

CASO PRÁCTICO DE PROYECTO DE COOPERACIÓN: LA PARTICIPACIÓN, LA GESTIÓN PÚBLICA Y LAS POLÍTICAS DE GÉNERO COMO MOTOR DE CAMBIO HACIA UNA MAYOR DEMOCRACIA EN LIMA (PERÚ)

Proyectos de investigación: Programa de capacitación para el desarrollo con equidad de género para concejales y líderes peruanas;
Director y de los investigadores: Profesor Canales Aliende (ES)

Gladys Merma Molina
(Panelista)

Gladys.merma@ua.es

Profesora del Área de Didáctica general y Didáctica específica de la Universidad de Alicante

Adela Romero Tarín
(Panelista y Moderadora)

Adela.romero@ua.es

Profesora de Ciencia Política y de la Administración. Universidad de Alicante de la Universidad de Alicante

Eje temático: Administración y Políticas Públicas

Trabajo preparado para su presentación en el VIII Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 22 al 24 de julio de 2015.

Resumen:

En 2012, la Universidad de Alicante (España) aprobó financiar Proyectos de Cooperación Universitaria para el Desarrollo, para el curso académico 2012/2013. El Observatorio Lucentino de Administración y Políticas Públicas Comparadas, Grupo Permanente de Investigación reconocido, y adscrito al Departamento de Estudios Jurídicos, de la antedicha universidad, presentó un proyecto de cooperación que fue seleccionado, denominado “Programa de capacitación para el desarrollo con equidad de género para concejales y líderes peruanas”. El grupo de investigación realizó el análisis de la realidad peruana, se concluyó que la participación real de la mujer tanto en puestos de decisión como en el ámbito político todavía era escaso. Se propusieron dos objetivos; a) fortalecer las capacidades de las concejales de los gobiernos locales y regionales para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población y b) capacitar a las regidoras y líderes de la sociedad civil limeña, con una especial consideración a la gestión en Derechos Humanos con enfoque de igualdad de género, la protección de colectivos especialmente vulnerables, y del medio ambiente con enfoque de género,

fomentando la participación entre iguales. Se realizó una formación durante una semana intensiva, impartida por un equipo de profesores-investigadores de la Universidad de Alicante, dirigido por el profesor Canales Aliende, y profesores de distintas universidades, especialmente de la universidad USMP. La propuesta se centra, por tanto, en mostrar los resultados de este proyecto realizado durante el curso académico 2011/2012, y el aporte a la participación y a la democracia de esta ciudad latinoamericana.

1. Antecedentes

La presencia y la participación de la mujer en el ámbito de la política y de la gestión como agentes de cambio en el desarrollo local se revelan prometedoras, aunque esta situación todavía dista de ser generalizada, puesto que en la mayoría de ocasiones es más probable que un hombre desempeñe dichos puestos antes que una mujer (Eagly, 2004)

La participación política de la mujer en el Perú ha sido muy limitada. Data de los años 50, circunscribiéndose al ejercicio del voto. A partir de 1993, se amplía su participación a poder ejercer responsabilidades políticas, asignándose a los participantes de los grupos políticos en las elecciones una cuota de representación del 30%. En el año 2011, las mujeres elegidas como representantes de los gobiernos locales y regionales necesitaron mejorar sus competencias, que les permitiera ejercer un liderazgo eficaz que contribuyera a la gobernabilidad democrática, bienestar y seguridad de la población que las había elegido.

En los últimos años, las mujeres han logrado avances significativos, al estar representadas y tener presencias en las listas del Congreso. El porcentaje de mujeres en el Congreso está por encima de la media. Las minorías indígenas están subrepresentadas. La representación efectiva de los grupos particulares como las mujeres, los indígenas o los grupos religiosos, están socavados por los valores culturales que prevalecen ante las barreras del lenguaje, la discriminación social y los obstáculos a la participación.

La desigualdad de género en la política ha suscitado debates intensos tanto en el ámbito político como en el académico (Dahlerup, 2006; Lovenduski, 2005; Mateo, 2005; Squires, 1999), especialmente en lo concerniente a si el número de mujeres en las instituciones políticas son muy escasos con relación a los hombres y de ser así, qué medidas serían las más eficaces para aumentar dichas cifras (Lombardo, 2008). Asimismo, diversos informes e investigaciones muestran que las mujeres que ocupan cargos importantes en las empresas más grandes de la Unión Europea solo llegan al 3,2% (European Commission, 2013) y únicamente el 19,1% de los escaños parlamentarios a nivel mundial están ocupados por mujeres (Inter-Parliamentary Union, 2012). La situación es similar en todos los continentes, aunque en el caso de países en vías de desarrollo, las desigualdades aún son más notorias. Esta presencia femenina limitada en posiciones de liderazgo nos lleva a plantearnos la interrogante sobre cómo se están desarrollando y cómo deberían responder las políticas públicas ante este hecho.

En el caso peruano, la participación de la mujer en el ámbito político ha sido muy limitada. A partir de 1993 se amplía su participación en el ejercicio de responsabilidades políticas. Posteriormente, se asignó a los grupos políticos en las elecciones una cuota de representación femenina. La aplicación de la Ley de Cuotas en Perú desde 1998, obliga por primera vez a que el 30% de las mujeres fueran candidatas en las listas de regidoras municipales. Esto abre la oportunidad para que muchas mujeres se interesen en intervenir activamente, en la política peruana y significó un salto cualitativo y cuantitativo muy importante en la presencia de la mujer en la vida política.

Esta oportunidad coincidía con el largo camino recorrido por las mujeres como líderes sociales, ya sea en la participación y conducción de programas sociales como en las organizaciones de mujeres aliadas en el proceso de lucha contra la inequidad. El proceso se inicia con fuerza en la década de los ochenta y significó una gesta que permitió que los problemas sociales como el hambre y la lucha por la pobreza, educación y salud se hicieran visibles, públicamente, además de convertirse en protagonistas de la presión social frente a los gobiernos, de manera organizada. No obstante, la realidad tiene una doble cara. Por un lado, la participación de la mujer en la vida política se ha incrementado, pero una vez elegidas, las concejales participan en comisiones que tienen que ver con cuestiones sociales (64.3%) y apenas se les otorga pequeñas responsabilidades. Aún están lejos de asumir cargos vinculados con asuntos económicos, jurídicos-legales, directivos... Según lo demuestran muchos estudios (Alfaro, 2000), es probable que las Comisiones en las que se encuentran, no se les asigna por su falta de capacitación y experiencia, y porque las propias autoridades municipales y políticas piensan que son esas las tareas que como mujeres pueden desempeñar. Sospechamos, por lo tanto, y a la luz de los datos, que existe una ambigüedad porque no se apunta a cambios realmente estratégicos para la mujer. Llama la atención, por ejemplo, que las propuestas presentadas por ellas tengan poco que ver con las diferentes discriminaciones existentes. La perspectiva de género no forma parte de sus propuestas. Ello reitera que la integración a los ayuntamientos de muchas mujeres, es más a partir de lo micro que de lo macro, de los sujetos, que de los proyectos de transformación.

Pese a que la ley de cuotas tiene detractores, la evidencia en muchos países como en la India, demuestra que las cuotas incrementan la participación de la mujer en la política. Además, en lugar de crear una reacción en contra de las mujeres, se sabe que las cuotas pueden reducir la discriminación de género en el largo plazo. En consonancia con estas posturas, hay otras evidencias que sugieren que el diseño de los sistemas de cuotas y de selección es importante para aumentar el liderazgo femenino (Jones, 2004; Jones, Alles, Tchintian, 2012; Norris, 2004; Larsrud y Taphorn, 2007; Tripp y Kang, 2008). En esta línea, pensamos que la ley de cuotas en el caso peruano, también podría ser una oportunidad para promover una presencia real de la mujer en el ámbito político y un justo reconocimiento al largo camino recorrido por líderes sociales, que intervinieron activamente en la conducción de programas sociales como en las organizaciones de mujeres aliadas en el proceso de lucha contra la inequidad.

Las mujeres en la historia de la gestión local y en la política local peruana han participado como gestoras sociales en una política comunitaria informal, contribuyendo a la gobernabilidad local, especialmente mediante la intermediación ante las autoridades locales, en las luchas populares y en organizaciones comunitarias. Este proceso adquiere mucha fuerza en la década de los ochenta y significó una gesta que permitió que los problemas sociales como el hambre y la lucha por la pobreza, educación y salud se hicieran visibles públicamente, lo cual le permitió, a la mujer peruana, convertirse en protagonista de la presión social frente a los gobiernos.

No obstante, la realidad tiene una doble cara, ya que aún persiste una dinámica de inclusión y exclusión que envuelve la participación de la mujer. Tal como sostiene Massolo (2005), el hecho de que la mujer haya adquirido visibilidad y voz pública no implica su presencia sustantiva, ni que exista una pertinente valoración entorno a sus capacidades y contribuciones. Este es el caso peruano, donde si bien la participación de la mujer en la vida política, de manera formal, se ha incrementado, una vez elegidas, por ejemplo las concejales, participan en comisiones que tienen que ver con cuestiones sociales (64.3%) y apenas se les otorga pequeñas responsabilidades y aún no logran desempeñar puestos de decisión ni mejores posiciones en las listas de los partidos políticos (Cevasco, 2012). Esto podría indicar que se trata simplemente, de una

participación simbólica en lugar del éxito de liderazgo sustantivo para las mujeres (Pande & Ford, 2011). De acuerdo con esta postura, es probable que no se asignen mujeres en otras Comisiones que no sean sobre asuntos sociales, debido a su falta de capacitación y experiencia previa, y porque las autoridades municipales y políticas piensan que esas son las tareas que como mujeres pueden desempeñar.

En un estudio realizado por distintos organismos en 2004, como es la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre sistemas electorales y representación femenina en Hispanoamérica, se pone de manifiesto que los obstáculos que limitan la participación política de las mujeres están relacionados, entre otros factores, con la falta de adecuada formación, con la inexperiencia en la gestión pública y con el desconocimiento de la práctica política y de la capacidad discursiva. Las investigaciones sostienen que por estos motivos la dinámica de la gestión pública es un inconveniente para las mujeres, ocasionando su descrédito hacia lo político y la incompreensión por parte de hombres y de las mujeres de los temas de género.

Sospechamos, por lo tanto, y a la luz de los datos, que existe una ambigüedad porque no se apunta a cambios realmente estratégicos para la mujer. Por tanto, es prioritario que las mujeres elegidas como representantes de los gobiernos locales y regionales mejoren y, en su caso, adquieran nuevas competencias que les permitan ejercer un liderazgo eficaz que contribuya a la gobernabilidad democrática y al bienestar de la población que las han elegido. Considerando la importancia de estos hechos, la Universidad de Alicante, a través del Vicerrectorado de Cooperación al Desarrollo, decide apoyar la ejecución del *Programa de Capacitación a Concejales, Concejales y Líderes Peruanos en Gestión Pública y Liderazgo Político* en las ciudades de Lima y Cuzco (Perú) durante dos ediciones continuadas. El proyecto, inicialmente, se desarrolla a partir de dos ejes: 1) la capacitación de la mujer, que la prepare para asumir cargos de mayor responsabilidad dentro de la gestión pública y del liderazgo político b) la incorporación del concepto de equidad, desde la administración, hasta los procesos de gestión, adaptándose en ediciones a la realidad del país y sus necesidades y los objetivos originarios del proyecto.

2. Justificación y objetivos del proyecto

A pesar de los cambios en el papel de mujer, todavía existen ciertas creencias con respecto al liderazgo de las mujeres (Fullager et al., 2003). También persisten barreras importantes en el desarrollo de sus carreras, que ha sido denominadas como el "techo de cristal", que representa los obstáculos a los que se deben enfrentar las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo. Sin embargo, Eagly y Carli (2007) sugieren la metáfora del "laberinto" como la más apropiada, ya que permite representar la complejidad y sobre todo el número de obstáculos que las mujeres tienen que vencer a lo largo de su carrera profesional.

Existen diversos estudios que han intentado explicar los factores causales que motivan las desigualdades en la participación de la mujer en el ámbito político y de gestión, entre los que destaca el realizado por Eagly y Karau (2002). Éstos indagan las percepciones del liderazgo y su eficacia, teniendo en cuenta factores contextuales. Los autores afirman que los prejuicios hacia las mujeres líderes se desprenden de las incongruencias percibidas entre las características de las mujeres y de los requisitos que se exige para ejercer el liderazgo; es decir, que el liderazgo de las mujeres puede variar dependiendo de las características del contexto así como de las características de quienes evalúan a los líderes. Según su teoría, al ocupar posiciones de liderazgo, es probable que las mujeres encuentren una mayor desaprobación que los hombres, debido a la percepción del rol del género. El hombre es más independiente y la mujer debe estar más en casa. Es más, las mujeres experimentan discriminación en puestos de trabajo dominados habitualmente por hombres (Heilman, 2001; van Engen, et al., 2001), ya que éstos se perciben como especialmente incongruentes con su rol de género. En definitiva, las características que se asocian habitualmente al rol del líder, como el poder, la autoridad y la competición, también se vinculan frecuentemente al rol del género masculino antes que al femenino. Una explicación más clara se refleja en el hecho de que frecuentemente los hombres se han centrado en roles que enfatizan el poder, la competición y la autoridad, y las mujeres se han caracterizado tradicionalmente por roles que acentúan las interacciones humanas y el apoyo social y no tanto por roles centrados en el poder o mando (Eagly, Wood, & Diekmann, 2000; López-Zafra, 1999). Esta teoría podría ser válida para el caso de la participación de la mujer peruana en el ámbito político. En los últimos años, las mujeres peruanas han logrado avances significativos, al estar representadas y tener presencia general por encima de la media en las listas del Congreso. No obstante, la representación efectiva de los grupos específicos, como las mujeres, los indígenas, son socavadas por los valores culturales que prevalecen e impiden su participación. Con el fin de contribuir a superar algunos de estos obstáculos, se plantea el proyecto de formación dirigido a concejales, concejales y líderes peruanos en gestión pública y liderazgo político.

En primer término, hemos de manifestar que este proyecto constituye una acción específica, que supone asumir la necesaria incorporación de un tratamiento que posibilite la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, debido a las inequidades todavía existentes. Las acciones planteadas en este proyecto van más allá de la igualdad jurídica o formal hasta lo que es una igualdad real, medidas necesarias para una igualdad efectiva, que remueve barreras culturales, económicas y educativas.

El proyecto, en sus dos ediciones, tuvo dos etapas: en la primera fase, se capacitó, de forma directa a 50 concejales de ayuntamientos de la ciudad de Lima metropolitana. Asimismo, participaron líderes de pueblos vulnerables y en situación de pobreza. No obstante, la población beneficiaria indirecta fue mayor, debido a que cada grupo constituido por 5 líderes (6 grupos, en total) realizaron la réplica en sus correspondientes ayuntamientos y poblaciones. En la segunda fase, entendiendo que el concepto de género se refiere a la organización de las relaciones entre hombres y mujeres y que la inequidad solo se superará con la participación conjunta tanto de hombres como de mujeres, se amplió el ámbito de capacitación y beneficiarios, ya que el programa se realizó en las ciudades de Lima y Cuzco y estuvo dirigido tanto a mujeres como a hombres.

Los objetivos generales de ambas etapas del proyecto fueron:

- ✓ Capacitar en forma directa a concejales, concejales y/o líderes peruanos de las provincias de Lima y Callao.
- ✓ Capacitar, de forma directa, a concejales, concejales y/o líderes peruanos de la ciudad del Cusco.

- ✓ Promover el proceso de réplica y monitoreo de la capacitación, dentro de su respectiva jurisdicción.
- ✓ Sensibilizar la participación de las autoridades locales y regionales para la sostenibilidad del proyecto.

3. Desarrollo de la experiencia

Los objetivos compartidos en ambas ediciones, tanto de la realizada solo en Lima como la que se efectuó posteriormente en Lima y Cusco, se centraron en el fortalecimiento de las habilidades y capacidades de las regidoras de los gobiernos locales y regionales seleccionadas, para potenciar y mejorar la calidad de vida de la población en las ciudades antes citadas. En segundo lugar, se propuso, en ambas ediciones, desarrollar y fortalecer las capacidades de las mujeres como líderes y como actoras del desarrollo local y nacional comprometiéndolas en el rol de formadoras en sus respectivas comunidades de origen con el fin de que compartiese y socializasen los conocimientos y habilidades adquiridas durante la formación.

La temática de la primera edición, en concreto, abordó diversas cuestiones en materia de Derechos Humanos desde un enfoque de igualdad de género, de la protección de aquellos colectivos especialmente vulnerables como son los ancianos y los niños, y en la protección del medio ambiente con enfoque de género. Las líneas de actuación que se plantearon en la segunda etapa del proyecto, se centraron en la gobernanza, la modernización del Estado y de la Administración Pública, la transparencia y el buen gobierno, y en el liderazgo político de la mujer en tiempos de crisis. En todos los casos, se contó con la colaboración de la Universidad San Martín de Porres (USMP), a través de su Escuela de Gobierno. Los docentes de la Escuela de Gobierno (USMP) participaron en la realización del proyecto y fueron los encargados de exponer la realidad peruana, así como de evaluar las réplicas de los participantes en sus respectivas instituciones o ayuntamientos, garantizando la formación de formadores dotando de habilidades y herramientas a los participantes directos de la formación como a la población beneficiaria indirecta. Asimismo, la ONG CEPTIS, segunda contraparte del proyecto, tuvo la responsabilidad de realizar las actividades de promoción, divulgación y selección de los/as candidatos /as que optaban a asistir a estos seminarios de formación en las temáticas antes mencionadas.

Participantes

En la primera edición del estudio participaron 50 concejales y líderes, y en la segunda 118 personas, entre hombres y mujeres, cuyos perfiles fueron:

- Hombres y mujeres adultos y jóvenes, preferentemente sin instrucción superior (aunque la edad y el nivel de instrucción no fue excluyente).
- Hombres y mujeres que estén ejerciendo funciones de representación dentro de su pueblo o comunidad, en organizaciones municipales, sociales y culturales.
- Hombres y mujeres que prioritariamente trabajen en distritos y provincias con una fuerte presencia de asentamientos humanos, que son lo que albergan mayores niveles de pobreza.

- Líderes y/o políticos vinculados con organizaciones femeninas de base, especialmente clubes de madres, vaso de leche, comedores populares, con experiencia social.
- Líderes de sectores urbanos con muy poca experiencia de organización social femenina, aunque sí de otro tipo asociaciones, con instrucción universitaria y superior o sin ella.

Las ciudades donde se desarrollaron las experiencias fueron las ciudades de Lima y Cusco. La primera está ubicada en la costa peruana, tiene una población estimada de 9,540.996 habitantes y cuenta con 11 provincias y 184 distritos. La segunda, Cusco ciudad, está situada en la parte suroriental del país y cuenta con una población aproximada de 420.137 habitantes, siendo la capital del Departamento de Cuzco y la octava capital del país más poblada. Estos datos constituyen un buen indicador del número de ayuntamientos que existen en ambos departamentos.

Procedimiento

Las fases del desarrollo del proyecto se muestran en las Tabla 1 y en la Tabla 2:

Tabla 1. Fases de realización de la I Edición (Lima)

1. Fase de iniciación o formulación del proyecto		2. Fase de implementación y ejecución	3. Fase de evaluación
Planeamiento y programación de la capacitación	Convocatoria y selección de las regidoras de los ayuntamientos seleccionados de Lima	Actividades de capacitación a regidoras y líderes de la sociedad organizada	Supervisión, monitoreo y réplica. Evaluación del proyecto

Tabla 2. Fases de realización de la II Edición (Lima y Cuzco)

1. Planeamiento y programación de la capacitación para dos ciudades de Perú (Lima y Cuzco)	2. Convocatoria y selección de las regidoras y regidores de los ayuntamientos y líderes de la	3. Actividades de capacitación a regidoras y líderes de la sociedad organizada de Lima y	4. Supervisión, monitoreo y réplica, realizada por el Instituto de Gobierno de la USMP en Lima
--------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

	comunidad seleccionados (hombres y mujeres): Lima y Cuzco	Cuzco	y la Universidad San Antonio Abad del Cuzco
--	--------------------------------------------------------------------	-------	---------------------------------------------------

Las actividades de capacitación fueron presenciales. En la etapa de réplica y monitoreo los asistentes al curso organizaron seminarios en sus respectivas organizaciones e instituciones con el fin de compartir con sus compañeros lo que habían aprendido y así ampliar habilidades de liderazgo en sus distintas posiciones como representantes de los ciudadanos. Con las réplicas se aspiraba llegar a contactar a unas 450 personas, multiplicando así “la onda expansiva de conocimiento”.

Los módulos formativos desarrollados (Tabla 3 y Tabla 4), fueron impartidos por profesores de la Universidad San Martín Porres (USMP) y por los docentes de la Universidad de Alicante. El número de horas en ambos cursos de formación fue de 25 horas, cada uno. productividad (Wilson & Hossain, 1999) y en el éxito del liderazgo (Sutherland, 1999). Estas variables sirvieron como referencia para valorar los resultados del proyecto.

La evaluación de las dos etapas del proyecto ha sido muy positiva tanto por parte de las y los participantes como por quienes constituimos el proyecto. Tras la finalización de ambos seminarios, se les solicitó a los participantes una evaluación del mismo donde respondieron a una serie de cuestiones y observaciones de mejora o sugerencias. En esta última cuestión, las sugerencias que nos propusieron fueron exportar la experiencia a otras municipalidades con núcleos de población extensos del país, así como ampliar el tiempo, en horas, de la capacitación.

Asimismo, pudimos constatar que uno de los elementos clave para la implementación fue el trabajo de la contraparte del país de origen, ya que estos fueron quienes convocaron, seleccionaron y orientaron, permanentemente, a los participantes. Las instituciones de la contraparte tuvieron la responsabilidad de transmitirnos la realidad, que es lo que nos proporcionó una visión más exacta de la situación y del contexto en el que se encuentran las beneficiarias y beneficiarios del proyecto.

Los resultados nos permitieron comprobar que las participantes necesitaban adquirir nuevas herramientas (conceptuales y procedimentales), que les posibilitara ejercer un liderazgo más eficaz, contribuyendo a una mayor y mejor gobernabilidad democrática. Asimismo, los participantes fueron catalizadores de los conocimientos y las habilidades adquiridas, para transmitirlos en sus respectivas comunidades, asociaciones y/o ayuntamientos. El seminario posibilitó no sólo la adquisición de habilidades y herramientas necesarias para el liderazgo y la gestión, sino que propició un intercambio de experiencias y proyectos, que se estaban realizando en algunos de los ayuntamientos, y que fueron tomados como modelo por las participantes para ponerlos en práctica en sus respectivos municipios. El análisis de los proyectos que se compartieron durante esos días de seminario permitió fomentar la creación de nuevos proyectos innovadores, promoviéndose de esta manera la aplicación de las nuevas concepciones de liderazgo basados en una moderna concepción de comunidades de práctica (Horner, 1997, p. 277; Gronn, 2000), y que entiende el liderazgo como una responsabilidad compartida por toda la organización. Asimismo, otro resultado interesante que debemos destacar es la incorporación de la igualdad de oportunidades en la planeación estratégica de las diferentes instituciones cuyos representantes participaron en el proyecto. Dicha actividad, que se realizó en la segunda etapa del

proyecto, se efectuó a partir de trabajos en pequeño grupo. Los participantes integraron esta perspectiva, de manera colaborativa y reflexiva, en su respectivo plan estratégico.

En suma, los integrantes del proyecto estamos satisfechos con los resultados y el impacto que ha generado su implementación. No obstante, creemos que la población beneficiaria directa fue limitada debido al presupuesto con el que contamos para ejecutar el proyecto. Aun así, existe una demanda generalizada en otros ayuntamientos, tanto de Lima como de otras ciudades del país (Cuzco, Puno, Arequipa, Cajamarca, etc.) para la implementación, desarrollo y continuidad de este programa.

5. Conclusiones

En primer lugar parece evidente que hay una serie de factores que dificultan la participación de la mujer en la política y en el desempeño de puestos de toma de decisiones. Entre esos aspectos están los impedimentos socioeconómicos, las dificultades ideológico-culturales y sociales, las dificultades psicológico-afectivas (Fernández, 1995; 2012), las educativas, así como otros más personales como la propia decisión de participar. Asimismo, coincidimos con Lombardo (2008, p. 98) cuando señala que el problema de la desigualdad de género está sujeto a diversas interpretaciones que, de forma consciente o inconsciente, afectan a la manera en la que la formulan las políticas públicas. En suma, todas estas variables favorecen que aún se mantenga la inequidad de género, en ocasiones de manera abierta y en otras de manera sutil.

En segundo lugar no debemos olvidar que todas las comunidades o colectivos humanos no son similares, y por lo tanto su gestión no debe ser igual en todas partes. No existen fórmulas mágicas o panaceas en la gestión pública. La sociedad está en continuo proceso de cambio y se exige a sus representantes públicos, que tengan la habilidad de adaptarse a nuevas situaciones y puedan resolver las demandas sociales. En este sentido, se intentó que la formación impartida tanto en Lima como en Cuzco fuera acorde con su realidad.

En tercer lugar podemos afirmar que en Perú existe una legislación que busca promover la igualdad de oportunidades de género. Sin embargo, existen muchos indicadores que muestran la persistencia de graves discriminaciones que influyen negativamente en el pleno desarrollo de las mujeres y que se reflejan, entre otras cosas, en el mercado laboral y en la baja participación en los cargos de poder y de toma de decisiones. Las indagaciones, contactos y el trabajo que venimos realizando, en los dos últimos años, en este proyecto, nos ha permitido acercarnos a la realidad peruana, un país en el que, tal como hemos descrito anteriormente, la igualdad de acceso de la mujer al ámbito de la vida pública y política es muy limitada y no es significativa, ya que no participa en la toma de decisiones importantes. Tal como ya explicamos en el segundo proyecto que presentamos, una vez elegidas, las concejales participan en comisiones que tienen que ver únicamente con cuestiones sociales (64.3%) y apenas se les otorga pequeñas responsabilidades. Es decir, la mujer aún está lejos de asumir cargos vinculados con asuntos económicos, jurídicos-legales, directivos...

En cuarto lugar diversas investigaciones han demostrado que es probable que esto se deba, también, a su falta de formación y experiencia, y porque las propias autoridades municipales y políticas piensan que la mujer no puede desempeñar cargos directivos o políticos con eficacia. Ello reitera que, la integración de muchas mujeres en los ayuntamientos se produce a partir de lo micro y no de lo macro. Sospechamos, por lo tanto, y a la luz de los datos, que existe una ambigüedad porque no se apunta a cambios realmente estratégicos para la mujer. En este contexto, creemos que es crucial potenciar

el papel de la mujer en sociedades hispanoamericanas como la peruana, y pensamos que atender a sus intereses estratégicos y necesidades prácticas se configura en un tema de justicia y de reconocimiento al que deberíamos contribuir desde el contexto universitario.

En quinto lugar, debemos señalar que los ejes del proyecto son: a) la capacitación de la mujer, que la prepare para asumir cargos de mayor responsabilidad b) la incorporación del concepto de equidad, desde la administración, hasta los procesos de gestión. Eso significaría unir la problemática de género con las otras comprometiéndoles dentro de un sentido de mayor justicia y democracia.

Finalmente, creemos que logramos los objetivos planteados y esperamos, con esta experiencia, contribuir aunque sea mínimamente a superar la inequidad de género en el ámbito político y de la gestión pública, y a concienciar tanto a las mujeres como a los hombres de la importancia de la participación igualitaria y del reconocimiento de las capacidades tanto de las mujeres como de los hombres. Creemos que ha llegado el momento de hablar de un liderazgo cooperativo más que de la promoción de la competencia (Rosener, 1995), de un liderazgo que incorpore cualidades relacionales como la del entendimiento y la sensibilidad (Koenig, Eagly, Mitchell y Ritikari, 2011). Pensamos que la creación de redes de liderazgo femenino, podría permitir el empoderamiento e inclusión de la mujer no solo a nivel local sino también a nivel nacional.

Sobre este último ámbito, la Directora de Políticas e Igualdad de Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer de Perú, la Sra. Silvia Quinteros señalaba en los medios de comunicación escritos del país, la importancia de la normativa aprobada y el incremento del presupuesto contra la violencia familiar y sexual. Asimismo, destacaba el marco del Plan Nacional contra la Violencia de Género 2009-2015, implementando un protocolo de actuación frente al feminicidio y la violencia, y además, se ha aprobado la creación de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres que evaluará las estrategias para fortalecer la participación de las peruanas en el trabajo.

Los últimos datos recopilados para seguir indagando sobre la igualdad entre hombre y mujeres en la realidad peruana, desvelan que la acción gubernamental apuesta por la educación como el instrumento de cambio, entendiendo la problemática de la desigualdad de género como algo cultural y de resolución a largo plazo; por ello, sería importante que se comience a trabajar desde el colegio.

Referencias

- Cevasco, G. (2012). Qué tanto la participación política de las mujeres ha cambiado la historia de Perú (y en este proceso, qué rol han tenido las ONGD del norte). *Miradas críticas para una cooperación comprometida con las luchas feministas*. Bilbao: HEGOA, 59-88.
- Dahlerup, D. (Ed.) (2006). *Women, Quotas and Politics*. Londres/Nueva York: Routledge.
- Eagly, A. H. (2004). Few women at the top: How role incongruity produces prejudice and the glass ceiling. In D. van Knippenberg & M. A. Hogg (Eds.), *Leadership and power: Identity processes in groups and organizations* (pp. 79–93). London: Sage.

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). *Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 117, 125–145.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A.H. and Carli, L.L. (2007), “Women and the labyrinth of leadership”, *Harvard Business Review*, Vol. 85 No. 9, pp.63-71.
- European Commission (2013). *Report in Progress on equality between women and men in 2012*. Brussels.
- Fernández, A. M. (1995). Participación social y política de las mujeres en México: un estado de la cuestión. En A. M. Fernández (Comp.), *Participación política: las mujeres en México al final del milenio*. México: El Colegio de México.
- Fernández, A. M. (2012). Desconfianza en la clase política y preferencias hacia las mujeres políticas. *Polis*, 8(2), 175-209.
- Fullager, C. J., Sumer, H. C., Sverke, M., & Slick, R. (2003). Managerial sex-role stereotyping: a cross cultural analysis. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 1, 93-107.
- Ganzel, A. K. (1999). Adolescent decision making: The influence of mood, age, and gender on the consideration of information. *Journal of Adolescent Research*, 14, 289–319.
- Gronn, P. (2000). Distributed properties: A new architecture for leadership. *Educational Management & Administration*, 28(3), 317-338.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Horner, M. (1997). Leadership theory: Past, present, & future. *Team Performance Management*, 3(4), 270-287.
- Inter-Parliamentary Union (2012). *Women in Parliament in 2012*. Geneva.
- Jones, M. P. 2004. Quota Legislation and the Election of Women: Learning from the Costa Rican Experience. *Journal of Politics*, 66 (4): 1203-1223.
- Jones, M. P., Alles, S., & Tchintian, C. (2012). Cuotas de género, leyes electorales y elección de legisladoras en América Latina. *Revista de ciencia política* (Santiago), 32(2), 331-357.

- Kirtley, M. D., & Weaver, J. B. (1999). Exploring the impact of gender role self-perception on communication style. *Women's Studies in Communication*, 22, 190–210.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137, 616-642.
- Larsrud, S. y Taphorn, R. (2007). *Designing for Equality: Best-Fit, Medium-Fit, and Non-Favourable Combinations of Electoral Systems and Gender Quotas*. Stockholm: International IDEA.
- Lombardo, E. (2008). Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, 18, 95-120.
- López-Zafra, E. (1999). Liderazgo femenino: Nuevas pautas para un nuevo milenio. En M. A. Bel (Ed.), *Ecofeminismo: Un reencuentro con la naturaleza* (pp. 43-61). Jaén: Servicio de publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Lovenduski, J. (2005). *Feminizing Politics*. Cambridge: Polity
- Massolo, A. (2005). Gobiernos locales y mujeres: nuevos cambios y desafíos en América Latina. *Publicação eletrônica do Observatório América Latina Genera: Gestion del Conocimiento para la Equidad de Género, Disponible em: <http://www.americaingenera.org/observatorio/Ultimo acceso>, 25.*
- Mateo, M. (2005). *Representing Women? Female Legislators in West European Parliaments*. Essex: ECPR.
- Norris, P. (2004). *Electoral Engineering: Voting Rules and Political Behavior*. New York: Cambridge University Press
- Pande, R., & Ford, D. (2011). Gender Quotas and Female Leadership: A Review, Background Paper for the World Development Report on Gender. *Scholar.harvard.edu*, 7.
- Rosener, J. B. (1995). *America's competitive secret: Utilizing women as management strategy*. New York: Oxford University Press.
- Squires, J. (1999). *Gender in Political Theory*. Cambridge/Oxford: Polity Press.
- Sutherland, M. B. (1999). Gender equity in success at school. *International Review of Education*, 45, 431–444.
- Thompson, M. D. (2000). Gender, leadership orientation, and effectiveness: Testing the theoretical models of Bolman, Deal, and Quinn. *Sex Roles*, 42, 969–993.

- Tripp, A. M., & Kang, A. (2008). The Global Impact of Quotas: On the Fast Track to Increased Female Legislative Representation. *Comparative Political Studies*, 41 (3): 338-61.
- van Engen, M. L., van der Leeden, R., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context, and leadership style: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.
- Wilson, C. D., & Hossain, M. A. (1999). Gender and scholarly productivity in administration in social work, 1977–1995. *Administration in Social Work*, 23, 67–84.