfasis en el desarrollo de las capacidades personales de las mujeres, reconociendo que deben ser ellas mismas las protagonistas de los procesos de cambio hacia la transformación de las relaciones de género, en las que tienen una posición de desventaja.

Los tres resultados que componen la estrategia del proyecto se articulan coherentemente permitiendo dar repuesta a los principales problemas y factores que se deben resolverse para lograr el empoderamiento de las mujeres: las mujeres necesitan superar sus temores e inseguridades personales, lo cual pasa ineludiblemente por erradicar todas las formas de violencia hacia ellas, los hombres necesitan también cambiar sus comportamientos y actitudes machistas; se requiere que las mujeres ganen una participación más significativa en los espacios de toma de decisión; las asociaciones productivas necesitan fortalecer su organización interna y sus capacidades de gestión con un enfoque ambiental sostenible; y se requiere asimismo del involucramiento activo de las autoridades locales y de la implementación de políticas públicas locales que permitan la adopción de medidas concretas a favor de la equidad de género.

Por otra parte, si bien el Proyecto está orientado al empoderamiento de las mujeres, no se dejan de lado las necesidades de los hombres, de las comunidades y de los gobiernos locales, que son los otros actores principales involucrados en el proceso.

En el caso de los hombres, esposos o parejas de las mujeres, el Proyecto les ha brindado acompañamiento familiar y ha promovido la generación de espacios de encuentro y diálogo exclusivamente entre hombres, buscando motivar el que ellos manifiesten sus propias preocupaciones, inseguridades e ideas de solución para el cambio de comportamiento y la mejora de la convivencia familiar. No obstante, se reconoce que es necesario continuar mejorando el trabajo con los hombres, ya que no



se ha logrado aún despertar su mayor interés e involucramiento en las actividades de capacitación y acompañamiento familiar. Las propias mujeres solicitan que se trabaje más ampliamente con sus esposos o parejas y que se den otros espacios para participar juntos en las capacitaciones o encuentros. Por su parte, los hombres solicitan se les brinde un mayor acompañamiento personalizado y que se ponga también un mayor énfasis en el desarrollo de sus capacidades de liderazgo y gestión.

En el caso de las comunidades, existe una valoración alta de las juntas directivas y otros/as representantes de los comités especializados, quienes reconocen que el proyecto no sólo ha incidido en una mayor participación equitativa entre mujeres y hombres, sino que ha tenido un importante efecto en la mejora de la participación y organización de la comunidad en su conjunto, lo cual puede verse reflejado concretamente en la mejora de sus estatutos comunales (en los que no solo han incorporado normas referidas a la participación de las mujeres, si no también normas relacionadas al manejo de sus recursos, sanciones y otras), en el funcionamiento de los CODECO y en el manejo de las asambleas comunales.

Y en el caso de los Gobiernos Locales, las autoridades y funcionarios/as reconocen que el Proyecto ha contribuido de manera importante en el fortalecimiento de los CODISEC, mejorando la coordinación y sobre todo con la elaboración de las rutas de atención en casos de violencia; y además, ha apoyado y complementado las iniciativas orientadas a la reactivación económica local, lo cual es especialmente apreciado sobre todo por los efectos negativos de la pandemia.

EFICACIA: VALORACIÓN ALTA.

Teniendo en cuenta las fuertes limitaciones impuestas en el contexto de la pandemia, los resultados alcanzados por el Proyecto superan por mucho las expectativas. Los mayores logros del Proyecto se demuestran sobre todo a nivel del resultado 1 (desarrollo de las capacidades personales y competencias de las mujeres) y del resultado 3 (fortalecimiento de capacidades productivas y autonomía económica). En el resultado 2 se tienen logros también importantes a nivel de las comunidades, pero no tanto en el nivel de los Gobiernos Locales.

Al respecto, cabe resaltar lo siguiente:

- Las mujeres se sienten y se muestran más seguras y confiadas en sus capacidades personales (95%). Las mujeres se reconocen como titulares de derechos (96%) y con los mismos derechos que los hombres (84%), con derecho a participar en la toma de decisiones tanto en su hogar como en la comunidad y en el distrito, con capacidades de liderazgo, con capacidades de organización y gestión, con sueños a futuro, con aspiraciones propias y con ganas de apoyar a otras mujeres. Las mujeres están logrando superar sus miedos, se muestran más motivadas y decididas a llevar adelante no solo sus proyectos y metas personales, sino también sus proyectos familiares, proyectos para sus organizaciones, y sus propuestas para el desarrollo de su comunidad y, en algunos casos, también para el desarrollo de su distrito.
- Las mujeres han avanzado además junto con sus familias, pudiendo notarse importantes cambios en el comportamiento de sus esposos o parejas y en la relación de pareja, siendo el indicador más importante el ejercicio de la corresponsabilidad familiar (41% de los casos), que si bien no se da todavía en la mayoría de los hogares, las mujeres y los hombres reconocen que hay avances significativos, los cuales se reflejan en una mayor participación de los hombres en diferentes tareas del hogar y del cuidado de los hijos/as (70% de casos en los que



los esposos realizan 5 de 9 tareas). En ese sentido, si bien, las mujeres y los hombres no han logrado aún establecer la corresponsabilidad familiar en todo su sentido, gracias al Proyecto, se tiene actualmente una base importante para la continuidad del proceso en el futuro.

- El mayor ejercicio de la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, se ve favorecido también por el desarrollo de los emprendimientos económico-productivos liderados por las mujeres. Los hombres reconocen y valoran el aporte a la economía familiar de las mujeres con la producción y venta de hortalizas, fresas y cuyes, lo cual los motiva a participar más y compartir las tareas del hogar y de cuidado de los hijos/as, para que ellas tengan tiempo de capacitarse y asistir a las reuniones de sus organizaciones productivas. Para los hombres, representa también un alivio el compartir con sus esposas o parejas la responsabilidad de proveer recursos económicos para el hogar, especialmente a partir de la experiencia vivida en el contexto de la pandemia del Covid 19. Asimismo, los resultados que se van observando de estos emprendimientos, anima a los hombres a involucrarse activamente también en estas actividades, apoyando a sus esposas/parejas en algunas de las labores de la producción.
- Las capacidades personales de las mujeres y la mayor participación y responsabilidad de los hombres en las tareas del hogar y cuidado de los hijos/as, y con el progreso económico familiar, van abriendo caminos para la mayor participación de las mujeres en la gestión de la comunidad. Ello se ve concretamente reflejado en la participación de las mujeres en la ocupación de cargos comunales (46% de las mujeres beneficiarias ocupa algún cargo en su comunidad). De ellas, resalta un 18% que ocupan cargos en las directivas comunales y un 24% que ocupan cargos en los comités especializados, lo cual es un logro muy importante para las mujeres, porque antes no eran consideradas para estos cargos.
- Las mujeres van ganando mayor experiencia y confianza en sus capacidades para ocupar cargos comunales y algunas mujeres con perfiles más políticos ya se han propuesto llegar al cargo de alcaldesa o regidora de sus distrito. El desempeño de las mujeres en la ocupación de cargos comunales, va de la mano con un progresivo mayor respaldo y apoyo de los hombres; los más sensibilizados, reconocen sinceramente que las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas capacidades que los hombres para ejercer cargos en su comunidad, y que en muchas ocasiones ellas tienen un mejor desempeño que ellos. En varios casos, los hombres se han convertido en importantes aliados de las mujeres lideresas, pues las asesoran en la realización de gestiones y en el manejo de documentos.
- Las mujeres se sienten más seguras también gracias a que ahora cuentan con un mayor resguardo de las autoridades e instituciones frente a la violencia ejercida contra ellas; se han fortalecido los CODISEC en ambos distritos (creado en Curpahuasi y reactivado en Chinchaypujio, gracias al Proyecto), considerando su mayor logro la elaboración de las rutas de atención con los protocolos de actuación frente a los casos de violencia. Tanto las mujeres como los hombres (100% en ambos casos) reconocen que la violencia contra la mujer no es justificable por ningún motivo y que constituye un delito. La mayoría de las mujeres (86%) y de los hombres también (70%) conocen que deben denunciar los casos de violencia ante las autoridades e instituciones competentes, identificando en orden de importancia a la Policía (64%), Juez de Paz (22%), DEMUNA (21%), Línea 100 y CEM (27%) y Junta Directiva Comunal (19%).

Sin embargo, es cierto también, que los operadores de justicia local, no cuentan con las capacidades adecuadas y suficientes para brindar una adecuada atención, cuando las mujeres violentadas acuden a los sistemas de justicia a presentar sus



denuncias. En general, los recursos resultan insuficientes para brindar una atención de acuerdo a los protocolos de la ley; los CEM y las comisarías no cuentan con suficiente personal capacitado para atender las denuncias y poder hacerles un seguimiento adecuado en su etapa judicial; en otros casos los operadores de justicia realizan conciliaciones bajo el concepto de unidad familiar perjudicando a las mujeres.

- Asimismo, las mujeres se sienten más respaldadas con las nuevas normas comunales. Los cambios incorporados en los estatutos comunales y en concreto en las normas electorales, son un factor contundente que posibilita realmente a las mujeres, ejercer su derecho a participar con voz y voto en la toma de decisiones, y en particular, ejercer su derecho a elegir y ser elegidas en la ocupación de cargos dentro de su comunidad, incluyendo su participación equitativa en los cargos de mayor importancia. Las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay, que ya habían incorporado algunos cambios en sus estatutos comunales en la intervención anterior, reafirman su convicción en la importancia de continuar avanzando en este proceso, habiendo incorporado más ampliamente el enfoque de género en sus estatutos, en sus principios, en sus objetivos, e incluso en el establecimiento de sanciones en los casos de violencia contra las mujeres u otros miembros de la familia.
- La aplicación de las nuevas normas electorales han permitido efectivamente la mayor participación de las mujeres en las contiendas electorales; en 4 de las 6 comunidades se ha superado la participación del 30% de mujeres en las candidaturas a juntas directivas; y en tres de las comunidades de Chinchaypujio, su participación ha sido mayor al 40% (Ocra, Anansaya) y hasta un 50% (Paucarcoto).

Como resultado, se tiene un incremento significativo en la participación de las mujeres en las directivas comunales, pasando de representar el 22% (10 mujeres de 46 puestos) a representar actualmente el 41% (19 mujeres de 46 puestos); representando un incremento del 47%, es decir que su participación es casi el doble de lo que era en las juntas directivas anteriores.

- El avance en la modificación de las normas, va cada vez más de la mano con la práctica de una mayor participación equitativa de las mujeres en el espacio comunal; la asistencia de las mujeres a las asambleas en lugar de sus esposos para no pagar la multa, va siendo reemplazada por la asistencia a las asambleas como ejercicio de su derecho a participar. Las mujeres participan más activamente con sus opiniones y propuestas, las cuales son escuchadas y respetadas al igual que las de los hombres; y ya empiezan a participar como moderadoras de debate, demostrando que tienen las mismas capacidades que los hombres para conducir estos espacios. Además, las mujeres, a través de los comités de mujeres y de sus organizaciones productivas, están ya incorporando sus propias demandas y propuestas concretas en las reuniones de los CODECO y a través de ellas en las agendas de asamblea comunal.
- Las lideresas de los comités de mujeres ahora ya reconocen y se autoidentifican con su rol como defensoras de los derechos de las mujeres y como canalizadoras de las demandas y propuestas de todas las mujeres de la comunidad. Se vienen afianzando cada vez más en el espacio comunal, siendo incorporadas en los estatutos comunales como parte de la estructura comunal, y contando además con un reconocimiento más amplio dentro de la comunidad, tanto de las autoridades comunales como de las propias mujeres (91%); se puede decir que su reconocimiento se va equiparando al de los otros comités especializados de la comunidad. No obstante, aunque la mayoría de las mujeres reconocen la existencia de estos comités, pocas reconocen su rol de defensa de los derechos de todas las



mujeres; en su mayor parte los siguen vinculando a la promoción de las actividades productivas.

- El fortalecimiento de las organizaciones productivas ya conformadas con el proyecto anterior y la conformación de nuevas organizaciones en las comunidades recientemente intervenidas, es bastante apreciado por las mujeres por la posibilidad que ello les brinda de emprender y mejorar sus actividades productivas para generar ingresos, accediendo a oportunidades de capacitación, asistencia técnica, ventas y compras conjuntas, participación en ferias y fondos concursables en proyectos o programas del Estado. Su formalización y reconocimiento en el espacio comunal y distrital, facilita su participación en diferentes espacios locales y extra locales y su acceso a mayores oportunidades de apoyo.
- Las mayores capacidades de gestión técnica productiva y comercial de las mujeres, se ven evidenciadas en la planificación y gestión de una producción orientada hacia una mayor rentabilidad, pero también con un enfoque claro de sostenibilidad. Las mujeres, en ambos territorios, demuestran un importante dominio de las buenas prácticas en la producción, manejan los criterios técnicos, los indicadores productivos, y los criterios de cuidado para garantizar el buen uso de los recursos y el cuidado del medio ambiente.
- La gestión sostenible de los recursos y el cuidado del medio ambiente se ven afianzados además por el mayor rol protagónico que cumplen las promotoras y promotores agroambientales, quienes han impulsado varias medidas importantes en las comunidades, siendo las más importantes: el mantenimiento de las REPANA, la mejora de los sistemas de riego, la reforestación, y el manejo adecuado de los residuos sólidos orgánicos e inorgánicos). Estas iniciativas se vienen incorporando además en las normas comunales y también en las políticas locales, a través de ordenanzas municipales.
- En el tema de sostenibilidad, se aprecia en particular un aporte importante del Proyecto en la recuperación y valoración de las prácticas ancestrales, como el pago a la Pachamama, el Ayni, la Minka y la rotación de cultivos, prácticas que desde siempre han sido parte de la cultura viva de las comunidades y que son manifiesto de la relación armoniosa entre la comunidad y sus recursos.
- Las mujeres, en ambos territorios, están desarrollando rápidamente sus capacidades de negociación, pese a que éstas son sus primeras experiencias de comercialización, promovidas precisamente por el Proyecto. Van demostrando sus capacidades de liderazgo y sus mayores habilidades blandas, buscando nuevos mercados y nuevos clientes, identificando mejores oportunidades, y definiendo productos con los que pueden ganar más rentabilidad.
- Las mayores capacidades de negociación de las mujeres, se ven reflejadas en una mejora importante de sus ingresos económicos, pasando de un ingreso anual promedio de S/ 230.02 Soles, en 2020, a S/ 597.50 Soles en 2021., registrando un incremento del 150% en sus ingresos anuales.
- Asimismo, gracias a los encuentros presenciales y a las conexiones virtuales promovidas desde el Proyecto, las organizaciones de mujeres han dado un significativo avance en cuanto a su relacionamiento con otras organizaciones de mujeres fuera de su comunidad, logrando vincularse a otras organizaciones dentro de su propio distrito, a nivel provincial, regional, nacional e internacional. Su participación en estos espacios, las ha motivado fuertemente, al haber podido intercambiar sus experiencias, y constatar que sus problemas y objetivos son comunes a los de otras mujeres, y que es posible establecer una agenda de trabajo de manera conjunta entre todas.



- En cuanto al avance en las políticas públicas locales, el Proyecto ha dado un paso importante con la elaboración y aprobación del PLIO en ambos distritos; pero todavía no se ha logrado avanzar propiamente en su implementación. Aún son pocas las mujeres que conocen del documento final aprobado, al igual que los otros actores de las comunidades y de los distritos. No obstante, los Gobiernos Locales dan un importante reconocimiento a las organizaciones de mujeres y su mayor capacidad de interlocución y propuesta, lo cual ha resultado en una mayor inversión de recursos municipales en apoyo al desarrollo de sus iniciativas productivas.

IMPACTO: VALORACIÓN MEDIA - ALTA.

Aún con las limitaciones dadas por el contexto de la pandemia del Covid 19, se ha constatado el logro de varios impactos importantes, a nivel del objetivo específico del Proyecto, es decir en lo que respecta al mayor protagonismo de las mujeres a nivel individual y colectivo, en los espacios de toma de decisiones.

- El primero y más significativo de los impactos, es el cambio de actitud y perspectiva que han experimentado las mujeres sobre sí mismas y su desarrollo personal, partiendo del auto reconocimiento de su persona como Sujeta de derechos (y deberes), con necesidades, intereses, expectativas, objetivos y metas propias; las mujeres son más conscientes y valoran la importancia que tienen sus propios intereses, sea que estos se traten de mejorar sus emprendimientos económicos, capacitarse, ejercer un rol de liderazgo en su comunidad o distrito, dedicarse al deporte o realizar actividades de entretenimiento que les permite olvidarse por un momento de sus preocupaciones y mejorar su ánimo. La importancia que dan las mujeres a las actividades de su propio interés van de la mano con una mayor dedicación de tiempo a estas actividades (en promedio 23 horas semanales) y consecuentemente, con el mayor ejercicio de la corresponsabilidad familiar con el esposo o pareja, que, como ya hemos visto, actualmente tiene una participación más significativa (en el 70% de los casos) en la realización de varias tareas del hogar y en el cuidado de los hijos/as.
- Este cambio trascendental en las actitudes y perspectiva personal de las mujeres, se sostiene fuertemente en sus mayores capacidades para hacer frente a la violencia, partiendo de reconocer e internalizar que la violencia contra ellas no está justificada en ningún caso y que ésta constituye un delito que no puede quedar impune, y que ellas tienen el derecho y la posibilidad de acudir a las autoridades e instituciones correspondientes para denunciar, solicitar apoyo y exigir justicia.
- Las mayores capacidades personales de las mujeres, generan en ellas un poder interno, que es la base y motor de su empoderamiento a nivel familiar, en su comunidad y distrito, y en la sociedad en su conjunto.
- El mayor protagonismo de las mujeres a nivel familiar, que es reconocido por los hombres, esposos/parejas, los hijos/as y la comunidad en general, se ve reflejado en un liderazgo importante en la gestión de los recursos familiares y el sostenimiento de sus hogares, gracias al desarrollo de sus emprendimientos económicos. Las mujeres tienen ahora una participación protagónica en la toma de decisiones respecto a la inversión y uso de los recursos, y en la organización de la familia (de ella, del esposo/pareja e hijos/as) para realizar las actividades domésticas y productivas, incidiendo en una repartición más equitativa de estas tareas.
- A nivel de la comunidad, el protagonismo de las mujeres se evidencia también en su mayor participación en las asambleas comunales y sobre todo en la postulación



y el ejercicio de cargos comunales de mayor importancia, particularmente en los cargos de mayor importancia en la junta directiva de la comunidad (presidenta, vicepresidenta, tesorera y fiscal). Pero esta mayor participación se hace efectiva gracias también a los cambios producidos a nivel normativo en los estatutos comunales; en las 6 comunidades se han incorporado normas en los estatutos comunales, que dan mayores garantías a la participación equitativa de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones dentro de la comunidad. Los cambios más importantes se dan en las normas electorales, en las cuales ahora se establece que las mujeres tienen el mismo derecho a participar en la postulación y la ocupación de cargos, estableciendo una participación no menor del 30% de mujeres en la conformación de la junta directiva comunal y la alternancia en la ocupación de dichos cargos, lo cual es un respaldo importante para las mujeres líderes que desean ejercer un rol de liderazgo en su comunidad y que ha incidido también en que los miembros de la comunidad en general, hombres y mujeres, consideren a las mujeres lideresas como posibles autoridades, las propongan y las apoyen.

- Cabe resaltar que a nivel de las comunidades se tiene un mayor impacto con esta segunda intervención en las comunidades de Ocra, Anansaya y Ratcay, donde se observa un avance más consolidado en cuanto a las reformas estructurales a partir de las nuevas normas comunales, en las cuales, el enfoque de género se va incluyendo de manera más transversal, en sus propios principios y objetivos, en el uso de un lenguaje inclusivo, y en la inclusión de normas específicas para sancionar la violencia familiar.
- A nivel de los gobiernos locales, existe también un amplio reconocimiento del mayor protagonismo de las mujeres, las autoridades y funcionarios/as locales resaltan que en los últimos años se ha tenido una mayor interlocución con las lideresas de las organizaciones de mujeres, quienes demuestran su mayor desenvolvimiento y una mayor capacidad de negociación, con la que vienen planteando nuevas y mejores propuestas de proyectos y que van consiguiendo mayor respaldo y apoyo de financiamiento. En el contexto actual, las demandas y propuestas de las organizaciones de mujeres se han visto también favorecidas al coincidir con la visión y prioridad de los gobiernos locales de promover el desarrollo económico de sus distritos, sobre todo después de los fuertes impactos negativos por la pandemia, no obstante, a partir de los PLIO aprobados, se tiene la expectativa de que se logre impulsar y concretar otras propuestas que aborden otros problemas importantes, en particular la violencia contra las mujeres, en todos sus formas.
- Además del mayor protagonismo de las organizaciones de mujeres a nivel local, el Proyecto ha logrado impulsar su vinculación y participación activa en espacios más allá de sus territorios, logrando formar parte de otras redes de mujeres (una red regional y otra red a nivel internacional), en las cuales tienen un importante respaldo, gracias a las iniciativas y propuestas definidas en conjunto y que cuentan con el respaldo y apoyo de las diferentes organizaciones e instituciones implicadas, en particular la red internacional que cuenta con el apoyo y respaldo de Zabalketa, de las organizaciones de mujeres y de las instituciones promotoras de desarrollo de 4 países (Perú, Bolivia, Colombia y Euskadi).

SOSTENIBILIDAD: VALORACIÓN ALTA.

A nivel global, se puede decir que la sostenibilidad de los resultados del Proyecto, está fuertemente respaldada en varios factores importantes. Aunque existen también factores de riesgo, no existen evidencias concretas que indiquen que éstos pudieran, en algún escenario posible a futuro, ocasionar una mella importante en los logros alcanzados.



No obstante, hay que tener en claro, que las garantías y factores de riesgo de la sostenibilidad, se presentan de manera diferenciada para cada uno de los resultados del Proyecto:

- El fortalecimiento de las capacidades personales y competencias de las mujeres es, de lejos, el resultado que presenta mayores garantías de sostenibilidad. Las capacidades ganadas por las mujeres, quedan en ellas, y son el principal motor en los diferentes procesos de cambio a nivel familiar, comunal y local. Incluso en las comunidades donde se percibe más fuertemente el machismo (Paucarccoto y Huancancalla), las mujeres se sienten motivadas y decididas a continuar impulsando el cambio y exigiendo el respeto de sus derechos.
- Los cambios logrados a nivel de las familias, tienen una buena base en las capacidades fortalecidas de las mujeres, pero dependen también del desarrollo de las capacidades de los hombres (esposos, parejas), lo cual sigue siendo un reto por delante. Como se ha visto en los resultados, el 41% de los hombres (esposos/parejas) ya asumen la corresponsabilidad familiar; sin embargo, en el diálogo con varios de los hombres líderes, se les percibe aún algo dudosos, ya que para ellos también es un cambio profundo pasar de la concepción de "hombres al trabajo, mujeres a la casa", a la corresponsabilidad familiar.
- En lo que respecta al empoderamiento económico de las mujeres, las principales garantías están dadas, en principio, por la viabilidad y rentabilidad demostrada de las actividades promovidas por el Proyecto (producción y venta de hortalizas, fresas y cuyes), y en segundo lugar pero no menos importante, por las habilidades técnicas y de gestión comercial desarrolladas por las mujeres en la experiencia de la conducción de sus propios emprendimientos. Se suma además como factor favorable, el involucramiento activo de los esposos/parejas de las mujeres, reconociendo con ello la potencialidad de dichos emprendimientos y dándole mayor viabilidad a futuro.
- En cuanto a la incorporación de la equidad en la organización y gestión comunal, se tienen importantes garantías de sostenibilidad, basadas sobre todo en el aspecto normativo; pero también es cierto que aún el pensamiento y comportamiento tradicional machista persiste. Si bien se han logrado importantes cambios en los hombres y sobre todo en algunos líderes de las comunidades en las que ya se ha trabajado anteriormente, estos cambios se han dado solo en parte y no en un número significativo de todo el colectivo de hombres de la comunidad; sobre todo en las comunidades de Paucarccoto y Huancancalla, la resistencia de los hombres al cambio, es fuerte.
- Por otro lado, en la incorporación de la igualdad y la equidad en las políticas locales, es donde menos garantías a futuro se tienen; ello sobre todo por el cambio próximo de gobierno a inicios de 2023. No se tiene la certeza de que las nuevas autoridades pongan el debido interés a la problemática de las desigualdades y la violencia de género en sus territorios; aunque se tiene un PLIO formulado en cada distrito, su implementación y avance dependerá en buena medida de la voluntad política de las nuevas autoridades. El propio contexto político a nivel local, regional y nacional, en crisis constante por el avance imparable de la corrupción, es bastante desalentador para cualquier propuesta de desarrollo.
- Y en lo que concierne a la articulación de las mujeres en redes de diferentes niveles (local, regional, nacional e internacional), el principal factor que la sostiene es el interés que las propias mujeres manifiestan en poder trabajar en colectivo para generar mayor incidencia en la implementación de políticas que promuevan la equidad y la igualdad en los diferentes ámbitos: social, político y económico;



además ese fuerte interés se ve siempre respaldado y apoyado por Zabalketa y la Red Sur de Cáritas, quienes mantienen el compromiso de seguir trabajando con estas mismas organizaciones a futuro, a través de la "Red de Mujeres Rurales del Sur del Perú" y de la "Red Internacional de Mujeres Rurales redmujeres.net". Sin embargo, esta articulación en redes, tienen dos factores importantes en contra: uno, los recursos de financiamiento para sus actividades, ya que para las mujeres salir de su comunidad para asistir a las reuniones (a nivel distrital, provincial regional, etc.) representa un alto costo que no tienen mayormente como cubrir (pasajes, hospedaje, alimentación y otros); y dos, el asesoramiento técnico, ya que las diferentes redes con las que se vinculan o pueden vincular las organizaciones de los territorios intervenidos, abordan diferentes temáticas, con diferentes objetivos, metas y estrategias, que es necesario conocer y entender para poder sostener un proceso real y efectivo de canalización de demandas y aporte de propuestas para el beneficio del colectivo.

- Cabe recalcar, la particular relevancia que tiene para la sostenibilidad de todos los resultados, las capacidades fortalecidas de las mujeres líderes, quienes vienen ganando mayor presencia en diferentes espacios públicos, lo cual es reconocido por todos los actores, tanto a nivel comunal como distrital. La mayor acción protagónica no solo se da desde las mujeres líderes que dirigen las organizaciones productivas y comités de mujeres, impulsados por el Proyecto, sino también desde otras lideresas que ocupan cargos en las juntas directivas comunales, en comités especializados (riego, JAAS, forestación y otros), como regidoras en sus municipios, y en los frentes de mujeres a nivel distrital.

EFICIENCIA: VALORACIÓN ALTA.

Contrastando los resultados alcanzados, con los diferentes aspectos de la gestión del Proyecto (organización, coordinación, seguimiento y ejecución presupuestaria) y las condiciones difíciles dadas en el contexto de la pandemia, se puede asegurar que el nivel de eficiencia en el desarrollo de la intervención ha sido ciertamente alto.

El Proyecto evidencia sobre todo buenos niveles de organización 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 todo 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, y la capacidad de aprovechar ciertas situaciones generadas por la pandemia para incidir en la reflexión y toma de conciencia sobre la importancia de la mejora de la convivencia y la participación equitativa en los hogares y en la comunidad.
- 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.
- 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.



4.2. 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 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.
- ❖ Pero no sólo es necesario ampliar el alcance del acompañamiento psicológico a más mujeres que lo necesitan, sino que además sería importante asegurar que dicho acompañamiento pueda darse de manera más constante. Las mujeres solicitan se incremente el número de visitas familiares que reciben cada una de ellas, pues consideran que ellas (y sus parejas) requieren de más tiempo para poder plantear y dialogar sobre sus inquietudes, recibir mayor consejo e ideas de cómo seguir mejorando en su desarrollo personal y en su convivencia familiar.
- ❖ La continuidad y más aún la ampliación del acompañamiento psicológico a más mujeres, con una mayor constancia, requeriría consecuentemente de la colaboración de un mayor número de profesionales psicólogas que puedan cubrir adecuadamente un mayor número de mujeres beneficiarias. Una sola profesional cubriendo esta actividad para todas las mujeres no es suficiente y no es adecuado, pues las propias profesionales psicólogas necesitan en algún punto contar con el apoyo de otra profesional, para poder llevar mejor los casos personales y familiares, que resultan más delicados de tratar.
- ❖ No obstante, siendo conscientes de lo limitado de los recursos, para que el apoyo emocional pueda llegar a más mujeres, podría implementarse la mentoría de mujer a mujer, capacitando a mujeres lideresas que hayan superado situaciones difíciles y que puedan apoyar y motivar a otras mujeres a superar sus miedos y problemas.
- ❖ Pero además de un mayor recurso humano, para garantizar una continuidad y ampliación adecuadas del acompañamiento psicológico a las mujeres, a nivel personal y familiar, es importante a su vez, revisar, validar y mejorar las metodologías y herramientas empleadas, para lo cual sería recomendable realizar una sistematización de la metodología de los acompañamientos psicológicos, no solo considerando la experiencia de este proyecto, sino también la experiencia pasada en otras intervenciones donde también se ha implementado esta estrategia.



- ❖ Es importante también que se pueda garantizar que las mujeres sigan contando con un centro de desarrollo personal en su comunidad, ya que éste espacio representa para ellas el único espacio a nivel comunal, donde pueden reunirse, capacitarse, trabajar en conjunto, dialogar y pasar un momento de entretenimiento sano. Estos centros de desarrollo personal han sido implementados en locales cedidos por las comunidades (o por la municipalidad en el caso de Curpahuasi), pero que pueden verse en riesgo si es que las autoridades próximas no mantienen dicho compromiso. Es necesario que las organizaciones productivas y comités de mujeres hagan siempre las gestiones pertinentes con las directivas comunales y otras autoridades para asegurar la disponibilidad más permanente de esos espacios.
- ❖ 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 productivas de mujeres:

- ❖ 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.

- ❖ Es importante que en los mensajes de los objetivos del Proyecto, los hombres también puedan sentirse más identificados como parte de la población beneficiada, ya que ello repercute directamente en su participación activa en los procesos que promueve el Proyecto. Los hombres manifiestan sus dudas respecto a que en los últimos proyectos que se vienen trabajando en sus comunidades, los objetivos y acciones parecen solo dirigirse a las mujeres, y no entienden el porqué de la exclusión de los hombres de algunas actividades, como por ejemplo, en la conformación de las organizaciones productivas (pese a que varios apoyan en las actividades a sus esposas) y en otras actividades de formación como en algunas pasantías.
- ❖ 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 la puesta en práctica 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.
- ❖ Además se debe continuar fortaleciendo el CODECO 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 aprobado el PLIO en ambos gobiernos locales, lo que sigue es continuar incidiendo en su difusión, implementación efectiva y dar seguimiento y acompañamiento en dicho proceso de implementación.



- ❖ Se debe promover la participación activa de las organizaciones de mujeres en la implementación del PLIO, en su seguimiento y revisión continua.
- ❖ 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.
- ❖ Estando próximas las elecciones de las nuevas autoridades locales para el período 2023-2026, se sugiere contar con un plan de acción que busque dejar mayores compromisos asumidos para garantizar la implementación del plan.

Con las instituciones vinculadas al tema de la violencia familiar:

- ❖ 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.



5. ANEXOS.

5.1. BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA APLICADA

(Ver en archivos adjuntos)

5.2. ANEXO ESTADÍSTICO

(Ver en archivos adjuntos)

5.3. RELACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS

(Ver en archivos adjuntos)