

FLACSO - Biblioteca

Hacia la transparencia y la gobernabilidad con equidad

**Presupuestos Sensibles
al Género en
la Región Andina**



La Serie Ágora está orientada a recoger reflexiones preliminares de investigación, ponencias y, también, los resultados de consultorías.

© Segunda edición, 2005:

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM – Región Andina
Av. Amazonas 2889
Quito-Ecuador
Telf.: (593-2) 2460 332
Fax: (593-2) 2460 328
www.unifemandina.org

FLACSO, Sede Ecuador
Pradera y Av. Diego de Almagro
Quito - Ecuador
Telf.: (593-2-) 3238 888
www.flacso.org.ec

**Hacia la transparencia con equidad:
Presupuestos Sensibles al Género
en la Región Andina**

Registro de Autor: 019751
ISBN: -9978-43-665-0

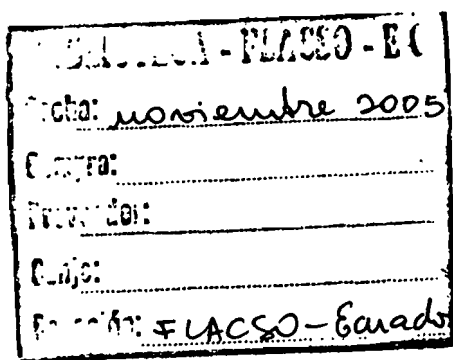
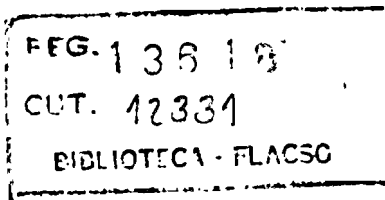
Autoras
Bethsabé Andía, Arlette Beltrán,
Raquel Coello, Martha Gutiérrez,
Zonia Palán, Carmen Zabalaga

Asistentes de las Autoras
María de los Ángeles Barrionuevo,
Vivian Cenisario, Florella Lezama,
Mariflor Navía Vilar

Edición de textos
Mercedes Prieto

Diagramación e Impresión
RisperGraf C.A.

Este material puede ser utilizado siempre que se cite la fuente



DEDICATORIA

Dedicamos este libro a Zonia Palán. Expresamos nuestro reconocimiento a su trayectoria intelectual y política, y a su compromiso y aporte a la construcción del movimiento de mujeres. Su memoria estará siempre presente en nuestras vidas.

ÍNDICE

Dedicatoria	1
Presentación	5
Agradecimientos	7
Introducción	
De la neutralidad de los presupuestos públicos a presupuestos sensibles al género	9
Ana Falú	
Capítulo 1	
Presupuestos sensible al género en UNIFEM, Región Andina: una apuesta regional	15
Raquel Coello Cremades	
Capítulo 2	
Análisis del presupuesto público con enfoque de género: sistematización de experiencias de la región andina y propuesta metodológica	33
Bethsabé Andía Pérez y Arlette Beltrán Barco	
Estudios de casos:	
Capítulo 3:	
Municipios y presupuestos sensibles al género: una aproximación al caso boliviano	89
Carmen Zabalaga Estrada	
Capítulo 4:	
Presupuestos públicos con enfoque de género: una aproximación al presupuesto nacional de Bolivia y al del Municipio de la Paz	115
Martha Gutiérrez	
Capítulo 5	
Análisis de género de los presupuestos, planes y programas del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito	201
Zonia Palán Tamayo	
Capítulo 6	
Análisis del presupuesto público con enfoque de género: el caso de Villa El Salvador, Lima Perú	293
Bethsabé Andía Pérez y Arlette Beltrán Barco	

Tabla 15 (continuación): Gastos de inversión según fuentes de financiamiento y programas (2001)

Programas	01 CANON SOBRECANON	03 RENTAS AOUANA	07 FONCOMUN	08 OTROS IMPUESTOS MUNICIPALES	09 DIRECTAMENTE RECAUDADOS	11 OPERACIÓN DE CRÉDITO INTERNO	13 DONACION Y TRANSFE- RENCIAS	TOTAL
Servicio de limpieza pública					1.605.937,00			1.605.937,00
PARQUES Y JARDINES								
Mantenimiento de parques y jardines					55.149,00			55.149,00
Construcción, mejoramiento y remodelación de parques			846.584,00			915.132,00	263.207,00	2.024.923,00
PROGRAMA DE SALUD INDIVIDUAL								
ATENCIÓN MÉDICA BÁSICA								
Atención básica de salud					35.896,00			35.896,00
PROGRAMA DE DESARROLLO URBANO								
PLANEAMIENTO URBANO								
Planeamiento urbano					45.904,00			45.904,00
Infraestructura urbana			978.222,00					978.222,00
PROGRAMA DE TRANSPORTE TERRESTRE								
MANTENIMIENTO DE VÍAS LOCALES								
Construcción y acondicionamiento de vías urbanas	214.582,00	7.809,00	1.675.297,00	10914,00	50.722,00			1.959.324,00
Total	214.582,00	7.809,00	8.394.489,00	2.394.139,00	4.175.618,00	1.539.597,00	1.802.804,00	21.384.116,00

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001.

Tabla 16: Presupuesto de apertura y ejecutado según programas financiado con recursos FONCOMUN

Programas	Presupuesto de apertura		Presupuesto ejecutado	
	Soles	%	Soles	%
PLANEAMIENTO GUBERNAMENTAL		0,0	0	0,0
SUPERVISION Y COORDINACIÓN SUPERIOR				
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN	3.589.394	43,12	3.032.805	36,13
ADMINISTRACIÓN GENERAL	3.337.794	40,10	2.940.900	35,03
Gestión administrativa	3.337.794	40,10	2.940.900	35,03
Supervisión y control	0	0,0	0	0,0
Conducción y manejo de los registros civiles	0	0,0	0	0,0
Administración de recursos municipales	0	0,0	0	0,0
Construcción y rehabilitación de instalaciones	251.600	3,02	91.905	1,09
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL Y COMUNITARIA		0,0		0,0
PROMOCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL	0	0,0	0	0,0
PROMOCION Y ASISTENCIA COMUNITARIA	0	0,0	0	0,0
Promoción y desarrollo de organizaciones de base				
PROGRAMA DE EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES	972.040	11,68	1.861.581	22,18
CENTROS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS	0	0,0	0	0,0
Infraestructura deportiva	972.040	11,68	1.861.581	22,18

Tabla 16 (continuación): Presupuesto de apertura y ejecutado según programas financiado con recursos FONCOMUN

Programas	Presupuesto de apertura		Presupuesto ejecutado	
	Soles	%	Soles	%
PROGRAMA DE CULTURA		0,0		0,0
DIFUSIÓN CULTURAL	0	0,0	0	0,0
PROGRAMA DE COMERCIO	0	0,0	0	0,0
PROMOCIÓN INDUSTRIAL	0	0,0	0	0,0
COMERCIALIZACIÓN	0	0,0	0	0,0
PROGRAMA DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	660.000	7,93	846,584	10,08
SALUD AMBIENTAL	0	0,0	0	0,0
PARQUES Y JARDINES	0	0,0	0	0,0
CONSTRUCCION, MEJORAMIENTO Y REMODELACIÓN PARQUES	660.000	7,93	846,584	10,08
PROGRAMA DE SALUD INDIVIDUAL	0	0,0	0	0,0
ATENCIÓN MÉDICA BÁSICA	0	0,0	0	0,0
PROGRAMA DE DESARROLLO URBANO	2.000.000	24,03	978.222	11,65
PLANEAMIENTO URBANO	0	0,0	0	0,0
INFRAESTRUCTURA URBANA	2.000.000	24,03	978.222	11,65
PROGRAMA DE TRANSPORTE TERRESTRE	1.102.000	13,24	1.675.297	19,96
MANTENIMIENTO DE VÍAS LOCALES	1.102.000	13,24	1.675.297	19,96
Total	8.323.434	100,00	8.394.489	100,00

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y 2002.

El Plan integral del desarrollo y las actividades municipales

Como vimos anteriormente, el Plan de Villa El Salvador se basa en una visión que otorga a los vecinos del distrito “igualdad de oportunidades de formación y desempeño”, sin distinción de edad ni género. Esta visión se traduce en cinco objetivos estratégicos y en un conjunto de líneas de acción que resulta interesante relacionar con las prioridades mostradas en el ejercicio presupuestario del 2001. Para ello se revisa el gasto realizado en los programas y subprogramas (ver tabla 17).

Recordemos que el primer objetivo estratégico, “la comunidad de Villa El Salvador ha reafirmado su identidad de líder, creativa, organizada, solidaria y que planifica su futuro”, incluye diversas líneas de acción que buscan promover y desarrollar una cultura de participación entre todos sus miembros, estimulando el uso de valores en cada una de sus actividades y proyectando una imagen de “comunidad organizada y solidaria” hacia el exterior. Este objetivo parece atravesar todos los subprogramas y proyectos que, de una u otra forma, contribuyen con la conformación de un distrito líder, pero especialmente se inserta en las dos primeras actividades, que tienen que ver con el estilo de gestión de las autoridades municipales: la supervisión y coordinación superior y la administración general. Ambas categorías absorben el 2,4% de la ejecución del gasto del año 2001.

¿En qué medida estos subproyectos tienen en cuenta la participación ciudadana sin distinción de género? En la primera actividad se menciona como objetivo el “dirigir, coordinar y ejecutar todas las políticas de gobierno y de gestión municipal, **concertando y promoviendo la participación ciudadana**”²³. Aparentemente, de esta forma, se recoge la necesidad de llevar a cabo una gestión participativa, con grupos de la población interviniendo en las principales decisiones del Municipio, aún cuando no necesariamente en la distribución del grueso de los gastos del mismo²⁴. No obstante, la principal preocupación que surge al observar este objetivo es que no garan-

²³ Ver en las tablas 18 al 25 los principales subprogramas y actividades/ proyectos con sus objetivos generales y específicos.

²⁴ Como ya vimos, lo que se distribuye participativamente corresponde aproximadamente al 30% de los recursos del Fondo de Compensación Municipal destinados a los gastos de inversión, lo que en el presupuesto del año 2001 representó 1.7 millones de soles, es decir, el 7% del presupuesto total.

tiza, per se, una participación equitativa de hombres y mujeres. El hecho de mencionar que la gestión municipal debe ser participativa no constituye ninguna garantía de que, además, sea equitativa en género.

El segundo objetivo estratégico propone que Villa El Salvador sea “un distrito de productores, que ofrece bienes y servicios de calidad y que genera riquezas para la comunidad en toda la extensión de su territorio”. Las líneas de acción asociadas muestran la intención de que el distrito se consolide como Parque Industrial de Lima Metropolitana, desarrolle su zona agropecuaria, genere trabajo y riqueza para el distrito, integrando, principalmente, a los jóvenes. En este sentido, son tres los subprogramas que podrían empatarse con este objetivo estratégico: promoción industrial, comercialización, y promoción y asistencia comunitaria por el trabajo que realiza en “la promoción y generación de espacios de desarrollo y oportunidades para la juventud”. Estos subprogramas, sin embargo, concentraron el 2%, el 0,01% y el 0,2%, respectivamente, del gasto ejecutado en el 2001. Se comprueba, así, la reducida asignación de recursos a actividades prioritarias y que, además, pueden dar importantes espacios para mejorar el posicionamiento de la mujer dentro de la comunidad.

En el caso de la promoción de jóvenes, ésta está concentrada en la capacitación para el trabajo. Cabe mencionar, además, que en los programas que se desarrollan para promover el empleo, se repiten los patrones tradicionales de distribución del trabajo, en donde las mujeres tienen espacios en las actividades de menor retribución o rentabilidad en el mercado laboral.

En el caso del desarrollo de pequeñas empresas y microempresas, relacionado con el subprograma de promoción industrial, que cuenta con una relativamente mayor asignación de recursos, no se observa, sin embargo, dentro de sus objetivos específicos una estrategia dirigida a mejorar las capacidades que tiene la mujer para incorporarse a las actividades productivas.

Tabla 17: Objetivos estratégicos, subprogramas y porcentaje de gastos (2001)

Objetivos estratégicos	Subprogramas y proyectos	Gasto (%)
Objetivo 1: La comunidad de Villa El Salvador ha reafirmado su identidad de líder, creativa, organizada, solidaria y que planifica su futuro.	SUPERVISIÓN Y COORDINACIÓN SUPERIOR	0,7
	ADMINISTRACIÓN GENERAL (INCLUYE CONSTRUCCIÓN Y REHABILITACIÓN DE INSTALACIONES)	26,7
Objetivo 2: Es un distrito de productores que ofrece bienes y servicios de calidad y que genera riqueza para la comunidad en toda la extensión de su territorio	PROMOCION INDUSTRIAL	2,0
	COMERCIALIZACIÓN	0,01
	PROMOCIÓN Y ASISTENCIA COMUNITARIA	0,2
Objetivo 3: Es una ciudad saludable, con un medio ambiente seguro, sano, ordenado, verde y con los servicios que corresponde a toda ciudad moderna.	SALUD AMBIENTAL	6,2
	PARQUES Y JARDINES (INCLUYE INFRAESTRUCTURA)	8,0
	PLANEAMIENTO URBANO (INCLUYE INFRAESTRUCTURA)	4,0
	MANTENIMIENTO DE VIAS LOCALES	7,5
	ATENCIÓN BÁSICA	0,1
	PROMOCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL	34,9
Objetivo 4: Es una comunidad democrática donde los ciudadanos, hombres y mujeres de todas las generaciones, participan responsablemente en la toma de decisiones, grandes y pequeñas, en la gestión de su desarrollo, y en donde hay confianza mutua entre las autoridades y los vecinos, asociados y ciudadanos.	PROMOCIÓN Y ASISTENCIA COMUNITARIA	0,2
Objetivo 5: Las familias del distrito cuentan con igualdad de oportunidades de formación y acceso a servicios educativos de primera calidad, que forman hombres y mujeres calificados, con valores humanos.	CENTROS DEPORTIVOS Y RECREATIVOS (todo es Infraestructura).	9,6
	DIFUSIÓN CULTURAL	0,0

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y 2002.

El tercer objetivo estratégico, que promueve a Villa El Salvador como “una ciudad saludable con un medio ambiente seguro, sano, ordenado, verde y con los servicios que corresponden a toda ciudad moderna”, se asocia con acciones orientadas a garantizar la seguridad ciudadana, el uso eficiente de los espacios distritales, el mantenimiento de un adecuado ordenamiento y limpieza del distrito, así como el respeto a la vida y la integridad física y moral de sus ciudadanos. Por su parte, los subprogramas relacionados a este

objetivo y acciones son los de salud ambiental (control sanitario y ambiental y limpieza pública), con un 6,2% del gasto ejecutado; parques y jardines (incluido el proyecto del mismo nombre), con 8%; planeamiento e infraestructura urbana, con 0,2% y 3,8%, respectivamente, así como las obras de infraestructura vial (7,5%).

Sin embargo, al revisar los objetivos específicos de estos subprogramas, no se encuentran menciones que garanticen un uso de los recursos orientado a reducir, o por lo menos no incrementar, las brechas de género. Esto es especialmente pertinente en el caso de salud ambiental y atención de la salud pública, en donde cabría el desarrollo de proyectos con enfoque de género, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de hombres y mujeres. Se observa, no obstante, un esfuerzo por coordinar las labores de control sanitario y limpieza pública con la mesa temática sobre comunidad saludable y organizaciones de base. Estos esfuerzos podrían favorecer la incorporación de género en el diseño de sus actividades, pero requieren de señales en esta dirección.

Asimismo, como se mencionó anteriormente, es importante evaluar el posible impacto de género de la infraestructura urbana incorporada en los subprogramas. Se observa, en este sentido, que el gasto se ha concentrado en la construcción y remodelación de infraestructura para el Programa no escolarizado de educación inicial y en tópicos de salud, obras que parecen atender parte de las necesidades de las mujeres del distrito, aún cuando no necesariamente de la manera más equitativa. Algo similar ocurre con el desarrollo de parques y jardines, reforestación y limpieza pública (como el reflotamiento de la unidad de limpieza pública). Estas inversiones si bien son propicias para favorecer una equidad de género, su efecto final depende de la forma en que sean implementadas y, sobre todo, de la manera en que es promovido su uso entre los vecinos y vecinas del distrito.

Como parte de este objetivo relativo a la creación de Villa El Salvador como ciudad sustentable incluimos el subprograma de promoción y asistencia social (en lo que se refiere a la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente) y el de atención médica básica, los que representan 0.2% y 0.1% del gasto ejecutado, respectivamente. Cabe notar que ambos son subprogramas que podrían atender las necesidades específicas de las mujeres, ya que tanto la violencia en el hogar como los requerimientos de atención de salud durante determinados períodos del ciclo de la vida (el embarazo y parto, por ejemplo) aluden y convocan a las mujeres. Sin embargo, el gasto destinado a estos subprogramas es realmente insignificante en compa-

ración con muchas otras actividades que han recibido prioridad en la ejecución presupuestas municipal²⁵.

El cuarto objetivo estratégico se orienta a lograr que Villa El Salvador sea una comunidad democrática, en donde “hombres y mujeres de todas la generaciones participan responsablemente en la toma de decisiones”, así como en la gestión local. Como recordamos, las líneas de acción de este objetivo están referidas a la promoción de la participación ciudadana en la toma de decisiones y la rendición de cuentas municipales, con el objetivo de favorecer la transparencia de la gestión municipal. En este caso, explícitamente, se menciona la necesidad de “poner en práctica el derecho” que, entre otros grupos, tienen las mujeres “de ser escuchadas y participar en la toma de decisiones”. El subprograma que corresponde a este objetivo, principalmente, es el de promoción y asistencia comunitaria, en el que se explicitan objetivos que apuntan al logro de estas líneas de acción, como “promover y consolidar el proceso de participación ciudadana en la gestión del plan de desarrollo”. No obstante, otra vez, en la mencionada actividad no hay una referencia explícita al tema de género. Por ejemplo, no hay una búsqueda para que la participación ciudadana sea equitativa y evite perpetuar los brechas de género en el ámbito de la toma de decisiones municipales. Además, como ya se mencionó, el gasto ejecutado en este subprograma apenas alcanza al 0,2%

Finalmente, el último objetivo propuesto por el Plan integral de desarrollo de Villa El Salvador está referido al acceso de los servicios educativos en forma igualitaria por parte de hombres y mujeres. En las líneas de acción se propone que ambos se involucren por igual en un proceso de aprendizaje de primera calidad, donde los contenidos permitan forjar “ciudadanos responsables de su desarrollo, con iniciativa, visión de futuro y cultura empresarial”. Estos objetivos se insertan, de una u otra manera, dentro de los subprogramas de difusión cultural y centros deportivos y recreativos. El primero de ellos no ha recibido recursos dentro del gasto ejecutado en el 2001, mientras que el segundo sólo tiene aquellos referidos al proyecto de infraestructura deportiva, que concentró el 9.6% de la ejecución del gasto municipal en ese año. Cabe mencionar, no obstante, la existencia de un proyecto con financiamiento externo (razón por la cual no es materia de nuestro análisis) llamado *Comunidad educativa y aprendizaje* que realizan en conjunto la Municipalidad y DESCO, cuyos objetivos son mejorar la calidad de la educación en el distrito y articular la

²⁵ El programa del Vaso de leche, que representa el 34,7% del presupuesto ejecutado, podría incluirse también dentro de este objetivo. Sin embargo, por sus especiales características y por ser una transferencia específica que proviene del gobierno central, no resulta relevante incorporarlo en este análisis.

escuela con la comunidad. Entre sus principales actividades se encuentran la elaboración de diagnósticos de los planes de estudio aplicados en Villa El Salvador, el apoyo a iniciativas de colegios y "municipios escolares"²⁶, la capacitación a docentes, el apoyo a actividades culturales y las escuelas de padres.

5.3 Análisis con enfoque de género de la concepción y diseño de los programas

El marco normativo del presupuesto²⁷ establece la desagregación del presupuesto en los siguientes niveles: función, programas, subprogramas, actividades y proyectos. A su vez, el organigrama de la Municipalidad se basa en direcciones (ver figura 5) las que ejecutan una variedad de actividades que pueden pertenecer a diversos programas y subprogramas (hemos graficado esta relación en la tabla 18). Por consiguiente para el análisis de la concepción y diseño de los programas se revisaron los objetivos de los programas, subprogramas y actividades propuestos en el presupuesto de apertura del año 2001 que son ejecutados por cada dirección municipal. Además se realizaron entrevistas a los directores municipales, ya que más allá de los objetivos escritos son las personas con sus concepciones e ideas las que imprimen una determinada orientación a la aplicación de los programas. La presentación se hace por direcciones municipales.

Dirección de Desarrollo Humano²⁸

Esta dirección tiene por objetivo general promover el desarrollo integral de la persona. Ejecuta cinco subprogramas: promoción y asistencia social, que incluye la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente y el Vaso de leche; promoción y asistencia comunitaria; difusión cultural; salud ambiental y atención médica básica. En relación a la función de salud se encaran los principales problemas de salud individual, salud ambiental, y otros factores medioambientales que se dan en la comunidad en coordinación con los centros de salud e instituciones afines. En el tema sanitario, se trata todo lo que tiene que ver con la manipulación de alimentos, las normas de higiene

²⁶ El municipio escolar es una organización de los niños, niñas y adolescentes que se desarrolla en los centros de educación inicial, primaria, secundaria y especial, a través de la cual se puede realizar actividades en torno a cualquier tema, teniendo como base su opinión, participación y organización. Son promovidos por Acción por los Niños y un conjunto de ONGs, e institucionalizados por el Ministerio de Educación (Programa Nacional de Municipios Escolares 2002).

²⁷ Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, Ley No. 27209.

²⁸ La descripción de las labores que realizan las direcciones así como sus percepciones en relación al tema de género tienen como fuentes las entrevistas realizadas a los(as) directores(as) municipales. Para una referencia de las personas entrevistadas en cada dirección ver el anexo 2.

de los comerciantes en el distrito, etc. De otro lado realizan un trabajo de promoción social con las organizaciones de base del distrito y tienen a su cargo la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente que se encarga de la problemática del menor y de los adolescentes así como de temas relacionados con la violencia familiar.

Como puede observarse en los objetivos generales y específicos (ver tabla 19) no existe un enfoque de género en los programas que ejecuta la dirección, y esto se refuerza con la percepción del Director municipal encargado, que manifestó que la Dirección no ve a los pobladores como varón o mujer sino como un vecino o una vecina y la intención es dar un trato igual a hombres y mujeres, así como brindarles una buena atención a todos por igual. De esta forma, la entrega de servicios no diferencia necesidades específicas de hombres y mujeres. Consideramos factible que las acciones de la dirección incorporen y tengan en cuenta las necesidades de los(as) usuarios(as) en forma diferenciada. En esta perspectiva vale la pena escuchar las propuestas formuladas por las mujeres (Anexo 1) en relación con la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente: que se les de mayor atención a los casos de mujeres maltratadas, que se ofrezcan servicios especializados para la atención de las mujeres maltratadas, que se creen albergues para mujeres y niños que tienen problemas de violencia familiar, que los casos se atiendan en un ambiente de privacidad, para que las personas vayan sin temor a dar su manifestación, que debe asignarse mayores recursos económico para poder resolver casos de abandono y que no queden inconclusos.

A su vez las autoridades observan que la realidad de Villa El Salvador se ha modificado ya que en la actualidad existe un importante crecimiento en la participación de las mujeres en las reuniones y asambleas comunales, así como en las asociaciones de padres de familia. Sin embargo los que presiden las asambleas son varones y también son los que integran mayoritariamente las juntas directivas. También manifiestan que hay algunos cargos de mayor responsabilidad en los cuales la mujer se va abriendo espacios como en el cargo de economía, donde se reconoce el mayor compromiso y honradez de la mujer. Si bien es positivo que se reconozca el aporte de las mujeres, hay la tendencia a valorar determinadas características, que la distinguen del varón por su socialización, y que podrían ser la garantía de un mejor desempeño de ellas en determinados cargos. Esto podría terminar yendo en contra de la igualdad de oportunidades si se delega a la mujer a cargos administrativos en los que no hay poder de decisión sino que son más bien de corte ejecutivo.

En suma, podemos advertir que al no contar con una perspectiva de género las autoridades municipales no perciben las brechas de género como un problema a superar y, por lo tanto, no proponen medidas para disminuirlas.

Figura 5: Organigrama de la Municipalidad de Villa El Salvador

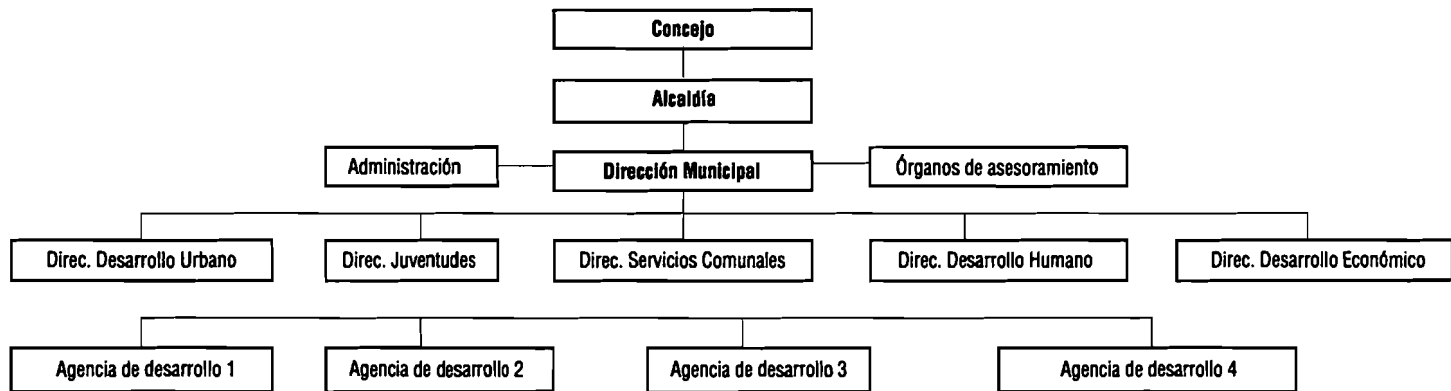


Tabla 18: Actividades y subprogramas según direcciones municipales

Direcciones	Actividades	Subprogramas (Programas)
ADMINISTRACIÓN	Gestión Administrativa	Administración general (Administración)
	Supervisión y control	
	Administración de recursos municipales	
DESARROLLO URBANO	Construcción y rehabilitación de instalaciones	Administración general (Administración)
	Infraestructura deportiva	Centros deportivos y recreativos (Educación Física y Deportes)
	Construcción, mejoramiento y remodelación de parques	Parques y jardines (Protección del medio ambiente)
	Planeamiento urbano	Planeamiento urbano (Desarrollo urbano)
	Infraestructura urbana	Mantenimiento de vías locales (Transporte terrestre)
	Construcción y reparación de vías urbanas	
DESARROLLO HUMANO	Programa Vaso de leche	Promoción y asistencia social (Promoción y asistencia social y comunitaria)
	Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente	
	Control sanitario	Salud Ambiental (Protección del medio ambiente)
	Control y aprovechamiento de la calidad ambiental	
	Servicio de limpieza pública	
	Promoción y desarrollo de organizaciones sociales de base	Promoción y asistencia social (Promoción y asistencia social y comunitaria)
	Atención básica de salud	Atención médica básica (Salud individual)
MUNICIPAL	Conducción y orientación superior	Supervisión y coordinación superior (Planeamiento gubernamental)
	Promoción e incentivo de actividades artísticas Culturales	Difusión cultural (Cultura)
SERVICIOS COMUNALES	Conducción y manejo de los registros civiles	Administración general (Administración)
	Administración de recursos municipales	
	Promoción y desarrollo de organizaciones sociales de base	Promoción y asistencia Com. (Promoción y asistencia social y Comunitaria)
	Mantenimiento de parques y jardines	Parques y jardines (Protección del medio ambiente)
Construcción, mejoramiento y remodelación de parques		
JUVENTUDES	Deporte fundamental	Centros deportivos y recreativos (Educación física y deportes)
	Promoción y desarrollo de organizaciones sociales de base	Promoción y asistencia com. (Promoción y asistencia social y comunitaria)
DESARROLLO ECONÓMICO	Promoción del comercio	Comercialización (Comercio)
	Promoción industrial	Promoción industrial (Comercio)

Fuentes: Entrevistas a directores municipales; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Tabla 19: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Desarrollo Humano

SUBPROGRAMA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Promoción y asistencia social	Brindar asistencia alimentaria	Programa Vaso de leche	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la situación nutricional de niños, madres gestantes y ancianos del distrito .
	Brindar defensoría municipal al niño y al adolescente	Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente	<ul style="list-style-type: none"> Brindar herramientas al ciudadano para el cumplimiento de sus derechos y actúe de manera conciente a través de campañas que favorezcan su formación personal y vecinal en el distrito. Fomentar una cultura de paz en las familias del distrito. Coordinar el trabajo de redes con instituciones para fortalecer el trabajo cooperativo en el distrito. Orientar y apoyar a personas de escasos recursos en la búsqueda y solución de sus problemas personales. Ejecutar el programa de orientación al adolescente en riesgo con la ley, desarrollando una actitud crítica sobre él mismo y la sociedad. Sensibilizar a la población sobre la consecuencia del trabajo infantil. Promover una actitud positiva en la población para un mejor trato y aceptación del adulto mayor. Reconocer capacidades y valores en los discapacitados y brindar oportunidades para su desarrollo. Calificar a pobladores con sus obligaciones tributarias y en situación precaria para acceder canje deuda por trabajo. Fortalecer los conocimientos ciudadanos en el maestro, organización niño, padre de familia para el desarrollo de una familia saludable.
Promoción y asistencia comunitaria	Apoyo a las organizaciones de base.	Promoción y desarrollo de organizaciones de base	<ul style="list-style-type: none"> Promover la participación e las organizaciones de base. Incorporar a la población en el proceso de planificación del desarrollo de la jurisdicción. Fortalecer la organización social para la gestión del plan de desarrollo.
Salud ambiental	Efectuar la promoción, supervisión y control sanitario	Control sanitario	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir al mejoramiento de la salud de la población de zonas de alto riesgo social, articulando esfuerzos con los integrantes de la Mesa de Comunidad Saludable.
	Recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos	Servicio de limpieza pública	<ul style="list-style-type: none"> Servicio integral y de calidad en todo el distrito, en estrecha coordinación con las agencias de desarrollo y las organizaciones de base.
Atención médica básica	Brindar atención básica de salud	Atención básica de salud	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo al diagnóstico de las ETAS y ETS (Enfermedades de transmisión sexual).

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Dirección de Desarrollo Económico

Esta dirección tiene a su cargo principalmente dos subprogramas: el de promoción industrial y el de comercialización (ver tabla 20). Sus principales actividades tienen que ver con la promoción empresarial (especialmente en lo que se refiere a comercialización) y del empleo, así como todo lo que se refiere a la consolidación y seguimiento del proceso de titulación del Parque Industrial. Su principal fuente de financiamiento son los ingresos propios, que provienen del cobro de los predios, las ferias, etc.

Las mujeres participan en el Parque Industrial sólo en el 20% de los puestos de trabajo generados, y se concentran en actividades que no ocupan los más altos niveles de rentabilidad, como confecciones. La actividad de mayor rentabilidad es la de carpintería que está dominada por varones (Mesa PYME 2001). Así también, la mayor parte de títulos de propiedad de los locales industriales están a nombre de los varones. Según la Directora de Desarrollo Económico, esta manera de registro está influido por una práctica más bien de tradición cultural en la que es el hombre quien ostenta la propiedad mientras que la mujer contribuye con la administración del negocio.

El trabajo que la Municipalidad realiza con la población del Parque es a nivel de gremios, en los que predominan los varones. Así, la participación de las mujeres en las asambleas y reuniones de la dirección es minoritaria, pese a que sí hay mujeres empresarias. Según las autoridades, ellas están más dedicadas a la administración y operación de la empresa, mientras que son los hombres quienes más participan en la toma de decisiones sobre el Parque. Nuevamente, se rescata las ventajas comparativas de la mujer en el desarrollo de actividades administrativas, lo que sin embargo se convierte en un arma de doble filo si es que en virtud de ello se les relega (o se autorelegan) de la toma de decisiones.

A pesar de las brechas detectadas en relación al empleo, propiedad y a la segregación ocupacional, no se observa en las actividades de la Dirección un enfoque de género, ni en lo que se refiere al trabajo con las empresarias, ni en los programas de empleo que se promueven. En el primer caso, por ejemplo, se carece de servicios que faciliten la labor de las madres empresarias y los padres empresarios, como guarderías infantiles. En lo que se refiere a los programas de empleo, a pesar de que se ha pensado en el desarrollo de talleres vocacionales con los jóvenes de los últimos años de la secundaria, éstos no muestran ninguna intención de modificar las tendencias tradicionales de inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, las mujeres están concentradas en secretariado mientras que los hombres en carpintería, albañilería, etc.

Las mujeres organizadas de Villa El Salvador hicieron las siguientes propuestas al respecto: capacitar a mujeres en manejo de empresas, en fabricaciones técnicas, metalmecánica y electricidad. Asimismo propusieron que los títulos de propiedad de los locales también estén a nombre de mujeres; pidieron presupuesto para crear una caja municipal y dar préstamos para crear micro-empresas y dar mas oportunidad de trabajo a las mujeres del distrito (Anexo 1). Es posible aprovechar la intención de la Dirección de incorporar otras zonas con potencial económico a sus actividades a fin de hacerlo considerando un enfoque de género, promoviendo y favoreciendo una participación más activa de las mujeres a todo nivel. Este es el caso de la zonas agropecuaria, de playa y Pachacamac.

Tabla 20: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Desarrollo Económico

SUBPROGRAMA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Comercialización	Fomento del comercio y la defensa del consumidor.	Promoción del comercio	Promover la competitividad de los negocios en la Jurisdicción a través de la Capacitación Técnica.
Promoción industrial	Actividades de promoción y apoyo a las pequeñas y medianas empresas.	Promoción industrial.	Promover el éxito de las micro y pequeñas empresas del distrito, consolidando posicionamiento en el mercado y competitividad en todos los procesos de producción, financiamiento y mercadeo.

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Dirección de Juventudes

Aproximadamente un 25% de la población de Villa El Salvador es joven, por lo que la promoción de este grupo poblacional es indispensable como parte de una política de expansión del capital humano. En este marco, la Dirección de Juventudes promueve un proceso participativo en que los jóvenes expongan sus necesidades y requerimientos para así elaborar un plan de acción. Asimismo establece redes que involucran a todas las instituciones que de una u otra manera trabajen los temas de interés de la Dirección (salud, recreación y deporte) (ver tabla 21). De acuerdo a lo manifestado por su Director, el trabajo de promoción de la participación de la juventud, no involucra un trabajo especial con las mujeres. En tal sentido se hacen actividades tanto para damas como para varones como, por ejemplo, campeonatos de fútbol y de voleibol. Asimismo, el Director sostuvo que en ninguna actividad se limita la participación de hombres o mujeres.

Estas apreciaciones concuerdan con los objetivos de las actividades de la Dirección en las que no se precisa un trabajo diferenciado por género, pese a que se reconocen las carencias que enfrentan las jóvenes, incluso en lo que a sus relaciones familiares se refiere. Se argumenta que se trabaja con todos por igual, sin ningún tipo de exclusión. Sin embargo, no se tienen en cuenta las posibles exclusiones que pueden generar las relaciones de género ya existentes que, a la vez, podrían estar impidiendo una participación más activa de las mujeres. Al respecto las mujeres plantearon algunas propuestas que esta Dirección podría contemplar en sus labores, como por ejemplo que la contratación de los entrenadores deportivos sea con participación de la comunidad, que los entrenadores deportivos estén capacitados, que sean conocidos y que den confianza. Igualmente propusieron incrementar la vigilancia (policial) en los centros deportivos, para que las jóvenes puedan participar sin riesgos de sufrir algún tipo de ataque delincriminal (Anexo 1).

Desde esta Dirección se tiende a un trabajo más dirigido a las mujeres a través de la red de salud (conformada por varias instituciones que están involucradas en los temas de salud), con la que se coordina la prevención del embarazo precoz. Sin embargo, en este caso, un enfoque de género implicaría que estos proyectos se deberían dirigir tanto a hombres como a mujeres para que ambos asuman responsablemente su sexualidad, contrarrestando la tradicional práctica de hacer responsable a la mujer de la reproducción y la salud. La Dirección trabaja con los municipios escolares en temas como la identidad con el distrito, la sexualidad y el embarazo precoz, entre otros, habiendo además promovido la participación equitativa de varones y mujeres en la composición de las autoridades municipales escolares, aunque los resultados han dado una mayor participación de mujeres en el cargo de "alcalde escolar".

Pese a que esta dirección tiene a su cargo los subprogramas de deporte fundamental y el de promoción e incentivo de actividades artísticas y culturales, sólo se dirigen a jóvenes dejando de lado a las personas adultas y personas de la tercera edad. Manifiestan en la Dirección que realizaron un campeonato de voleibol y fútbol para las señoras de la FEPOMUVES, aunque abiertamente sostienen que son actividades que no les corresponden, ya que el trabajo con las organizaciones de mujeres no es atribución de la Dirección Juventudes. Ante esta situación las mujeres manifiestan una serie de demandas que esta Dirección debería contemplar: organización de programas de deporte para todas las edades, con horarios adecuados; actividades deportivas en horarios compartidos para padres, niños y jóvenes; instalar wawa-wasi²⁹ en los centros deportivos para los padres y madres con niños pequeños que deseen hacer deportes (Anexo 1).

²⁹ Los wawa-wasi son hogares familiares o ambientes comunales a cargo de una madre de la co-

Tabla 21: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Juventudes

SUBPROGRAMAS	FINALIDAD	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Centros deportivos y recreativos	Fomentar el deporte y la recreación.	Deporte fundamental	<ul style="list-style-type: none"> Promover y considerar la participación ciudadana en la gestión del plan de desarrollo.
Promoción Asistencia Comunitaria	Apoyo a las organizaciones de base.	Promoción y desarrollo a organizaciones de base	<ul style="list-style-type: none"> Promoción y generación de espacios de desarrollo y oportunidades para la juventud

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Dirección de Servicios Comunales

Esta Dirección se encuentra dirigida a la regulación y supervisión del funcionamiento de locales comerciales y de otros servicios, así como todo lo que se refiere con defensa civil, incluida la seguridad ciudadana. Una descripción de las acciones de esta dependencia se encuentra en la tabla 22. No se observa una participación específica de la mujer en las actividades de la Dirección ni en sus procesos de toma de decisiones. Sus autoridades indican que el Plan integral de desarrollo no está enmarcado en función del sexo sino de los problemas integrales de la familia. Sin embargo destacan la creciente participación de la mujer en cargos dirigenciales como las secretarías zonales y, especialmente, la secretaría de economía ya que nunca se la han dado a un hombre porque parece que las mujeres son mas honradas y manejan mejor los recursos. También manifiestan que hay organizaciones de mujeres que proponen realizar trabajos específicos y cumplir con determinados compromisos en lo que se refiere a los ámbitos de operación de la Dirección como el comercio, cuidado de áreas verdes, uso de vías de comunicación, etc.

En suma, a la vez que se reconoce una importante presencia de las mujeres en el trabajo comunal voluntario y en las organizaciones de bases se acepta que ésta no es significativa en los cargos de responsabilidad y de visibilidad pública. No obstante ello, no se incorpora un enfoque de género en el diseño de los principales servicios. Las mujeres del distrito, en cambio, hacen algunas propuestas a esta Dirección: talleres permanentes de capacitación, lugar seguro para las mujeres que trabajan en comercio ambulatorio, ferias que exhiban los trabajos de las mujeres, contenedores de

munidad, donde se brinda atención integral a niñas y niños entre seis meses y tres años de edad. El programa nacional de wawa-wasis está a cargo del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.

basura, letrinas y servicios higiénicos públicos, transporte escolar municipalizado con chóferes mujeres, ordenanza que regule tarifas (de que) así como convocar a las mujeres para el cuidado de parques y jardines (Anexo 1).

Como manifiesta el director, la implementación de las intervenciones municipales se hace en función de lo que piensa la Municipalidad. En este sentido la participación de la mujer y de grupos sensibles al género dentro en el diseño de las políticas municipales y de la distribución de los recursos garantizarían una mayor convergencias entre lo que piensa la Municipalidad y las necesidades de las mujeres de Villa El Salvador.

Tabla 22: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Servicios Comunales

SUBPROGRAMA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Parques y jardines	Mantener y conservar las áreas verdes.	Mantenimiento de parques y jardines	<ul style="list-style-type: none"> Contribuir en la educación y respeto del medio ambiente con participación ciudadana.
Promoción y asistencia comunitaria	Apoyo a las organizaciones de base	Promoción y desarrollo de organizaciones sociales base	<ul style="list-style-type: none"> Institucionalizar espacios de participación para el desarrollo integral del comercio
Administración general	Mejorar los servicios administrativos y públicos que se presta a la ciudadanía, incorporando tecnologías de gestión y sistemas	Conducción y manejo de registros civiles	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la calidad de atención al público, con una mejor organización de datos y emisiones oportunas de documentos
		Administración de recursos municipales	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las funciones policía municipal Promover la formalización de todos los establecimientos comerciales, de servicio y productivos del distrito Ordenar integralmente el servicio de transporte urbano, formalizando empresas, ampliando la cobertura, servicios y respetando los espacios de uso público.

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Dirección Municipal

Esta Dirección es la encargada de coordinar, formular y evaluar los planes municipales, hacer el seguimiento y monitoreo de las actividades municipales, proponer el presupuesto de cada año y coordinar el presupuesto participativo (ver tabla 23). Dentro de las actividades municipales el Director Municipal ve el rol de la mujer desde dos niveles. En lo que se refiere a las responsabilida-

des municipales considera que la mujer ocupa cargos de importancia ya que las mujeres están a la cabeza de la Dirección de Administración, la Tesorería, la Dirección de Desarrollo Económico, la Oficina de Comunicaciones y la Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente. En lo que se refiere al trabajo con la comunidad la Dirección discute cómo incorporar el género en las actividades municipales e incluso en la conducción de los comités de gestión territorial que son pilares del presupuesto participativo, y que están dominados por hombres. En este último caso, aunque la Municipalidad ha intentado que “todas las fuerzas vivas del distrito participen” no ha hecho un esfuerzo explícitamente dirigido a las mujeres. No obstante, bajo la intención de que participen todos los ciudadanos por igual se ha pensado incorporar este criterio al evaluar los proyectos que presentan cada sector del distrito en el marco del presupuesto participativo. En este marco, proponemos incorporar a la evaluación de las propuestas, los niveles de participación de dirigentes y vecinos(as) en el proceso de su formulación, de manera que se premie al sector que tomó sus acuerdos con un mayor número de ciudadanos/ as³⁰.

Una mayor participación de las mujeres en los procesos de gestión municipal requiere de reforzar sus capacidades de liderazgo. En este sentido, la formación de líderes mujeres, a través de escuelas para líderes organizadas por DESCO y FOVIDA puede ser fundamental. Al respecto las mujeres del distrito manifiestan su interés en que se capacite políticamente a las mujeres, se propicie su participación masiva en los campos político, social y económico, se reconozca la labor social de las mujeres y su aporte no remunerado a los programas estatales. Asimismo señalan que las mujeres supervisen la Dirección Municipal, tengan cargos de responsabilidad en la Dirección Municipal y que en los nombramientos de mujeres como personal municipal tengan los mismos incentivos que los hombres (Anexo 1).

Como dijimos anteriormente, las mujeres cumplieron un rol importante en la elaboración del Plan integral de desarrollo de Villa El Salvador, pero en la confección del presupuesto participativo fueron desplazadas por los varones. Este hecho habla de que el tema de género no es todavía una preocupación de la Municipalidad y se tienden a postergar los intereses de las mujeres. Las autoridades, incluso en el marco de la coyuntura electoral consideran la agenda de las mujeres poco representativa del conjunto del distrito. Se evidencia de esta manera que ha faltado una sensibilización sobre el enfoque de género entre quienes toman las decisiones municipales.

³⁰ Esto puede ser medido a través del acta de acuerdo de obra o proyecto donde consta el número y tipo de participantes.

Tabla 23: Subprogramas y objetivos de la Dirección Municipal

SUBPROGRAMA	OBJETIVOS GENERALES	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Supervisión y coordinación superior	Desarrollar el planeamiento de la gestión	Conducción y orientación superior	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, coordinar y ejecutar todas las políticas de gobierno y de gestión municipal, concertando y promoviendo la participación. • Una institución eficiente y eficaz con sistemas administrativos integrados y servicios municipales administrados por territorios. • Lograr una institución con sistemas administrativos eficaces y eficientes, operando acorde a las normas y disposiciones legales.
Difusión cultural	Fomentar el arte, la cultura y la preservación patrimonial	Promoción e incentivo de actividades artísticas culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la eficiencia y eficacia en el servicio de Biblioteca Municipal.

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

Dirección de Administración General

La Administración General cumple funciones de tesorería, contabilidad, abastecimiento y personal. Se encarga de manejar los recursos humanos y financieros de la Municipalidad. En relación a los aspectos financieros realizan las reposiciones de bienes y servicios y las transferencias de dinero. En este sentido, esta Dirección cumple un importante rol con los proyectos aprobados a través del presupuesto participativo. El área de abastecimiento se encarga de hacer las adquisiciones de las compras que se requieren para llevar a cabo las obras así como de la contratación de servicios de maquinaria. Estas actividades se las realiza, muchas veces, en coordinación con los comités de obra de los sectores. Estos comités están conformados en su mayoría por varones; sólo el de la zona de Pachacamac está regido por mujeres.

Con respecto a los recursos humanos esta Dirección se encarga desde los aspectos relacionados con la capacitación del personal hasta la atención de pago al personal. En lo que se refiere a la política laboral, se reconoce que se están dando cambios ya que ahora hay más cantidad de mujeres en puestos directivos, (i.e. Dirección de Desarrollo Económico, Dirección de Administración). Las autoridades comentan que no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, ni en puestos por categorías ocupacionales; aunque reconocen que todos los puestos de secretariado están ocupados por mujeres. Indican que esperan aumentar el número de mujeres durante el 2003 ya que incrementarán las funciones para mujeres en los distintos cargos. En relación a facilidades para los y las trabajadoras con niños pequeños, se informa que no existe guardería y sólo se cumple con la ley en cuanto a la lactancia, y el descanso pre y post natal por maternidad. Tam-

bién se advierte que las mujeres son las que mayormente participan en los eventos de capacitación al personal. Sin embargo, no se ha diseñado ninguna capacitación de sensibilización a los temas de género. En general no hay una política laboral que se plantee diagnosticar y actuar sobre las brechas de género en el campo laboral. El incremento que se observa de mujeres en puestos de dirección es por sus propios méritos antes que producto de una política municipal.

Las mujeres del distrito proponen a esta Dirección que los recursos de los arbitrios municipales³¹ deberían ser divididos equitativamente, con participación de las organizaciones sociales como entes fiscalizadores. El presupuesto que se asigna para las obras comunales es demasiado elevado, y las mujeres creen que hay un robo descarado ya que la comunidad al sacar las cuentas no concuerda con los gastos reportados. A su criterio, la Dirección de Administración debe estar sujeta al control del pueblo para que efectivamente el presupuesto SEA compartido, pero además se pide que las mujeres tengan un espacio para fiscalizar (Ver Anexo 1).

Tabla 24: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Administración General

SUBPROGRAMA	FINALIDAD	ACTIVIDADES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Administración general	Control y auditoría	Supervisión y control	<ul style="list-style-type: none"> Lograr una fiscalización con sistemas administrativos fiscalizadores y eficientes, operando acorde a las normas y fiscalización.
	Fiscalización y cobranza tributaria	Administración de recursos municipales	<ul style="list-style-type: none"> Racionalidad de los gastos y del nivel de deudas; funcionamiento óptimo de los sistemas administrativos municipales.
		Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar los procesos técnicos de gestión presupuestaria y el manejo de los instrumentos de planificación operativa en todas las oficinas y direcciones. Racionalidad de gastos y del nivel de deudas, funcionamiento óptimo de los sistemas administrativos municipales. Mejorar los procesos internos, de servicios públicos y de organización de la información municipal, en el marco de fortalecimiento institucional. Lograr una atención personalizada y satisfacción a los vecinos y visitantes.

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

³¹ Los recursos de los arbitrios municipales son aquellos directamente recaudados por la Municipalidad por los servicios que brinda a la comunidad como son el mantenimiento de parques y jardines, limpieza, recojo de basura, etc.

Dirección de Desarrollo Urbano

Esta Dirección cumple funciones en torno a la infraestructura pública, planificación urbana y catastro. En general estas funciones se asocian al objetivo de desarrollo de hacer de Villa El Salvador una ciudad saludable. La infraestructura pública comprende actividades de identificación, diseño, ejecución y evaluación de obras, proyectos y estudios; el ordenamiento de la ciudad, avenidas, calles, etc. La Dirección no sólo realiza obras de infraestructura. En los últimos años, ha cobrado énfasis la reforestación del área. El diseño, ejecución y evaluación de obras financiadas a través del presupuesto participativo se hace conjuntamente con la población. La coordinación con la población se realiza a través de los comités de gestión y las agencias municipales existentes en las distintas zonas. La voz de la comunidad es escuchada a través de los dirigentes. En cambio, las actividades de planificación urbana y catastro que entre otros aspectos se encargan de la zonificación del distrito, no son participativas. La evaluación técnica del conjunto de la acción municipal se realiza en la dirección de presupuesto, donde se establecen metas financieras y físicas. Sin embargo, esta evaluación termina siendo un cumplimiento normativo y no un proceso de aprendizaje. En este sentido, la evaluación del presupuesto participativo tiene mayor interés, no sólo por la transparencia sino también por el aprendizaje.

En relación a la seguridad ciudadana se está implementando la señalización de vías públicas, la iluminación en zonas cercanas a centros escolares y a lugares transitables. Entre los servicios comunales que podrían contribuir a disminuir la carga de las labores domésticas el Director menciona a los Wawa Wasi.

El Director reconoce que las mujeres hacen la mayor parte del trabajo comunitario pero no se deciden a tomar la dirección. Sin embargo, las obras de infraestructura urbana han sido mayormente hechas por varones. Considera como una alternativa para las mujeres el que se incorporen a algunas labores, por ejemplo, de reforestación. En todo caso, a su criterio las intervenciones municipales se dirigen al bienestar de la comunidad en general. Por ejemplo, la construcción de alamedas tuvo el propósito de establecer un espacio público, en el que participe la ciudadanía. Se aspira a crear no sólo un lugar verde, bonito, sino también un punto de ventas y se sugiere que las mujeres vendan comida. El Director en la entrevista acepta que con ello se podrían estar afianzando los roles de género tradicionales, pero insiste en que se está dando trabajo a las mujeres. Manifiesta que no existe conciencia de género a nivel del gobierno municipal ni entre los fun-

cionarios. Considera interesante que el personal se capacite en temas de género.

Respecto a las funciones de ésta Dirección las mujeres proponen que se debe dar trabajo en las obras a mujeres, en igualdad con los hombres; apoyar a las mujeres para que en grupos mejoren el medio ambiente, parques, áreas verdes, etc., dar apoyo a mujeres necesitadas en obras de mejoramiento de parques. Piden asimismo mejorar y remodelar los parques para mejorar la salud de mujeres y varones, distribuir mejor espacios (i.e. los mercados deben estar bien ubicados), que se revisen las licencias de las discotecas y no se de licencias a discotecas. Finalmente, las mujeres reiteran, que los gastos en obras públicas sean de conocimiento público y se de más información sobre las obras (Anexo 1).

Tabla 25: Subprogramas y objetivos de la Dirección de Desarrollo Urbano

SUBPROGRAMA	FINALIDAD	ACTIVIDADES / PROYECTOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Administración general	Mejorar los servicios administrativos y públicos que se presta a la ciudadanía incorporando tecnologías de gestión y sistemas	Construcción y rehabilitación de instalaciones	
Centros deportivos y recreativos	Mejorar condiciones de prácticas deportivas y el desarrollo integral de la juventud, promover la participación ciudadana	Infraestructura Deportiva	
Parques y jardines	Mejorar la calidad de gestión institucional de obras públicas y la recuperación de los monumentos históricos de la ciudad. Mejorar la calidad del medio ambiente y de reserva verde residenciales y sectores	Construcción, Mejoramiento y remodelación de parques	
Planeamiento urbano	Administrar la ciudad a través de la planificación urbana Ampliar y mejorar infraestructura de uso comunal, educativa, deportiva y de ornato con aporte vecinal, presupuesto participativo	Planeamiento urbano. Infraestructura Urbana	Fortalecer la planificación y gestión desconcentrada de la ciudad
Mantenimiento de vías locales	Mejorar y ampliar las vías de conexión interna de la ciudad y anexos	Construcción y acondicionamiento de vías urbanas	

Fuentes: Entrevistas a directores municipales 2001; Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos 2001 y Oficina Asesoría Técnica y Cooperación.

5.4 Categorías de gastos con enfoque de género

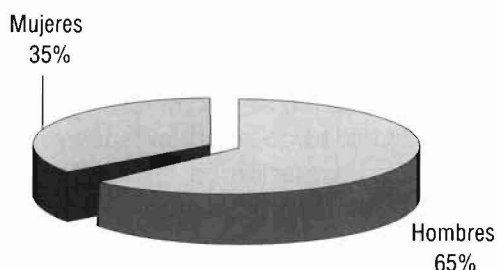
A lo largo del artículo hemos insistido que los gastos del gobierno municipal afectan a los hombres y mujeres directa o indirectamente como parte de las políticas generales de gasto. En este sentido, resulta interesante clasificar y analizar el gasto de acuerdo con las tres categorías que plantean Bundlender y Sharp (1998): gastos orientados a disminuir la brechas de inequidad entre hombres y mujeres, gastos orientados a mejorar la equidad en el empleo del sector público y gastos presupuestales generales, que permiten que la comunidad como un todo acceda a bienes y servicios. Respecto a la primera categoría, en el caso de Villa el Salvador no se encontró ningún tipo de actividad o programa que se ajuste a ella. Con relación a la segunda categoría, si bien tampoco se encontraron gastos específicos que se orienten a establecer igualdad de oportunidades entre el personal que trabaja en el Municipio, a continuación se analiza la situación laboral de hombres y mujeres según cargo, tipo de responsabilidades y nivel salarial, con el fin de tener un referente que permita formular políticas en este ámbito. Finalmente, encontramos que la totalidad del gasto del distrito Villa El Salvador se destina a beneficiar a la comunidad como un todo. Bajo esta categoría caen los proyectos o actividades como prestación de servicios de salud, agua potable, campos deportivos, el Vaso de leche que deben ser evaluados por su impacto de género. En esta dirección hacemos más adelante un ejercicio para estimar el aporte de las mujeres al programa Vaso de leche. Lo importante de resaltar, por ahora, es que en el caso de Villa El Salvador el 100% del gasto clasifica en la categoría 3.

5.5 Análisis de género del personal municipal

Por los testimonios recogidos de las autoridades municipales, se podría pensar, en un primer momento, que no existen brechas de género en el empleo dentro del Municipio. La dirección de administración general es la que maneja directamente los recursos humanos, y manifiesta que en el ámbito laboral hay igualdad en lo que se refiere a la participación de hombres y mujeres. Para evaluar esta situación hemos analizado la estructura y la composición del empleo en el Municipio de Villa El Salvador en relación a los tipos de contrato y número de trabajadores/as por sexo. También se han analizado las categorías ocupacionales, y el promedio de las remuneraciones por categoría ocupacional, pero sólo de los y las trabajadoras en planilla ya que no obtuvimos información detallada de otros y otras trabajadoras. Con base a esta información establecimos una brecha e género en términos numéricos, del tipo de contrato, tipo de ocupación y salariales.

Brecha numérica. En el Municipio de Villa El Salvador laboran trescientos diecinueve personas de las cuales el 65% son hombres y el 35% son mujeres (ver figura 4). Por ello se concluye que existe una marcada brecha numérica a favor de los hombres.

Figura 4: Porcentaje de trabadores y trabajadoras de la Municipalidad (diciembre 2001)



Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador 2001.

Brecha por tipo de contrato. Entre el personal del Municipio de Villa El Salvador existen dos grandes regímenes de contratación laboral: el **personal estable** que figura en planilla y mantiene una relación laboral con el Municipio, y el **personal contratado por servicios de terceros**. A su vez dentro del personal estable hay dos modalidades: los nombrados y los contratados. Los nombrados son los trabajadores que están bajo la ley de la carrera administrativa (Ley 276) y su reglamento; tienen una plaza y accedieron a ella por concurso público. Los contratados son los trabajadores que se rigen por la leyes 728 y 26513 que autoriza a contratar trabajadores a plazo fijo. Ambos gozan de todos los beneficios sociales, como son vacaciones, gratificaciones, seguro social, sistema de pensiones, compensación por tiempo de servicios, bonificación por escolaridad y licencia por maternidad, además de los beneficios que por convenio colectivo acuerden los trabajadores y empleadores.

El personal contratado por servicios de terceros son los trabajadores que perciben honorarios profesionales sólo por los días laborados y no tienen beneficios sociales. Si bien formalmente no tienen una relación laboral con el Municipio, esto es sólo un eufemismo ya que ocupan un lugar dentro de

las oficinas municipales y utilizan los bienes de la institución para el desempeño de sus funciones. En la mayoría de casos se utiliza este tipo de contrato para evadir restricciones presupuestales y/o para disminuir costos laborales en desmedro de los derechos de los y las trabajadoras. Lamentablemente es justo en este tipo de contrato donde hay mayor presencia de mujeres, como veremos más adelante.

Analizando al total de trabajadores que laboran en el Municipio según el tipo de contrato (ver tabla 18), se observa que el número de mujeres es menor entre los trabajadores estables que entre los trabajadores por servicios de terceros. Entre los estables, ellas representan el 25% contra un 75% de los hombres, mientras que entre los trabajadores por servicios de terceros ellas representan el 42% contra un 58% de los hombres. Asimismo, si analizamos la estructura porcentual del total de trabajadoras que trabajan en el Municipio (ver tabla 27) se aprecia que el 31% de las mujeres son estables y el 69% son trabajadoras por servicios de terceros. Es decir que de cada tres trabajadoras que laboran en el Municipio sólo una está en planilla. En cambio, el 48% de los hombres son estables y el 52% son trabajadores por servicios de terceros.

Tabla 26: Proporción de mujeres y hombres trabajadores de la Municipalidad según tipo de contrato (diciembre 2001)

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajadores/ as en planilla:	34	25	100	75	134
Nombrados	26	25	80	75	106
Contratados	8	32	17	68	25
Cesantes	0	0	3	100	3
Trabajadores/ as por servicios de terceros	77	42	108	58	185
Total	111	35	208	65	319

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador 2001.

Si sólo analizamos a la proporción de hombres y mujeres entre los trabajadores estables según el tipo de contrato (tabla 26), se observa que la proporción de mujeres es menor entre los nombrados que entre los contratados. Entre los nombrados ellas representan el 25% frente un 75% de los hombres, mientras que entre los contratados estos porcentajes son de 32% y 68%, respectivamente. Viéndolo desde otro ángulo, reparamos que de las mujeres que figuran en planilla el 76% son nombradas y el 24% contratadas (tabla 27). En cambio en la estructura ocupacional de los hombres que laboran en el Municipio, 80% son nombrados, 17% contratados y 3% cesantes.

Tabla 27: Distribución de trabajadores/as de Villa El Salvador según tipo de contrato (diciembre 2001)

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Trabajadores/as en planilla:	34	31	100	48	134
Nombrados	26	76	80	80	106
Contratados	8	24	17	17	25
Cesantes	0	0%	3	3	3
Trabajadores/as por servicios de terceros	77	69	108	52	185
Total	111	100	208	100	319

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador 2001.

Si tomamos en cuenta que sólo los trabajadores que figuran en planilla tienen acceso a los beneficios sociales nos enfrentamos a la inclemente realidad que dos de cada tres mujeres que laboran en el Municipio de Villa El Salvador no tienen acceso a beneficios sociales como por ejemplo, al seguro social y licencia por maternidad.

Brecha según categorías. Si analizamos en la planilla de Villa El Salvador la composición de cada categoría ocupacional (ver tabla 28) advertimos que es en las categorías superiores hay una menor proporción de mujeres frente a los hombres. Así tenemos que entre los funcionarios y directivos las mujeres representan el 19% y en la categoría profesionales sólo son el 13%. En cambio en las categorías inferiores se incrementa su participación: en la de técnico llegan al 36% y en la de auxiliares son el 22%.

Asimismo, observamos que del total de mujeres, el 12% se ubican en la categoría funcionarios y directivos y el 88% tienen son técnicas o auxiliares (ver tabla 29). Esta distribución, en el caso de los hombres es de 20% y 80%, respectivamente. De esta manera, la estructura ocupacional femenina tiende a tener una menor representación que los hombres en los puestos superiores de la jerarquía, y una mayor representación en la jerarquía inferior.

Brecha salarial. El cálculo de las brechas salariales se ha realizado sobre la base de la remuneración bruta, dado que no se tuvo acceso a las planillas. Por lo tanto, no se pudo deducir aquellos rubros que podían distorsionar los promedios, como la bonificación familiar que se da por cada hijo. Tampoco se pudieron evaluar otros factores intervinientes en las diferencias salariales (educación, años de experiencia, etc.) de manera de identificar la brecha originada estrictamente en factores de género. En tal sentido, la in-

formación que se muestra a continuación es sólo referencial y nos muestra ciertas tendencias. Curiosamente, las brechas salariales se presentan tanto a favor de las mujeres como a favor de los hombres, aunque son más significativas las diferencias en desmedro de las primeras (ver tabla 30).

Tabla 28: Proporción de mujeres y hombres trabajadores en planilla del Municipio según categorías de ocupación (diciembre 2001)

Categorías de ocupación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Funcionario - Directivo	3	19	13	81	16	100
Profesional	1	13	7	88	8	100
Técnico	16	36	29	64	45	100
Auxiliar	14	22	51	78	65	100
Total	34	25	100	75	134	100

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador 2001.

Tabla 29: Distribución de trabajadores/ as en planilla del Municipio según categorías de ocupación (diciembre 2001)

Categorías de ocupación	Mujeres	%	Hombres	%
Funcionario – Directivo	3	9	13	13
Profesional	1	3	7	7
Técnico	16	47	29	29
Auxiliar	14	41	51	51
Total	34	100	100	100

Fuente: Municipalidad de Villa El Salvador 2001

Así tenemos que las mujeres ganan más en promedio que los hombres en la categoría de funcionarios (1% de diferencia) y en la de auxiliares contratadas (2% de diferencia). No obstante, ganan menos en promedio que los hombres en la categoría de profesionales contratados (12% de diferencia), en la categoría de técnicos nombrados (1% de diferencia) y contratados (6% de diferencia), así como en la de auxiliares nombrados (4% de diferencia).

A partir del diagnóstico elaborado, un presupuesto sensible al género, podría tener como objetivo disminuir las brechas detectadas, para lo cual debería asignar recursos que permitan la igualdad de oportunidades de em-

pleo. Ello implica propiciar la contratación de mujeres para disminuir la brecha numérica, así como favorecer la promoción y capacitación de las mujeres para incrementar su participación en las categorías ocupacionales superiores, y en labores no tradicionales. Si bien hemos podido detectar diferentes brechas a nivel laboral entre hombres y mujeres en perjuicio de las últimas, la más visible es la brecha numérica, que no sólo se da en el Municipio sino también en la zona industrial de Villa El Salvador. En tal sentido sería importante que el Municipio pueda desarrollar políticas laborales, que permitan reducir esta brecha y posibilitar mejores condiciones de vida para las mujeres.

Tabla 30: Salario promedio y brecha salarial en porcentaje por sexo y categorías de ocupación (diciembre 2001)

	Funcionario/ Directivo		Profesional		Técnico		Auxiliar	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Nombrados								
Salario promedio	3000.63	3038.81	1853.10	-	1783.62	1765.77	1780.25	1709.58
Brecha salarial *	100	101	100	-	100	99	100	96
Contratados								
Salario promedio	-	-	1820.03	1606.37	1862.22	1751.07	1700.12	1730.95
Brecha salarial *	-	-	100	88	100%	94	100	102%
Cesantes								
Salario promedio	-	-	2606.05	-	1395.47	-	-	-
Brecha salarial *	-	-	100	-	100	-	-	-
Obreros nombrados								
Salario promedio	2857.72	-	-	-	1848.02	-	1820.24	-
Brecha salarial *	100	-	-	-	100	-	100	-
Obreros contratados								
Salario promedio	-	-	-	-	1893.33	-	1768.13	-
Brecha salarial *	-	-	-	-	100	-	100	-

* Brecha salarial como porcentaje del salario masculino

Fuente: Municipalidad de Villa el Salvador 2001.

5.6 Impacto del presupuesto en el uso del tiempo: el caso del Vaso de leche

El objetivo de esta herramienta es identificar el grado en el que el presupuesto público se apoya en trabajo no remunerado como lo es el tiempo dedicado al cuidado de la familia y miembros de la comunidad. Hay diversas maneras en que los presupuestos se apoyan en trabajo no remunerado como, por ejemplo, cuando recortes del gasto público destinado a servicios de

la salud generalmente incrementan el tiempo que las mujeres tienen que dedicar al cuidado no remunerado de los enfermos en el hogar. Para estudiar estos efectos es decir la relación entre el presupuesto y la manera en que se usa el tiempo en los hogares, se requiere la disponibilidad de estudios del uso del tiempo con los cuales no contamos.

Otra manera en que los presupuestos se apoyan en trabajo no remunerado es cuando los programas sociales basan su funcionamiento en el trabajo no pagado de la población. En este caso es útil calcular el trabajo no pagado en relación al gasto público dedicado a dicho programa. En Perú hay varios programas sociales que funcionan bajo esta mecánica, pero a nivel de las municipalidades el programa más importante es el Vaso de Leche. Por tal motivo estimamos el tiempo que las mujeres dedican a la operación de este programa en Villa El Salvador que representa el 35,59% del presupuesto municipal.

Antecedentes

El programa Vaso de leche se inicia en 1983 en Villa el Salvador como un programa social sin presupuesto del gobierno, a través de la Federación Popular de Mujeres las cuales se organizaron para solventar sus necesidades alimentarias y motivadas por la propuesta del candidato a la alcaldía de Lima de ese entonces, Alfonso Barrantes, de proveer un millón de vasos de leche a la población. En 1984 se crea el programa en todos los municipios provinciales del país a fin de proveer, sin costos, una ración diaria consistente en 250 cc. de leche o un alimento equivalente. Los beneficiarios eran la población materno infantil, conformada por madres gestantes y en período de lactancia y por infantes de 0 – 6 años, aunque se enfatiza la atención a quienes presenten un estado de desnutrición o se encuentre afectados por tuberculosis.

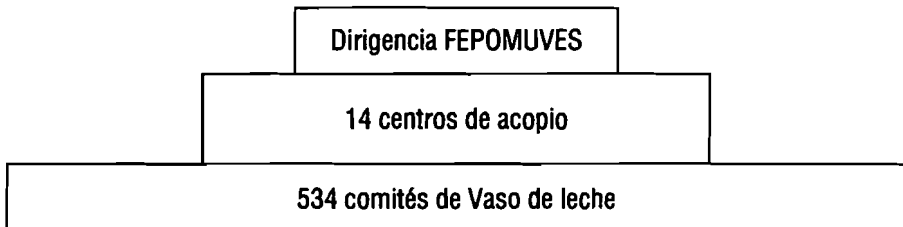
Para la operación del programa las mujeres de sectores populares se organizaron a nivel distrital y provincial constituyéndose en Lima la Coordinadora Metropolitana del Vaso de Leche. En diciembre de 1986 la Municipalidad Provincial de Lima y la Coordinadora Metropolitana celebran un convenio, por el cual se amplió la cobertura de la población beneficiaria a niños entre 7 a 13 años y, a casos sociales especiales, como ancianos en situación de extrema pobreza, impedidos físicos y enfermos de tuberculosis. Posteriormente, se declara de interés prioritario la labor que realizan las organizaciones sociales de base, incluidos los comités de vaso de leche, y se les otorga reconocimiento legal estableciéndose su inscripción en los municipios.

Gestión

En 1996 el programa pasa a la administración de los municipios distritales y se determina la conformación de un comité de administración del programa Vaso de leche en cada municipalidad distrital conformado por dos representantes del municipio y dos representantes de los comités del Vaso de leche. En el caso de Villa El Salvador está representación la ejercen en representación de éstos se encuentran la Presidenta y la Asistente Social de la FE-POMUVES. A mediados del 2001, se determina la ampliación de los comités de administración con la integración de un miembro adicional proveniente de los comités de Vaso de leche y la incorporación de un representante del Ministerio de Salud, y un representante del Ministerio de Agricultura.

De esta manera, las municipalidades distritales son responsables de la ejecución del programa, en coordinación con las organizaciones de base. En Villa El Salvador el Municipio se encarga de la gestión y administración de los bienes e insumos del programa en coordinación y bajo la vigilancia de las delegadas de la FEPO-MUVES. De otro lado, la dirigentas de la FEPO-MUVES se encargan de todos los aspectos orgnizativos de los comités de Vaso de leche. Un diagrama de la actual organización de las mujeres para la gestión del programa en Villa El Salvador se observa en la figura 6.

Figura 6: Organización del programa Vaso de leche



Tiempo de dedicación al programa

Para efecto del cálculo del tiempo dedicado al programa por las mujeres organizadas, se hicieron entrevistas a las dirigentas de la FEPO-MUVES que participan en el Comité de Administración del programa, a dirigentas de los centros de acopio, a dirigentas y a socias de comités. De tal manera se establecieron las actividades habituales que realizan para la operatividad del programa y el tiempo promedio que dedican para estas actividades.

Constatamos que hay diferencias en el funcionamiento de los comités, especialmente, en la preparación de la leche. Algunos comités pagan, con recursos de las mismas socias, a un miembro para que prepare la leche. En la medida en que este pago es una contribución de las socias al programa, lo hemos cuantificado como horas dedicadas al programa. Para los cálculos, hemos distinguido los aportes realizados por la dirigencia, por los centros de acopio

Las actividades realizadas por las dirigentas de la FEPOMUVES se resumen en la tabla 31 y dan un promedio de 5.592 horas anuales a la organización del programa (tabla 32). De otro lado, las actividades realizadas por las dirigentas de los centros de acopio se resumen en la tabla 33; ellas aportan 15.484 horas anuales a la organización del programa (tabla 34). Finalmente se analiza el aporte de los comités de vaso de leche en la tabla 35, los cuales dan un promedio de 712.356 horas anuales al programa para la preparación del vaso de leche (tabla 36).

De esta forma, las mujeres dedican un total de 733.432 horas anualmente para la operatividad del programa. Si al tiempo dedicado le asignamos el salario mínimo vital³², el esfuerzo desplegado por las mujeres asciende a una suma de 1.969.776 nuevos soles. Al comparar este monto con la transferencia efectivamente recibida por el Municipio para la ejecución del programa, 8.582.900 nuevos soles, resulta que el aporte en trabajo de las mujeres constituye el 22,95% de este presupuesto. Si lo comparamos con el presupuesto de apertura para el año 2001 que asciende a la suma de 25.065.000, el aporte de las mujeres al programa del Vaso de leche en horas no remuneradas constituye el 7,86% del presupuesto municipal 2001.

Es importante mencionar que el aporte del gobierno es sólo para la adquisición del insumo lácteo o su sucedáneo. Sin embargo la preparación del vaso de leche implican otros gastos como combustible, azúcar, utensilios, que son asumidos por las familias beneficiarias, mediante el pago de cuotas administradas por cada comité.

³² La noción de un salario mínimo vital está señalada en el art. 24 de la Constitución Política del Perú de 1993. Allí se establece el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente y al pago de los beneficios sociales correspondientes. Los beneficios sociales comprenden el derecho a una remuneración por vacaciones, por gratificación de fiestas patrias, por gratificación de navidad, así como una remuneración como compensación por tiempo de servicio para cada año laborado. El salario mínimo vital es regulado por el estado y a diciembre del 2001 ascendía a S/. 410 nuevos soles mensuales que equivalen a US \$ 120.

Tabla 31: Cálculo de horas promedio dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por miembros de la Junta Directiva de la FEPOMUVES

Actividades	Presidenta		Vicepresidenta		Asistenta		Dirigentas		
	Horas	Periodo	Horas	Periodo	Horas	Periodo	Horas	Periodo	No. D.
Reuniones con la metropolitana	4	52			4	52			
Reuniones con la junta directiva de la FEPOMUVES	4	52	4	52	4	52	4	52	8
Reuniones con el Comité de Administración	1	12			1	12			
Tareas del comité de Administración									
Lunes: coordinaciones	4	52	4	52	4	52			
Martes. informes de todas las centrales					4	52			
Miércoles: coordinaciones	4	52	4	52	4	52			
Jueves: coordinaciones	4	52	4	52	4	52			
Viernes: recojo y reparto de insumos a los centros de acopio.	4	52			4	52			
Sábado: visitas a comités					2	52			
Asamblea la FEPOMUVES	2	12	2	12	2	12	2	12	8

Periodo:

52: semanal, 52 semanas al año.

12: mensual, 12 meses al año.

No. D.= Número de dirigentas.

Fuente: Entrevistas 2002.

Tabla 32: Horas dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por la Junta Directiva FEPOMUVES

Actividades	Presidenta	Vice-presidenta	Asistenta	8 Dir
Reuniones con la metropolitana	208	0	208	1.664
Reuniones con la junta directiva de la FEPOMUVES	208	208	208	0
Reuniones con el Comité de Administración	12	0	12	0
Tareas del Comité de Administración				
Lunes: coordinaciones	208	208	208	0
Martes: informes de todas las centrales	0	0	208	0
Miércoles: coordinaciones	208	208	208	0
Jueves: coordinaciones	208	208	208	0
Viernes: recojo y reparto de insumos a los centros de acopio	208	0	208	0
Sábado: visitas a comités	0	0	104	192
Asamblea la FEPOMUVES	24	24	24	0
Total horas	1.284	856	1.596	1.856

Fuente: Entrevistas 2002.

Tabla 33: Cálculo de horas promedio dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por las juntas directivas de los centros de acopio

Actividades	Coordinadora			Dirigenta			Dirigenta			Dirigenta			Dirigenta		
	H	P	No. D.	H	P	No. D.	H	P	No. D.	H	P	No. D.	H	P	No. D.
Martes: informes de todas las centrales	1	52	14			14			14			14			14
Asamblea la FEPOMUVES	2	12	14												
Recepción y reparto de insumos	3	52	14												
Reparto de sachets a comités	4	52	14												
Reuniones de junta directiva de centro de acopio	2	52	14	2	52	14	2	52	14	2	52	14	2	52	14
Coordinaciones centro de acopio con comités	0.5	52	14												
Asambleas centro de acopio	2	12	14	2	12	14	2	12	14	2	12	14	2	12	14

H= horas.

P= Periodo:

52: semanal, 52 semanas al año.

12: mensual, 12 meses al año.

No. D.= número de dirigentas.

Fuente: Entrevistas 2002.

Tabla 34: Horas dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por las juntas directivas de los centros de acopio

Actividades	Coordinadora	Dirigenta	Dirigenta	Dirigenta	Dirigenta
Martes: informe de todas las centrales	728	0	0	0	0
Asamblea de la FEPOMUVES	336	0	0	0	0
Recepción y reparto de insumos	2.184	0	0	0	0
Reparto de sachets a comités	2.912	0	0	0	0
Reuniones de la junta directiva del centro de acopio	1.456	1.456	1.456	1.456	1.456
Coordinaciones centro de acopio con comités	364	0	0	0	0
Asambleas de centro de acopio	336	336	336	336	336
Total horas	8.316	1.792	1.792	1.792	1.792

Fuente: Entrevistas 2002.

Tabla 35: Cálculo de horas promedio dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por los comités

Actividades	Coordinadora			Dirigenta de comité			Dirigenta de comité			Socia		
	Horas	P	No. D.	Horas	P	No. D.	Horas	P	No. D.	Horas	P	No. D.
Visitas a comités de asistenta social	2	1	534									
Reparto de sachets a comités	2	52	534									
Coordinaciones con centro de acopio	0.5	52	534									
Asambleas del centro de acopio	2	12	534	2	12	534	2	12	534			
Recogo del insumo	1.5	52	534									
Asamblea del comité (socias)	2	12	534	2	12	534	2	12	534	2	12	534
Reunión de la junta directiva del comité	2	12	534	2	12	534	2	12	534			
Reparto de sachets socias				2	52	534						
Preparación y reparto de la leche							6	52	534	9	52	534

P = Período:

1: anual, una vez al año.

52: semanal, 52 semanas al año.

12: mensual, 12 meses al año.

No. D. = número de dirigentas.

Fuente: Entrevistas 2002.

Tabla 36: Horas dedicadas anualmente al programa Vaso de leche por los comités

Actividades	Coordinadora	Dirigenta de comité	Dirigenta de comité	Socia
Visitas a comités de asistenta social	1.068	0	0	0
Reparto de sachets a comités	55.536	0	0	0
Coordinaciones centro de acopio con Vaso leche	13.884	0	0	0
Asambleas del centro de acopio	12.816	12.816	12.816	0
Recojo del insumo	41.652	0	0	0
Asamblea del comité (socias)	12.816	12.816	12.816	12.816
Reunión de la junta directiva del comité	12.816	12.816	12.816	0
Reparto de sachets socias	0	55.536	0	0
Preparación y reparto de la leche	0	0	166.608	249.912
Total horas	150.588	93.984	205.056	262.728

Fuente: Entrevistas 2002.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis de género se ha concentrado en la evaluación del Plan integral de desarrollo de Villa El Salvador así como de las actividades desarrolladas por cada una de las direcciones municipales con fondos del gobierno local. La principal conclusión es que no se observa un enfoque de género ni en la concepción y diseño de los proyectos ni en la distribución de los recursos, ni siquiera en lo que se refiere al presupuesto participativo.

En la visión y en algunos objetivos del Plan se señala, explícitamente, a hombres y mujeres. Hay, en este sentido, un reconocimiento del aporte de ambos en el desarrollo y gestión local. También se sugiere que hombres y mujeres no cuentan con igualdad de oportunidades. Pese a ello, en las acciones y en el presupuesto no se presentan propuestas orientadas a cerrar las brechas de género. Hemos argumentado que ha sido el prestigio y las acciones del movimiento de mujeres de Villa El Salvador lo que ha propiciado el reconocimiento y visibilización de las mujeres que se manifiesta en el Plan. En este sentido, los enunciados de políticas parecen ser fruto de su esfuerzo y presión política antes que de una mirada de género en los procesos de planificación.

Frente a esta situación, y ante la necesidad de formular presupuestos que garanticen la equidad de género del gasto municipal, a continuación se hacen recomendaciones de carácter general, a las direcciones municipales y al presupuesto participativo.

Generales

- Sensibilizar en temas de género a las autoridades municipales, especialmente a los y las directoras.
- Diseñar un plan de igualdad de oportunidades que sirva de referente a la formulación de las políticas municipales y que contribuya a la reformulación del Plan integral de desarrollo, a fin de que incorpore el enfoque de género en cada uno de sus objetivos estratégicos, así como en las acciones que se derivan de ellos.
- Garantizar una recopilación periódica de información por actividades y proyectos en el que se considere una desagregación por sexo y edad.
- Desarrollar un diagnóstico de las necesidades de Villa El Salvador con enfoque de género, a partir del cual se pueda generar un sistema de indicadores de brechas de género. Para ello sería conveniente coordinar con las mesas temáticas.
- Utilizar los indicadores de brechas de género para el diseño de las actividades y proyectos municipales. Asimismo, hacer un seguimiento pe-

riódico de la evolución de dichos indicadores a fin de realizar los ajustes necesarios al diseño inicialmente planteado.

- Evaluar el impacto de las actividades y proyectos municipales con enfoque de género.

Direcciones municipales

Es posible adelantar las siguientes recomendaciones relacionadas con la gestión de las direcciones municipales:

- Definir políticas para asegurar la equidad en el empleo, como por ejemplo, programas de formación de personal gerencial dirigidos a mujeres, y establecer cuotas de participación según tipos de contrato, categorías de ocupación, etc..
- Sensibilizar a las familias en la equidad de género a fin de que promuevan un desarrollo equitativo de sus hijos varones y sus hijas mujeres.
- Desarrollar programas de empleo en los que se promueva la inserción de la mujer en actividades económicas rentables y competitivas, y no necesariamente en aquellas en las que tradicionalmente ha participado.
- Diseñar políticas que promuevan una mayor participación de las mujeres en la propiedad de unidades económicas dentro del Parque Industrial así como en la toma de decisiones.
- Ofrecer servicios para facilitar el trabajo de las madres y padres con niños pequeños en el distrito.

Presupuesto participativo

Dado que el presupuesto participativo es un mecanismo para incorporar a la sociedad civil en la toma de decisiones relativa a la distribución de recursos municipales, se convierte en un espacio importante para lograr la incorporación del género en tales decisiones. Para ello, es necesario considerar lo siguiente:

- Sensibilizar en género a los participantes del proceso y a las autoridades municipales (en particular, a quienes elaboran el diagnóstico sobre la problemática distrital).
- Mejorar la asistencia de las mujeres en todos los comités territoriales del distrito de modo que puedan presentar sus propuestas y se les considere como parte de las mesas directivas de cada territorio (grupo que conduce el proceso).
- El Municipio podría establecer una cuota mínima de participación de mujeres en la mesa directiva de cada territorio, en la toma de decisio-

nes, y en la ejecución de las obras. Actualmente, como vimos, las prioridades ciudadanas son elegidas por los dirigentes vecinales (que en su gran mayoría son hombres) y se dirigen básicamente a obras de infraestructura. También se deberían proponer proyectos que satisfagan las necesidades sentidas de las mujeres, como por ejemplo, microempresas, talleres educativos, entre otros.

- Las mesas temáticas deben incorporar una dimensión de género en los diagnósticos que realizan sobre la problemática del distrito. Cabe mencionar que por las características del proceso del presupuesto participativo en Villa El Salvador es necesario que el Municipio fortalezca el papel de las mesas temáticas.
- Incorporar un indicador de cambio de las brechas de género dentro de los criterios de selección de proyectos y evaluar éstos, continuamente, con un enfoque de género.
- Incrementar progresivamente el porcentaje del presupuesto municipal que se formula de manera participativa.

REFERENCIAS

Documentos oficiales

Municipalidad Villa el Salvador, Ordenanzas y reglamentos

2001 Ordenanza del Presupuesto Participativo, No. 030-2001-MVES.

2001 Reglamento Ordenanza del Presupuesto Participativo, No. 030-2001-MVES

Perú, Leyes

1999 Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, Ley No. 27209.

1983 Ley de Creación de la Municipalidad Villa El Salvador, Ley No. 23605.

1984 Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 23853.

2001 Ley de Racionalidad y Límites en el Gasto Público para el Año Fiscal 2001, Ley No. 27427.

2000 Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2001, Decreto Legislativo No. 909-2000.

2001 Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2001, Ley No. 27424.

Documentos no publicados

Calandria

2001 Estudio de la viabilidad de un espacio municipal dirigido a las mujeres y/o jóvenes en Villa El Salvador. Informe Preliminar.

FOVIDA, Hospital Materno Infantil Juan Pablo II y las promotoras de salud del sector. Proyecto de Salud Mujer.

1997 Censo realizado en el Sector 6 de Villa El Salvador, que comprenden 105 madres gestantes. Documento de trabajo.

Municipalidad de Villa el Salvador

2001a Planificación y presupuesto participativo para el desarrollo local.

2001b Plan integral de desarrollo de Villa El Salvador al 2010.

Municipalidad de Villa El Salvador, Oficina de Planeamiento y Métodos
2001 Plan y presupuesto institucional de apertura 2001.

2002 Presupuesto de cierre y ejecución del gasto del 2001.

Publicaciones

Azcueta, Michel

2001 Combate global contra la pobreza. Las soluciones existen. Lima: Escuela Mayor de Gestión Municipal.

APOYO

2000 Censo de nivel socioeconómico a nivel de manzanas. Lima: APOYO Opinión y Mercado S.A.

Blondet, Cecilia.

1991 Las mujeres y el poder: una historia de Villa el Salvador. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Bundlender, Debbie.

1996 The Women's Budget. Ciudad El Cabo: The Institute for Democracy in South Africa .

Bundleder, Debbie y Rhonda Sharp

1998 How to do a Gender-sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice.

London, United Kingdom: Commonwealth Secretariat.

Elías, Lourdes, Jesús Minaya Iris García y Edith Soto

1999 ¿Cómo son las mujeres de Villa el Salvador? Perfil sociocultural de madres gestantes de Villa el Salvador. Lima: Fomento de la Vida (FOVIDA).

Elson, Diane.

1991 Male Bias in Macro-economics: The Case of Structural Adjustment. *En* Male Bias in the Development Process. Manchester, UK: Manchester University Press.

INEI

1993 Censo nacional 1993. Lima: INEI.

1994 Estado de la población peruana. Lima: INEI.

1994 Perú: mapa de necesidades básicas insatisfechas de los hogares a nivel distrital. Lima: INEI.

1999 Perú: situación de la mujer y su participación en la actividad económica. Lima: INEI.

1999 Encuentro de Gobiernos Locales y Desarrollo. Lima: INEI

INEI-UNICEF.

1995 Estado de la niñez, la adolescencia y la mujer del Perú. Lima: UNICEF-INEI.

Kabeer, Naila y Ramya Subrahmanian

1996 Institutions, Relations and Outcomes. Framework and Tools for Gender-aware Planning. Discussion Paper 357. UK: Institute of Development Studies.

Lamas, Martha.

1995 Cuerpo e identidad. En Género e identidad. Luz Gabriela Arango, Magdalena León y Mara Viveros (comp.). Colombia: Tercer Mundo Editores.

Mesa PYME,

2001 La microempresa en el Parque Industrial de Villa el Salvador. Lima: s/r.

Moser, Caroline.

1995 Planificación de género y desarrollo. Lima: Centro Flora Tristán y Red entre Mujeres.

Municipalidad de Villa el Salvador, Calandria, DESCO y FOVIDA,

2001 Villa El Salvador. Hechos históricos 1971–2001 (tríptico). Lima.

Ministerio de Educación, Unidad de Servicios Escolares No. 1 Cono Sur

2000 Padrón de Centros y Programas Educativos. Lima: s/r.

NNUU

1996 Plataforma mundial de acción y declaración de Beijing. Nueva York: NNUU.

Pimentel Sevilla, Carmen.

2000 Salud mental y comunidad. Lima: Centro Comunitario de Salud Mental.

PNUD

1995 Informe sobre desarrollo humano. Nueva York: PNUD.

Programa Nacional de Municipios Escolares

2002 Guía para el desarrollo de actividades de promoción de salud y ambiente. Acción por los niños. Lima: s/r.

UNIFEM

2000 El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe bienal de UNIFEM. Nueva York: UNIFEM.

Anexo 1: Taller sobre análisis del presupuesto para la equidad de género en la Municipalidad de Villa El Salvador, 15 de mayo 2002³³

PROPUESTAS DE LAS MUJERES

1. DIRECCIÓN MUNICIPAL

- Capacitar políticamente a la mujer.
- Tomar en cuenta a la mujer para cargos de responsabilidad en la dirección municipal.
- Reconocer el valor de la mujer instruida.
- Que se nombren a las mujeres con los mismos incentivos.
- Que se dirijan actividades culturales por mujeres y difundirlas por medio de volantes, radiales y parlantes.
- Capacitación artística de la mujer.
- Participación masiva de la mujer en el campo político, social y económico.
- Reconocimiento de la labor social que se hace en los programas sin cobrar.
- Presupuesto para capacitación laboral de la mujer, en diferentes áreas.
- Que la mujer supervise la dirección municipal.
- Presupuesto para talleres o micro-empresas de la mujer.

2. DIRECCIÓN DE JUVENTUD³⁴

- Locetas deportivas con equipamiento.
- Programas de deporte (gimnasia rítmica, natación) para todas las edades.
- Que la contratación de los instructores sea con participación de la comunidad.
- Que los instructores estén capacitados y tengan reconocimiento local.
- Horarios adecuados y horarios compartidos para padres y niños.
- Difusión de la música nacional.
- Organización de eventos culturales periódicamente.
- Programas de formación personal: oratoria.
- Talleres de danza, cerámica y manualidades.
- Enseñanza de instrumentos musicales: guitarra, charango, quena, etc.

³³ Taller dirigido a las integrantes de la Federación Popular de Mujeres (FEPOMUVES) organizado por UNIFEM y el Centro Flora Tristán.

³⁴ Elaborado a partir de las anotaciones de Bethsabé Andía.

- Enseñanza de pintura.
- Wawa-wasis para que los padres con niños pequeños puedan participar.
- Programas gratuitos o con costos asequibles.

3. DIRECCIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO

- Capacitar a mujeres en manejo de empresas.
- Capacitar en fabricaciones técnicas, metalmecánica, electricidad.
- Apoyar a formar microempresas de creación artesanal, decisión y participación de mayor numero de mujeres.
- Los títulos de propiedad de los locales también estén a nombre de mujeres.
- Facilitar préstamos.
- Agilizar los trámites burocráticos.
- Promocionar las producciones de las mujeres por medios de comunicación.
- Facilitar stands de las mujeres en la feria brindando el acceso con una tarifa mínima.
- Ampliar el parque industrial.
- Promover al turismo a través de medios de comunicación.
- Previendo presupuesto para crear una caja municipal.
- Crear una comisión de vigilancia por organizaciones vivas de Villa El Salvador aprobada por la gestión municipal.
- El Municipio debe evaluar los conocimientos que tienen las mujeres, reforzándolos con prácticas que les permitan ser aptas a ocupar cargos en el consejo y otros idóneos, y así desempeñarse en ellos responsablemente.
- Promover ferias pidiendo al Municipio que otorgue un espacio donde exponer nuestros recursos, y así generar los conocimientos que las mujeres podemos proporcionar y surgir.
- Que las industrias de creatividad sean consideradas en el presupuesto participativo en igualdad de conocimientos, practica y económicas del Fondo de Compensación Municipal en equidad.
- Buscar mercado para la producción de Villa El Salvador. Especialmente, promover la creación y desarrollo de empresas de mujeres.
- Recurrir a ONGs o financieras con facilidades, menos burocracia, con pocos intereses y orientación de productos de mas venta en el mercado.
- Mayor capacitación en el aspecto económico para valorizar mejor su potencial empresarial siendo ella su propia empresaria.

- Del monto que recibe el Municipio del gobierno central, debería prestar una cantidad para formar el capital de las micro y pequeñas industrias.
- Presupuesto para crear una caja municipal y dar préstamos para crear micro-empresas y dar mas oportunidad de trabajo a las mujeres de Villa El Salvador
- Que se forme una comisión de vigilancia formada por todos las organizaciones vivas de Villa El Salvador. Y que sea legitimada por gestión municipal.

4. DIRECCIÓN SERVICIOS COMUNITARIOS

Promoción de comercio

- Creación de cajas municipales para la mujer.
- Igualar sueldo entre hombres y mujeres.
- Realizar constantes talleres de capacitación.
- Igualdad en acceso al empleo.
- Que se provea de lugar seguro a mujeres que trabajan en comercio ambulatorio.
- Promoción de ferias de trabajo de mujeres.
- Crear micro-empresas de mujeres.

Parques y jardines

- Promoción de ambientes sanos: charlas, paneles.
- Ubicación de contenedores de basura.
- Convocar a mujeres para cuidado de parques y jardines.
- Creación y ubicación de letrinas y servicios higiénicos públicos.

Construcción vías urbanas

- Construcción de pistas y veredas.
- Ordenanza que regule tarifas.
- Servicio de transporte escolar (ómnibus de los municipios) que no impide mujeres chóferes.

Además

- Construcción de Wawa-wasi para que la mujer pueda trabajar.

DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO

Defensoría Municipal del Niño y el Adolescente

- Servicios especializados para la atención y la creación de albergues para mujeres y niños.
- Prestar mas atención a las mujeres maltratadas.
- Oficinas disponibles para cada caso, para que las personas puedan dar su manifestación sin temor.
- Debe de aumentarse el presupuesto económico para resolver casos de abandono y establecer una norma que no permita que quede inconcluso.

Difusión cultural

- Talleres de enseñanza para las madres de familia.

Promoción y desarrollo

- Autopromoción para conocer sus objetivos.
- Promoción y desarrollo de organizaciones de base, partida para la organización de mujeres.

Vaso de leche

- Mejorar los horarios para una buena distribución.
- No represalias para dirigentas que manifiestan sus ideas.
- Que el Vaso de leche no pase a la administración de los colegios.
- No debe haber manipulación política.
- Capacitar a dirigentas y beneficiarios (niños, de 0 años hasta 14 años, ancianos, gestantes, lactantes y enfermos de tuberculosis).
- Que se vigile que el Vaso de leche sea para niños, ancianos, madres gestantes.
- Entregar incentivos a las mujeres.
- Que el Municipio “no” racione las cantidades de leche que entrega cada año (en el marco del programa del Vaso de leche).

Limpieza pública

- Que exista mas movilidad en el recojo de basura.
- El Municipio debe ser mas exhaustivo cuando se trata de realizar la labor de limpieza pública.

- Más organización en el recojo de la basura.
- Campañas (atención básica de salud), detección y despistaje de enfermedades de la mujer.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Administración de recursos.

- Debería existir un comité de base para una administración de recursos municipales y exigir aún más al gobierno para salir adelante con una capacitación para nosotras: las mujeres, porque, 1) nos sentimos con capacidad de hacerlo, 2) no debemos darnos para atrás, ni menos dejarnos a un lado.
- El presupuesto participativo es demasiado elevado para las obras comunales, hay un robo descarado ya que la comunidad al sacar la cuenta no concuerda con la realidad.
- Los recursos de los arbitrios municipales deberían ser divididos equitativamente con participación de las organizaciones sociales como ente fiscalizador.
- Nosotras las mujeres queremos saber sobre el impuesto que pagamos todos los moradores de nuestra comunidad, y las mujeres debemos administrar los recursos municipales y también debemos contar con una casa de refugio.
- Administración debe ser controlado de acuerdo con el pueblo.
- Los recursos del Vaso de leche sea bien administrado por el gobierno central.
- Los centros deportivos, recreativos deben ser administrados por el pueblo.

Capacitación

- En cuanto a recursos municipales:
- Deberían de existir mayores recursos para las mujeres, para salir de la pobreza, como son generar pequeñas microempresas en: industrias y tejidos; cocina y repostería, manualidades, promocionarlos y venderlos.
- Debería haber capacitación laboral con recursos de la gestión local para que garantice la apertura de microempresas de organizaciones de base.
- Los presupuestos para la municipalidad salen del pueblo. El gobierno local debe capacitar mas a las mujeres para que podamos formar pequeñas empresas o talleres, la Municipalidad determina para el bien personal mas no para su distrito. El gobierno local no toma con mucha responsabilidad para mejorar su distrito.

Gestión

- Debería haber una fiscalización de organizaciones de base en las Defensorías que garanticen su labor, porque siempre se queda inconclusa.

Fiscalización

- Nosotros los mayores debemos fiscalizar el presupuesto y la administración municipal mediante un comité de mujeres.
- Supervisar y controlar la administración de la Municipalidad para que el presupuesto sea compartido.

Vigilancia ciudadana

- El pueblo tiene derecho de saber los gastos de los municipios y control tanto en hombre y mujer. La mujer también tiene buenas ideas.
- Los directores de agencias municipales coordinan con los secretarios generales para inscribir gente para trabajar y al final es "trafa" porque ellos ya tienen su propia gente.
- Desde el congreso debería haber una ley que garantice un presupuesto de gestión administrativa para las mujeres organizadas.
- Las mujeres queremos que la Municipalidad nos apoyen dándonos trabajo a todas las mujeres, porque queremos surgir para sacar adelante a nuestros hijos, ayudarnos para poner una pequeña empresa a todas las mujeres organizadas.
- Las mujeres debemos supervisar y controlar, porque nos sentimos capaces, pero nos sentimos aisladas y no tenemos apoyo del gobierno ni del Municipio: por qué vale más la capacidad del varón y no de una dama, pero ¿por qué no dar una oportunidad a las mujeres formando comités y empresas?

Participación con equidad

- Creación de una dirección de la mujer en el Municipio con presupuesto permanente.
- Igualdad, tanto a los hombres y mujeres.
- Nosotras las mujeres debemos tener un espacio para fiscalizar.
- En cuanto a los directores municipales debería haber equidad, ya que por el machismo el hombre quiere prevalecer, tanto vale la capacidad intelectual y cultural del hombre y la mujer.
- Debemos preocuparnos por participar en directivas para una mejor administración, para ello debe promover la Municipalidad capacitación a

las mujeres. Felicitamos a la FEPOMUVES por esta capacitación y debe ser mas continuo.

- La marginación de las mujeres de 35 años no tiene derecho a trabajar. Deberían recibir las porque todavía son capaces, dar el trabajo a las personas que realmente lo necesitan y no solo a los conocidos.
- Dar el trabajo a las personas que realmente lo necesitan y no solo a los conocidos.

6. DIRECCIÓN DESARROLLO URBANO

- Dar trabajo en las obras a mujeres en igualdad con los hombres.
- Apoyo a las mujeres para que en grupos asociados mejoren el medio ambiente, parques, áreas verdes, etc.
- Crear lozas deportivas para uso de varones y mujeres, cada loza deber tener material para voley y basket.
- Mejorar y remodelar los parques para mejorar la salud de mujeres y varones.
- Dictar talleres.
- Coordinar con instituciones de mujeres y apoyarlas.
- Apoyar en construcción del Programa no escolarizado de educación inicial.
- Dar apoyo a mujeres necesitadas en obras de mejoramiento de parques.
- Crear espacios de recreación para mujeres, porque el coliseo es para varones.
- Mejorar las pistas y veredas.
- Distribuir mejor espacios, los mercados deben estar bien ubicados.
- En los mercados debe existir igual número de mujeres y varones.
- Mantener limpia la calle.
- Que los gastos en obras públicas, sean de conocimiento público (dar mas información sobre obras).
- Que las licencias de las discotecas sean revisadas. No dar licencias a discotecas.

Anexo 2: Relación de personas entrevistadas

DIRECTORES MUNICIPALES (diciembre 2001)

- Sra. Esther Valenzuela.
Dirección de Administración General.
- Sra. Diana Nagaki.
Dirección de Desarrollo Económico.
- Sr. Rafael Cumpen.
Dirección de Juventudes.
- Sr. Hugo Soto.
Dirección de Desarrollo Urbano
- Sr. Nestor Ríos.
Director Municipal.
- Sr. José Rodríguez.
Dirección de Desarrollo Humano.
- Juan Albañil
Dirección (i) de Servicios Comunitarios

PROMOTORES DEL VASO DE LECHE (abril 2002)

- Sr. Javier Bernaola
- Sra. Esperanza Napa.

DIRIGENTAS DE LA FEPOMUVES Y DEL PROGRAMA DEL VASO DE LECHE (abril 2002)

- Sra. Esther Flores
Presidenta de la Fepomuves
- Sra. Cleofe Quispe.
Vicepresidenta de la Fepomuves
- Sra. María Chávez
Asistente Social de la Fepomuves y responsable del programa Vaso de leche.

DIRIGENTAS DE CENTROS DE ACOPIO DEL VASO DE LECHE (abril 2002)

- Sra. Dionisia Palacios.
Centro de Acopio No. 14
- Sra. Gladis Pagaya
Centro de Acopio No. 12

DIRIGENTAS DE COMITÉ DEL VASO DE LECHE (abril 2002)

- Sra. Yuli Silvestre
Centro de Acopio No. 5
Comité 2
- Sra. Gloria Miranda
Centro de Acopio No. 14
Comité 2
- Sra. Zulema Cuya.
Centro de Acopio No. 2
- Sra. Carmen Rivas
Centro de Acopio No. 2

SOCIAS DE COMITÉ DEL VASO DE LECHE (abril 2002)

- Sra. Benedicta Sánchez.
Centro de Acopio No. 6
Comité 21
- Sra. Alejandra Teodora
Comité 15