

II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003~2007

D I C I E M B R E 2 0 0 2



Fondo de Población
de las Naciones Unidas



FICHA TÉCNICA

II PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2003-2007)

Elaborado sobre la base de un documento preparado por
la Consultora Lylían Mires, en el marco del Proyecto
“Consolidación de la Red de Monitores/as en Salud Sexual
y Reproductiva” N° PAR/02/P08 - SMPR/FNUAP

Coordinación General: Sonia Brucke y Benefrida Espinoza
Diseño de Tapa y Diagramación: Reinaldo Vargas

Impresión: AGZ - Artes Gráficas Zamphiropolos
Primera Edición: 500 ejemplares

Derechos Reservados

Secretaría de la Mujer - Presidencia de la República
Fondo de Población de las Naciones Unidas - FNUAP

Asunción, Diciembre del 2002



Fondo de Población
de las Naciones Unidas



ÍNDICE

Presentación	5
Introducción	7
Incorporación de la perspectiva de género: responsabilidad de toda la sociedad	9
La institucionalización de la perspectiva de género	9
Las características del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2007)	11
Objetivo del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	12
Ámbitos del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	12
Líneas de acción del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	13
I Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres	15
II Cultura de Igualdad	23
III Acceso a los Recursos Económicos y al Trabajo	31
IV Equidad en la Educación	41
V Una Salud Integral	49
VI Una Vida libre de Violencia	57
VII Un Ambiente Sano y Sustentable	65
VIII Participación Social y Política en Igualdad de Oportunidades	73
IX Una Descentralización Efectiva	81
Indicadores: Para el seguimiento del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2007)	89
Glosario	103

PRESENTACIÓN

El II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007 marca un hito de gran relevancia en nuestro país. Más que la continuación de una etapa que se inauguró con la presentación del I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1997-2001, este nuevo Plan significa un paso cualitativamente diferente. Se ha transitado desde un develamiento de la situación de las mujeres paraguayas, a una búsqueda de igualdad para hombres y mujeres, como condición necesaria para una construcción democrática, basada en valores compartidos entre ambos, para desenvolverse en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, y como ciudadanos y ciudadanas responsables del futuro de un país justo y solidario.

Hoy, con gran orgullo, podemos decir que hemos cumplido nuestro objetivo primordial propuesto en el primer Plan: basándonos en un diagnóstico de la situación de las mujeres, hemos puesto sobre el tapete de la discusión los múltiples problemas que afectan a las mujeres paraguayas y hemos logrado incorporar gran parte de ellos en la agenda pública nacional. Incluso, muchos de los términos que parecían exclusivos de un grupo de mujeres, hoy son parte del vocabulario cotidiano. Hablar de discriminación o de igualdad de oportunidades está incorporado al lenguaje de gran parte de la ciudadanía.

Hemos alcanzado muchos de los objetivos contenidos en el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. No ha sido tarea fácil, pero hemos entregado a miles de mujeres, herramientas para lograr una mayor igualdad de oportunidades en la educación, en el trabajo, en la participación social y política, en el acceso a la justicia y a una salud integral; hemos luchado por la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, y por un desarrollo sustentable.

Simultáneamente, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, responsable de la coordinación del Plan, ha experimentado también un crecimiento insospechado en este proceso. Por tal razón, el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es más ambicioso.

Cada uno de los capítulos de este Plan señala lo que queremos para nuestro país: igualdad de derechos entre mujeres y hombres, una cultura de igualdad, acceso a los recursos económicos y al trabajo, equidad en la educación, una salud integral, una vida sin violencia; un ambiente sano y sustentable, participación social y política en igualdad de oportunidades y una descentralización efectiva.

Si con anterioridad decíamos que nuestro primer Plan era la carta de navegación que nos orientaba en la búsqueda de una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres, en esta oportunidad seguimos sosteniéndolo, pero nos sentimos más confiadas, porque sabemos que navegamos en un barco más sólido, en aguas ya conocidas, pero intentando llegar cada vez a lugares más lejanos.

La elaboración del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido responsabilidad de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República con la colaboración de amplios sectores de mujeres y varones del sector público y privado que han vertido en él sus valiosos aportes. La coordinación para cumplir los objetivos también será de la Secretaría de la Mujer. Sin embargo, el logro de su implementación, es una responsabilidad de todo el país, porque sólo en la medida en que todas las instituciones del Estado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general, lo hagan suyo y se comprometan a llevarlo a cabo, se estará dando paso a una real transformación de las relaciones entre hombres y mujeres y, por ende, a un Paraguay más equitativo y democrático.

Dra. Cristina Muñoz
Ministra



INTRODUCCIÓN



La incorporación de la perspectiva de género: responsabilidad de toda la sociedad

En los comienzos del siglo XXI, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha llegado a reconocerse como un núcleo del desarrollo de las naciones del mundo. Actualmente, se admite que no puede haber un desarrollo sostenible sin equidad de género; se ha reafirmado que los derechos y libertades fundamentales de las mujeres y las niñas son parte de los derechos humanos universales; se reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación de sus derechos humanos y de sus libertades fundamentales; se ha ampliado el concepto de ciudadanía, extendiendo las responsabilidades de ciudadanos y ciudadanas a otras relativas a la vida doméstica, como la participación en la crianza de hijas e hijos y el cuidado del hogar, resquebrajando de esa manera, la rígida división de tareas asignadas a los hombres en la producción y a las mujeres en la reproducción.

Estos avances en el plano jurídico formal son de una gran importancia. Sin embargo, en la práctica, aún persisten consideraciones acerca de que la subordinación de género es una cuestión específica de las mujeres. Por la misma razón, se sigue considerando a las mujeres como un tema sectorial -sin tomar en cuenta que constituyen la mitad de la población mundial -en vez de asumir que la perspectiva de género impregna todas las actividades, públicas o privadas, ya que los problemas que aquejan a la humanidad, tales como la pobreza, la marginación o la subordinación de género, no interesan sólo a las personas que sufren sus consecuencias, sino que deben ser una preocupación de toda la sociedad.

La incorporación de la perspectiva de género es mucho más que el mejoramiento de la situación de la mujer, es “el proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos”.¹ En consecuencia, requiere de medidas integrales y transversales que impregnen todas las áreas en las que se desenvuelven mujeres y hombres, desentrañando sus necesidades específicas e involucrándolos en su resolución.

La institucionalización de la perspectiva de género

La creación de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, el 18 de septiembre de 1992 por Ley Nº 34 marcó el comienzo del proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el Estado paraguayo. Tal iniciativa estuvo basada en la necesidad de contar con un organismo al más alto nivel que asumiera la tarea de romper el desequilibrio histórico en la situación de mujeres y hombres, que se manifiesta en la discriminación

¹ (Naciones Unidas, 1997). Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. Informe del Secretario General (E/1997/66), período de sesiones sustantivo de 1997, Ginebra, Consejo Económico y Social, 30 de junio a 25 de julio.

de las mujeres en variados ámbitos y su exclusión de los beneficios del desarrollo, otorgándole a los hombres la participación casi exclusiva en las grandes decisiones de la vida pública, excluyéndolos, sin embargo, de la esfera privada, de las manifestaciones de la afectividad y concediéndoles un papel de proveedor de las necesidades de la familia. La división de los roles de mujeres y hombres creó estereotipos rígidos que encapsulan a cada sexo en funciones muy específicas y con una desvaloración social de las tareas reconocidas como femeninas.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, se hizo cargo de este diagnóstico y comenzó su actuación realizando acciones positivas hacia las mujeres, a fin de romper la inequidad en las relaciones entre ambos sexos. Para ello, en coordinación con el movimiento de mujeres y las instituciones del Estado elaboró el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 1997-2001. Muchas son las actividades en torno a esta concepción, que han cambiado la vida de muchas mujeres, a las cuales se les ha entregado herramientas para mejorar su autoestima, se las ha capacitado, se ha estimulado su participación social y política, se ha incorporado la igualdad de oportunidades en la educación, se han creado numerosas organizaciones productivas, entre algunas de las labores realizadas. También, logró incrementar los niveles de conciencia sobre la discriminación de género e incorporar en la agenda pública temas hasta entonces de exclusividad de la esfera privada, como es la violencia hacia la mujer.

Para dar cumplimiento a los objetivos señalados en el I Plan, la Secretaría de la Mujer debió dar comienzo a un actividad de coordinación interinstitucional con las diversas instituciones y organizaciones encargadas de las políticas, planes y proyectos sectoriales, a fin de transversalizar la perspectiva de género para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades en los nueve ámbitos establecidos por el I Plan, abordando uno de los aspectos estratégicos señalados de fortalecimiento de la institucionalidad pública para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades. Esta actividad ha realizado aumentando el conocimiento del sector público para incorporar la promoción de la igualdad de oportunidades en la planificación y en la gestión pública, mediante la capacitación para la introducción del análisis de género en las políticas públicas, en los procesos de planificación y fortaleciendo la coordinación de políticas y acciones de todas las instancias del gobierno y del Estado a través de convenios de coordinación entre las partes involucradas para el cumplimiento del I Plan de Igualdad. Por otra parte, ha fortalecido sus vínculos con las diversas organizaciones de la sociedad civil, a fin de lograr establecer acciones conjuntas en beneficio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hoy, al presentar el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2007, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República cuenta con una importante red interinstitucional para la transversalización de la perspectiva de género. Las lecciones aprendidas, sin embargo, permiten visualizar que esta labor debe ser incrementada y fortalecida.

Por el carácter transversal de la institucionalización de la perspectiva de género se requiere de importantes cambios en las instituciones que la adoptan: como punto de partida, una nueva forma de pensar que se refleje en los objetivos institucionales. Por otra parte, es fundamental el compromiso y la voluntad política explícita de cada institución por incorpo-

rar la perspectiva de género a su accionar integrando el enfoque de género en las políticas sectoriales ya existentes, o generando nuevos programas, proyectos y políticas específicas de género, con recursos adecuados para ello.

La experiencia ha evidenciado que para que la capacitación entregada a los(as) encargados(as) de la elaboración, implementación y seguimiento de las políticas con perspectiva de género se plasme en acciones concretas y eficaces, es necesario que exista un marco claro de política institucional de género a fin de que los y las profesionales puedan poner en práctica lo aprendido. De otra manera, los esfuerzos en este sentido, serán desperdiciados al no contar con un marco de compromiso explícito para producir un cambio en las relaciones entre mujeres y hombres.

Por tal razón, a fin de lograr la implementación del presente Plan, se requiere del compromiso explícito y decidido del Estado paraguayo, dando cumplimiento al artículo 46 de la Constitución Nacional de la República.

“Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admitirán discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios, sino igualitarios”.

Al contraer este compromiso, a la vez, lo hace con la democracia, con la modernización y con el crecimiento con equidad del Paraguay.

Las características del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007

El presente Plan, que será coordinado por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República durante el período 2003-2007, obedece al concepto de género basado en la inequidad de las relaciones de un sistema que ha sido creado histórica y culturalmente y que afectan a mujeres y hombres, y en el cual ambos son protagonistas de los cambios que son necesarios efectuar para lograr relaciones de carácter simétrico con el respeto a la diferencia y la diversidad.

Si bien el concepto de género involucra tanto a mujeres como hombres, las discriminaciones económicas, sociales, culturales y políticas han afectado históricamente a la mujer, dando como resultado su situación desventajosa con respecto a los hombres en casi todos los ámbitos. Por esta razón, las medidas propuestas, en tanto intentan disolver las inequidades existentes, son mayoritariamente dirigidas a las mujeres, sin perder de vista otras medidas orientadas a contrarrestar las desigualdades que afectan a los varones, como consecuencia de la división de roles y estereotipos culturalmente construidos sobre los sexos.

El presente plan está basado en la experiencia aprendida y en las diversas evaluaciones de la implementación del I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres

1997-2001. A partir de ellas y, reconociendo las distintas situaciones resultantes de las relaciones de género en el Paraguay, se establecen lineamientos dirigidos a mujeres, a hombres o a ambos, seguir avanzando en la construcción de la equidad de género.

Objetivo del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El objetivo general del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007, en tanto es el instrumento superior para la consecución de los objetivos institucionales, se basa en la Misión de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Su objetivo general es:

Promover la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad.

Ámbitos del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El Plan está organizado en nueve capítulos que corresponden a los ámbitos de acción que se identifican con aquellos sectores en que se actúa para la transformación de las relaciones de género. Expresan el proyecto que, desde una perspectiva de género, se plantea la Secretaría de la Mujer como visión de país. Los ámbitos abordados son los siguientes

- I. Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres
- II. Cultura de Igualdad
- III. Acceso a los Recursos Económicos y al Trabajo
- IV. Equidad en la Educación
- V. Una Salud Integral
- VI. Una Vida Libre de Violencia
- VII. Un Ambiente Sano y Sustentable
- VIII. Participación Social y Política en Igualdad de Oportunidades
- IX. Una Descentralización Efectiva

Líneas de acción del II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Para el logro del objetivo de cada ámbito, se establecen líneas de acción, que están presentes, cuando corresponde en cada ámbito seleccionado. Son las siguientes:

- **Denuncia:** acciones dirigidas a mostrar a la opinión pública las inequidades de género.
- **Sensibilización:** acciones específicas dirigidas a lograr una comprensión de las inequidades para facilitar iniciativas con determinados sectores, en particular, aquellos vinculados con la implementación del Plan.
- **Capacitación:** acciones dirigidas a entregar conocimientos que permitan la superación de obstáculos para el desempeño en diversas áreas que influyan en el mejoramiento de la calidad de vida o el empoderamiento.
- **Difusión:** acciones dirigidas a dar a conocer a la opinión pública en general o a un sector en particular, la información que facilite el acceso a determinados servicios, los logros obtenidos en diversos campos.
- **Cambio en las normativas:** acciones dirigidas a transformar las normativas existentes que sean identificadas como fuentes de inequidad de género.
- **Fomento a las iniciativas:** acciones dirigidas a la creación o apoyo a iniciativas de carácter operativo (programas y proyectos), ya sean gubernamentales o no gubernamentales que estén orientadas a la disminución de las brechas de género.
- **Estudio e investigación:** acciones dirigidas a ampliar el conocimiento sobre temas identificados como significativos para el posterior desarrollo de acciones específicas o propuestas de políticas con enfoque de género.
- **Empoderamiento:** acciones dirigidas a aumentar la capacidad y la creación de alternativas para las mujeres.

Cada ámbito a su vez, es recorrido por ejes transversales que definen las prioridades que deben estar presentes en los objetivos de cada ámbito, que se combinan entre sí para ser implementados a través de seis líneas de acción: Los ejes que recorren transversalmente cada uno de los ámbitos y lineamientos son los siguientes: **Derechos:** entendido como elemento potenciador de la ciudadanía y la participación. **Pobreza:** incluye medidas dirigidas a la prevención y superación de la pobreza como a las personas en situación de mayor vulnerabilidad. **Ciclo de vida:** considera las acciones específicas en las distintas etapas de la vida: infancia, juventud, adultez y tercera edad. **Área rural:** reconoce las especificidades provenientes del lugar de residencia de las personas y las implicancias que tiene sobre el acceso a los recursos económicos, sociales, políticos y culturales.

El II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, a diferencia del I Plan, señala los objetivos de cada ámbito sin llegar a la desagregación de acciones específicas. Estas serán incorporadas en un Plan Operativo Anual permitiendo de esta manera conjugar las prioridades institucionales y gubernamentales en forma flexible.



I
**IGUALDAD DE DERECHOS
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

I. IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ANTECEDENTES

Paraguay ha suscrito numerosos instrumentos internacionales relacionado con la protección de los derechos humanos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Políticos de la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. El 21 de junio de 1995 la ley 605/95 ratifica la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Pará). Para fines de ese año (1995) luego de la Conferencia de Población y Desarrollo y de la Conferencia Mundial sobre la Mujer el Paraguay asume los compromisos del Cairo y Beijing.

En la década de los noventa se dieron importantes hechos que marcan hitos en la promoción de la equidad de género en el ámbito jurídico. En este proceso ha sido significativa la presencia activa de organizaciones de mujeres y la conformación por la Secretaría de la Mujer de un equipo técnico de Legislación para la Igualdad. A continuación, se presenta un resumen de los principales aspectos incluidos durante este período:

Resumen de avances legales

Ley Nº 496/95

Que modifica y actualiza el Código Laboral (Ley Nº 213/93): a) “en todos los casos que este Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprenden a la mujer trabajadora y empleadora. Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones” (art. 128, de la no-discriminación laboral); b) establece protecciones especiales para la maternidad (arts.: 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135); c) establece descansos extraordinarios por período de lactancia, y la obligación de habilitar salas o guarderías para menores de dos años en las empresas donde trabajan más de 50 personas de uno u otro sexo (art. 134); d) determina que el acoso sexual es una de las causas justificadas de terminación de contrato por voluntad unilateral del trabajador o del empleador (arts.: 84 y 81); e) determina que no se podrán establecer discriminaciones salariales por razón de sexo (art. 229); f) y que serán condiciones nulas de contrato las que establezcan salarios desiguales por consideraciones de sexo (art. 47).

Ley Nº 834/96

Código Electoral: a) incorpora la figura de la cuota mínima de participación de las mujeres en un 20% y sanciones a los partidos que no cumplan esta disposición; b) prioridad a embarazadas en mesas de votación; c) prohíbe explícitamente contenidos discriminatorios por razón de sexo en la propaganda política y electoral.

Ley Nº 1160/97

Código Penal: se visibilizan en el discurso jurídico los siguientes delitos:

a) acoso sexual: “el que con fines sexuales hostigara a otra persona, abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones, será castigado con pena privativa de libertad de hasta dos años” (art. 133); b) violencia familiar: “el que, en el ámbito familiar habitualmente ejerciera violencia física sobre otro con quien conviva será castigado con multa” (art. 229); c) tipificación de coacción sexual incluyendo abuso sexual sin coito (art. 128); d) trata de personas (art. 129); e) abuso sexual en personas indefensas (art. 130); f) abuso sexual en personas internadas (art. 131); abuso sexual en niños menores de 14 años (art. 135); abuso sexual en personas bajo tutela (art. 136); estupro (art. 137); incesto (art. 230).

Ley Nº 1286/98

Código Procesal Penal: por primera vez se incluyen explícitamente los derechos de las víctimas en el artículo 68: 1) recibir un trato digno y respetuoso; 2) la salvaguarda de su intimidad; 3) protección de su seguridad, sus familiares y testigos; 4) intervenir en el procedimiento penal; 5) ser informada de los resultados del procedimiento; 6) ser escuchada antes de cada decisión que implique extinción o suspensión de la acción penal; 7) impugnar la desestimación o el sobreseimiento definitivo; 8) la víctima será informada sobre sus derechos cuando realice la denuncia o en su primera intervención en el procedimiento.

Ley Nro. 1600/00

“Contra la Violencia Doméstica”: Que el sujeto protegido trasciende a la mujer y alcanza a otros componentes del hogar familiar, como los/as niños/as y las personas de la tercera edad.

Ley Nro. 1652/00

Que crea el “Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral” tuvo un apoyo desde la Comisión Asesora Permanente de “Equidad, Género y Desarrollo Social”, considerando especialmente la importancia de la formación de la mano de obra para insertarse laboralmente.

Un avance importante ha sido la creación de la Comisión Asesora Permanente de “Equidad, Género y Desarrollo Social” creada en la Cámara de Senadores por Resolución Nro. 586, del 4/07/2000. Emite dictámenes sobre Anteproyectos y Proyectos de Ley, resoluciones o declaraciones vinculadas al estudio; o inclusión de criterios de igualdad de oportunidades y equidad. Esta Comisión recomendó en agosto del 2.000 la aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Además se ha realizado el seguimiento de un gran número proyectos de leyes con ese mismo enfoque.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha priorizado la realización y participación en eventos de capacitación y debate con distintos actores, que incluyeron a funcionarios del Ministerio de Justicia y Trabajo, dirigentes sindicales, organizaciones dedicadas a la infancia, el Ministerio Público, el Ministerio de Educación, la Policía Nacional, organismos internacionales y diversas organizaciones de la sociedad civil.

En lo relativo a la facilitación del acceso de las mujeres a los recursos legales, a través del CENAM (Centro de Apoyo a la Mujer), la Secretaría de la Mujer ofrece un servicio jurídico para aquellos temas que afectan a la mujer y su familia, orientándola acerca de sus derechos y/o derivándola a organismos gubernamentales y no gubernamentales especializados en las diferentes áreas de problemas.

En este ítem es necesario avanzar especialmente en la ampliación de servicios de atención legal especializados en forma descentralizada, para facilitar el acceso a las mujeres de todas las regiones del país. También, es preciso seguir revisando y transformando algunos vacíos legales y leyes para seguir avanzando en este ámbito.

I. IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo General

Asegurar el pleno ejercicio de los derechos que consagran la igualdad entre mujeres y hombres.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar permanente y sistemáticamente las violaciones a los derechos que propenden la igualdad de mujeres y hombres consagrados en la Constitución y en las Convenciones Internacionales suscritas por Paraguay.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Coordinación de acciones con la Defensoría del Pueblo, asegurando que en su función de cautelar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, se resguarde la igualdad de derechos para mujeres y hombres.
- 1.2. Fortalecimiento del diálogo con las instancias correspondientes para mejorar los procedimientos de denuncia sobre el incumplimiento de los derechos que consagran la igualdad entre mujeres y hombres, a nivel nacional, departamental y municipal.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Difundir los acuerdos internacionales y los artículos de la Constitución Nacional e instrumentos nacionales que consagran la igualdad de derechos de mujeres y hombres para ampliar su conocimiento en la población y facilitar su ejercicio.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Organización de foros públicos de debate sobre el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales relativos a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, a nivel nacional, departamental y municipal, con especial atención a la participación de los sectores y grupos con mayores desventajas sociales, económicas, geográficas, étnicas y culturales.

- 2.2. Diseño e implementación de un sistema de difusión sobre los derechos de las mujeres y hombres y, en particular, sobre los derechos de las mujeres (derechos laborales, reproductivos y sexuales, etc.) en todo su ciclo de vida (niña, adolescente, adulta y adulta mayor), utilizando materiales plurilingües y tomando en consideración las características pluriculturales de las comunidades rurales e indígenas, en coordinación con instituciones del Estado, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales.

Línea de acción 3

■ ■ Sensibilización y capacitación

OBJETIVO

Aumentar la conciencia de la mujer sobre el conocimiento de sus derechos humanos y de los actores relevantes en el ámbito del ejercicio y difusión de los mismos, para potenciar el conocimiento, acceso y administración de justicia equitativos.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Desarrollo de programas de capacitación, a nivel nacional, departamental y municipal, implementados en coordinación con las autoridades locales, con el objeto de aumentar el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos humanos.
- 3.2. Capacitación sobre derechos humanos y acuerdos contenidos en las Conferencias Internacionales al funcionariado público en general, incluidos, entre otros, el personal policial y militar, a los docentes de todos los niveles de la enseñanza y a otras personas e instituciones que puedan ser incorporadas.
- 3.3. Sensibilización y capacitación en derechos humanos a líderes y formadores de opinión.
- 3.4. Introducción de la perspectiva de género en el currículo de la formación de los(as) profesionales de justicia.
- 3.5. Capacitación a funcionarios (as) (profesionales y auxiliares) de la administración de justicia y a los miembros del Parlamento sobre los derechos humanos de mujeres y hombres.

Línea de acción 4

■ ■ Propuestas de cambio en las normativas

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar la introducción del enfoque de género y el ejercicio igualitario de los derechos entre mujeres y hombres.

LINEAMIENTOS

- 4.1 Revisión permanente de la normativa vigente y formulación de propuestas de reforma que garanticen la igualdad de derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales entre mujeres y hombres en todo su ciclo de vida, velando por su adecuación a las normas constitucionales e internacionales.
- 4.2 Apoyo y fomento a las iniciativas de propuestas legislativas formuladas por la sociedad civil.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Fomentar y apoyar políticas, programas y proyectos dirigidos a asegurar el acceso a la justicia y el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Seguimiento sistemático al cumplimiento de los convenios y convenciones internacionales suscritos por Paraguay, relacionados con la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- 5.2. Incorporación de la información sobre instrumentos y normas internacionales de derechos humanos -derechos civiles, laborales, sociales, económicos, culturales y políticos- de mujeres y hombres, niños y niñas en todos los niveles del sistema educativo.
- 5.3. Fortalecimiento y creación, donde no existan, de servicios jurídicos gratuitos de intervención integral en las municipalidades, con horarios de atención adecuados a la situación específica de hombres y mujeres, en particular en las zonas rurales para asegurar el apoyo legal a los problemas más frecuentes, en especial, de las mujeres en situación de vulnerabilidad económica, social y cultural.
- 5.4. Coordinación de acciones con el Ministerio de Justicia y Trabajo en relación a los derechos de las mujeres privadas de libertad.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Aumentar el conocimiento sobre las normativas para elaborar propuestas de reformas dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en relación al goce, ejercicio y acceso a los derechos humanos y la justicia.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Estudios de jurisprudencia en disciplinas determinadas en que se detecten brechas de género, que sirvan de base para proponer cambios en las normativas.
- 6.2. Recopilación y difusión de bibliografía sobre legislación que fortalezca y amplíe conceptos de interpretación en relación a la aplicación de normas jurídicas en el tema de género.
- 6.3. Estudio del Código de la Niñez a fin de formular propuestas que aseguren el respeto de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- 6.4. Realización de investigaciones sobre la situación de las mujeres privadas de libertad.

Línea de acción 7

■ ■ **Empoderamiento**

OBJETIVO

Promover el ejercicio de los derechos humanos de la mujer e incrementar su participación en las esferas de adopción de decisiones del sistema judicial.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Promoción de la presencia de mujeres en pie de igualdad con los hombres en espacios y cargos del sistema judicial.
- 7.2. Apoyo y fomento a las iniciativas de difusión y capacitación sobre los derechos humanos de las mujeres para facilitar su ejercicio y aumentar la conciencia de otras personas acerca de éstos.
- 7.3 Creación de un sistema de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los Acuerdos Internacionales sobre derechos humanos con participación de las organizaciones no gubernamentales y el movimiento de mujeres.



II
CULTURA DE IGUALDAD

II. CULTURA DE IGUALDAD

ANTECEDENTES

El sistema educativo y los medios de comunicación son los principales agentes para promover el cambio cultural que se manifiesta en el comportamiento de las personas, la promoción de un lenguaje igualitario y no sexista, la repartición equitativa de roles al interior de la familia y en la vida pública. Si bien es la base sobre la que se asientan las creencias, imágenes y representaciones de las personas y son, por tanto, un motor fundamental del cambio cultural, éste tipo de cambios son, por definición, de gran lentitud.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, en conjunto con las Organizaciones no Gubernamentales de mujeres han realizado esfuerzos para sensibilizar a los medios de comunicación nacionales a fin de lograr la presentación de una imagen libre de estereotipos de la mujer. En este punto se ha dado cierto avance en la participación radial, televisiva y en la prensa escrita sobre los temas de mayor interés de las mujeres, tales como violencia, derechos ciudadanos, sexualidad y temas de economía y política. Sin embargo, sigue existiendo una debilitada imagen de la mujer en los medios de comunicación, sin que se haya aún podido superar la proyección tradicional de la mujer, tanto en la prensa escrita como televisiva, así como en la proyección de sus roles tradicionales e imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

La carencia de grupos de control y/o sanciones sobre el adecuado uso de la información sobre el tema género en los medios y sobre la invisibilidad del mismo es un elemento que obstruye este proceso. Por otra parte, a pesar del gran número de mujeres en el área de las comunicaciones, la presencia de mujeres en cargos de decisión en este campo, que podría vislumbrarse como un factor de cambio, es escasa.

La situación de bilingüismo español guaraní en todo el territorio nacional y considerando que más de la mitad de las mujeres habla la lengua nativa como primera o segunda lengua, el uso del guaraní en los medios de comunicación masivos, especialmente en radio y televisión resulta fundamental para la información dirigida al sector rural y popular urbano. Si bien con la Reforma educativa la educación bilingüe es el gran avance del sistema, todavía está pendiente un mayor uso masivo del guaraní en los medios de comunicación disponibles, especialmente en los temas referentes a la salud, la educación, el trabajo, la participación política y los derechos de la mujer.

En este aspecto, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha venido impulsando la labor informativa sobre la mujer en el sector rural, a partir de campañas de sensibilización en forma de seminarios, debates y sobre todo, talleres de trabajo con las mujeres. Estas acciones se ven reforzadas a partir de 1999 con la creación de la Red CIDEM, destinada a proveer de información sobre el tema género a las mujeres rurales especialmente.

En este tema, se precisa diseñar e implementar políticas efectivas destinadas a erradicar la pornografía y la proyección de programas en los que se muestren escenas de violencia contra las mujeres, niños y niñas en los medios de comunicación y/o el uso de la imagen de la mujer como objeto sexual. También se hace necesario diseñar e implementar un sistema comunicacional con las agencias de publicidad y medios de comunicación para negociar el tipo de proyección de la imagen de la mujer, a fin de erradicar la publicidad que fomenta la desigualdad, violencia y los valores negativos en términos de la perspectiva de género.

Por otra parte, si bien se han hecho significativos avances en la promoción de los cambios culturales al interior del sistema educativo, es necesario reforzar este punto y extender las iniciativas al conjunto de la comunidad educativa.

II. CULTURA DE IGUALDAD

Objetivo General

Promover cambios culturales que tiendan a formar conciencia sobre las brechas de género existentes y hacia la eliminación de los estereotipos basados en la asignación de roles de mujeres y hombres.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar la existencia de patrones sexistas que perpetúan la percepción inequitativa de roles de mujeres y hombres.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Creación de mecanismos que permitan la denuncia y adopción de medidas efectivas hacia los medios de comunicación que difundan la imagen de la mujer como objeto sexual, acciones que promuevan la violencia contra las mujeres, niños y niñas y estereotipos sexistas basados en la distribución de roles entre mujeres y hombres.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Difundir una imagen positiva de la mujer, libre de estereotipos sexistas.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Organización de campañas de difusión audiovisuales y comunicacionales que presenten una imagen equitativa del rol de la mujer y el hombre en la sociedad, que promuevan la flexibilización de roles de hombres y mujeres en las esferas públicas y privadas y el reparto igualitario de sus responsabilidades en los quehaceres del hogar y familiares.
- 2.2. Desarrollo de estrategias de comunicación que den a conocer las nuevas tareas que cumplen las mujeres en la sociedad, la diversidad de las estructuras familiares y la promoción de relaciones democráticas entre los miembros de la familia.
- 2.3. Difusión de los aportes de las mujeres en la historia, la ciencia, las artes y la cultura del país.

- 2.4. Difusión de la contribución de ciudadanas(os) comprometidas(os) en el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

Línea de acción 3

■ ■ **Sensibilización y capacitación**

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar en género y en los valores de una cultura igualitaria a los principales transmisores de la cultura.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Capacitación a profesionales relacionados con la orientación familiar, psicólogos(as), educadores (as), periodistas y comunicadores (as) en contenidos de una cultura de igualdad y equidad de género para que sea aplicada en su trabajo profesional.
- 3.2. Sensibilización a las mujeres para que tomen conciencia del papel negativo que se les asigna en la publicidad y programas de medios de comunicación, que no destacan sus capacidades.

Línea de acción 4

■ ■ **Propuestas de cambio en las normativas**

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para promover la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres en la vida familiar y en el pleno desarrollo de sus capacidades.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Formulación de propuestas para la regulación de la difusión de imágenes estereotipadas de la mujer, la violencia y la inequidad en las relaciones de género.
- 4.2. Revisión de la normativa legal y formulación de propuestas que favorezcan el ejercicio de los derechos y responsabilidades compartidas entre madre y padre en el ámbito familiar.
- 4.3. Revisión del Derecho de Familia para identificar las normativas que discriminan a sus miembros y proponer su modificación e inclusión en el proyecto del nuevo Código de Organización Judicial, a fin de contar con una jurisdicción con competencia especializada en cuestiones de familia, en cuanto a juzgados, tribunales, defensorías y fiscalías.

- 4.4. Aplicación efectiva de normativas que aseguren servicios que permitan a hombres y mujeres conciliar la vida familiar y laboral, como guarderías (para trabajadores y trabajadoras) y centros de atención a personas dependientes.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar iniciativas, políticas, programas y proyectos dirigidos a fomentar la distribución de roles en forma equitativa entre mujeres y hombres y la eliminación de estereotipos sexistas.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Implementación de programas a nivel departamental y municipal -en coordinación con las autoridades locales- dirigidos a mujeres y hombres jóvenes y adultos(as), que propicien la formación de valores basados en la equidad de género y que valoricen positivamente la integración de las mujeres en el ámbito público y de los hombres en el ámbito privado.
- 5.2. Incorporación de contenidos que promuevan el desarrollo de valores igualitarios entre mujeres y hombres, resolución pacífica de conflictos, el respeto a las personas y los valores de la justicia social, en el currículo de la formación de los (as) docentes de todos los niveles de enseñanza, formales y no formales.
- 5.3. Creación de instancias de funcionamiento permanente dirigidas a la comunidad educativa en los establecimientos de enseñanza, en que se incluyan contenidos que fomenten el reparto equitativo de responsabilidades de mujeres y hombres jóvenes y adultos(as) en los ámbitos público y privado.
- 5.4. Introducción en los programas de estudios de profesionales de la comunicación, la elaboración de formas de expresión que promuevan cambios positivos en las relaciones de género.
- 5.5. Promoción del uso del idioma guaraní en los medios de comunicación masivos para llegar al sector rural y popular urbano con temas referentes a la salud, la educación, el trabajo, la participación social y política y los derechos de familia, desde una perspectiva de género.
- 5.6. Fomento a iniciativas que lleven al reconocimiento y estimulen el aporte de los adultos (as) mayores en las familias y en la sociedad, desde una perspectiva de género.
- 5.7. Creación de un sistema de estímulos y premios a los medios de comunicación y empresas de publicidad que promuevan imágenes no discriminatorias de la mujer y que reflejen positivamente su papel en el ámbito público y privado.
- 5.8. Creación de un sistema de estímulos y premios a hombres que se destaquen por su compromiso con el tema de género.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Aumentar el conocimiento sobre las manifestaciones culturales que perpetúan la discriminación y persistencia de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres a fin de desarrollar estrategias eficaces para promover cambios culturales en relación a la igualdad de género.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Propuesta de diseño y levantamiento de encuestas sobre el uso del tiempo y su análisis desde una perspectiva de género, para conocer la magnitud del trabajo no remunerado que efectúan mujeres y hombres en su ciclo de vida.
- 6.2. Investigaciones sobre percepciones del rol de la mujer y del hombre en la familia y en los diversos ámbitos de la vida.
- 6.3. Estudios sobre masculinidad.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Promover cambios culturales que permitan la revalorización ante sí misma de la imagen de la mujer y la que proyecta ante la sociedad.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Elaboración e implementación de estrategias adecuadas y eficaces para la distribución equitativa de los nombramientos de mujeres y hombres sensibilizados en género en todos los órganos consultivos, de gestión, de reglamentación y de supervisión relacionados con los medios de difusión estatales o públicos, así como en las instituciones relacionadas con la cultura.
- 7.2. Fomento y apoyo a las iniciativas dirigidas a provocar cambios en la cultura en coordinación con las redes de mujeres.
- 7.3. Apoyo a las iniciativas que propendan a potenciar el protagonismo de las mujeres en su vida pública y privada.



ACCESO A LOS RECURSOS
III
ACCESO A LOS RECURSOS
ECONÓMICOS Y AL TRABAJO

III. ACCESO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y AL TRABAJO

ANTECEDENTES

La incorporación de la mujer al mercado laboral en Paraguay en las últimas décadas ha tenido un avance muy importante, representando en el año 2001, el 38.7% de la población económicamente activa. Sin embargo esta incursión en el área laboral no siempre ha tenido lugar en las mejores condiciones. La tasa de desempleo de las mujeres casi duplica a la de los hombres (11.8% y 20.5% respectivamente); los datos también indican diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de ingresos: en 1996 un hombre ocupado, con educación primaria ganaba, en promedio, 612.000 guaraníes, mientras que una mujer con igual nivel educativo sólo percibía, en promedio, 421.000 guaraníes². Por otra parte, el aumento de los hogares con jefatura femenina, que en 1986 representaban el 19%, en 2001 el promedio nacional llegaba al 25.3%, y que en el área urbana sube al 29.6%³, dada la situación de mayor precariedad de la mujer en el trabajo, ha llevado a que sean estos hogares los que son más vulnerables a caer en situación de pobreza.

Tomando en consideración esta situación desventajosa de la mujer en el campo laboral, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, desde su creación, ha dirigido sus esfuerzos a la incorporación de la perspectiva de género en aquellas instituciones, planes, programas y proyectos que podrían ser fuente de creación de empleo para las mujeres, a través de convenios de apoyo conjunto con otras instancias gubernamentales. Destaca entre éstos, el Convenio entre la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República y el Ministerio de Justicia y Trabajo para coordinar y ejecutar en forma conjunta actividades para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, entre las que se destaca en el marco del Programa de Formación y Capacitación Laboral la distribución de bonos de formación para mujeres y hombres que buscan su primer empleo. En este mismo marco, se constituyó una Comisión Nacional Tripartita para examinar y promover la igualdad de participación de la Mujer en el Trabajo, dentro de un plan de equidad e igualdad respecto del varón.

También se han suscrito convenios con diversas instituciones: con la Unión de Profesionales y Empresarios Jóvenes y la Asociación de Pequeños y Medianos Empresarios, que permite articular acciones conjuntas con el sector empresarial. Con el Banco Central del Paraguay, a fin de promover el acceso de la mujer microempresaria los servicios del sistema financiero y garantizar la consolidación del enfoque de equidad y de género, en el marco de la ejecución del programa global de créditos para microempresas. La Secretaría de la Mujer e Itaipú Binacional, a través de un convenio firmado entre ambas instituciones, tiene vigente el proyecto "Educación para el Desarrollo" dirigido a las mujeres del área del embalse en los Departamentos de Canindeyú y Alto Paraná, cuyos objetivos son la capacitación para el mejoramiento del nivel de vida, a través de la inserción laboral y aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Simultáneamente, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha desarrollado acciones dirigidas a la sensibilización de los sectores involucrados en los diferentes aspectos que hacen referencia al trabajo de las mujeres. Como consecuencia, instituciones como el Ministerio de Justicia y Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Ganadería y la Secretaría de Acción Social han propuesto medidas concretas en la esfera de la capacitación y de la generación de proyectos productivos para mujeres.

² Dirección General Estadística Encuestas y Censos, Encuesta Integrada de Hogares 1999

³ Idem, Encuesta Integrada de Hogares 2000/2001

Se lleva a cabo además, un trabajo conjunto con la Red de Mujeres Empresarias, a través de Mesas Redondas, Seminarios y Talleres; con la Dirección Nacional de Cooperativismo, un Programa de Trabajo cuyo objetivo general es la inserción de la mujer en las cooperativas y en sus cuadros directivos en igualdad de condiciones con los hombres; con la Red YES Paraguay, conformada por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República junto con otras instituciones públicas y privadas para establecer una alianza global para el empleo juvenil.

Con el impulso de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República se ha logrado interesar en el tema, a los sectores empresariales, sindicales, político institucional y educativo cultural, a través de numerosas charlas y reuniones de trabajo, proceso que culminó en el mes de octubre de 1996 con la conformación del Foro de Mujeres del Mercosur, capítulo Paraguay.

Se han impulsado numerosos programas con otros organismos estatales: con el Crédito Agrícola de Habilitación, con el fin de implementar el apoyo a las mujeres rurales a través de asistencia técnica y principalmente crediticia que es el mayor escollo que encuentra la mujer rural para el desarrollo de sus actividades y proyectos para un futuro mejor; Mesa de Empleabilidad y Emprendibilidad Juvenil, conformada por instituciones públicas y privadas, cuyo objetivo es generar consensos y articular acciones para proponer lineamientos concretos sobre políticas de empleo y emprendimientos laborales juveniles.

No obstante estos avances, es aún mucho lo que resta por hacer a fin de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respecto al trabajo y el acceso a los recursos económicos, a fin de mejorar la calidad de vida de las mujeres de los sectores urbanos, rurales, de quienes se desempeñan en el empleo informal y las trabajadoras domésticas. También son muchas las acciones pendientes en relación a la igualdad de ingreso entre los sexos por trabajos similares y para la eliminación de las barreras de entrada al mercado laboral de las mujeres que quieren ingresar en él, a fin de lograr su autonomía económica y erradicar su situación de vulnerabilidad en este ámbito.

III. ACCESO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y AL TRABAJO

Objetivo General

Lograr la igualdad para mujeres y hombres en cuanto a la permanencia, condiciones en el trabajo, acceso y control de los recursos económicos.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar las discriminaciones de género en el trabajo y en el acceso a los recursos económicos

LINEAMIENTOS

- 1.1. Desarrollo de mecanismos de denuncia a nivel nacional, departamental y municipal, sobre el incumplimiento de las leyes que garantizan el derecho de las mujeres al acceso igualitario en relación a los hombres, a los recursos económicos, la seguridad social, la propiedad, la tierra y el crédito; así como las denuncias de las discriminaciones e incumplimiento de las normativas que protegen a la mujer trabajadora, incluido el acoso sexual en el trabajo.
- 1.2. Mejoramiento del sistema de denuncia vigente a través de la Inspección del Trabajo.
- 1.3. Denuncia de las prácticas de trabajo infantil que transgredan las normativas vigentes.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Difundir ampliamente los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores, empleadoras/es, y visibilizar los procesos que intervienen en la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad a la pobreza de las mujeres trabajadoras.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Desarrollo de mecanismos de coordinación con las instituciones del Estado encargadas del ámbito laboral para elaborar y ampliar los puntos de distribución de materiales de difusión y orientación sobre los derechos laborales; prestando especial atención a las trabajadoras rurales.

- 2.2. Fortalecimiento de instancias del sector público-privado para la difusión de todos los instrumentos y mecanismos vigentes que promuevan el trabajo decente, con énfasis en los grupos vulnerables y el sector rural.
- 2.3. Difusión de los servicios de capacitación laboral, servicios de crédito y orientación ocupacional que se entregan tanto en el sector público como privado, en lugares accesibles a todos los sectores de la población, en especial a las mujeres que cuentan con menos recursos sociales para acceder al mercado de trabajo.
- 2.4. Difusión de los derechos y obligaciones laborales de los (as) empleadores (as).

Línea de acción 3

■ ■ Sensibilización y capacitación

OBJETIVO

Sensibilizar a actores económicos públicos y privados sobre las formas de prevención de las discriminaciones existentes en el trabajo y promover la capacitación de mujeres para mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a los(as) encargados(as) de formular y ejecutar programas y políticas económicas a fin de equiparar las oportunidades de acceso y participación de mujeres y hombres en el proceso de desarrollo y en la distribución equitativa de sus beneficios.
- 3.2. Sensibilización a ejecutivos (as), empresarios (as), asociaciones gremiales e instituciones públicas sobre la existencia y causas de las discriminaciones de género en el trabajo y la contribución de las mujeres al mundo laboral y productivo, y la necesidad de que implementen medidas de acción positiva para mejorar sus posibilidades de acceso, permanencia, ingreso y posición en el trabajo.
- 3.3. Sensibilización permanente en género a funcionarios (as) de la Inspección del Trabajo.
- 3.4. Sensibilización a funcionarios (as) públicos (as) que trabajan con población en situación de pobreza, especialmente de instituciones sectoriales responsables del desarrollo agrario, sobre las especificidades de género que refuerzan esta situación.
- 3.5. Fomento a la implementación de programas permanentes que incluyan la capacitación laboral eficaz, el readiestramiento, el asesoramiento en oficios no tradicionales y servicios de colocación a mujeres de sectores con mayores desventajas sociales, económicas, geográficas, étnicas y culturales; que faciliten su acceso o mejoramiento de su posición en el mercado de trabajo.
- 3.6. Fortalecimiento de la capacitación laboral dirigida a microempresas y pequeñas empresas urbanas y rurales, asegurando la igualdad de acceso entre las mujeres y los hombres.

- 3.7. Capacitación a mujeres en administración, gestión, competitividad, calidad, tecnologías de información-producción, cuidado del ambiente, responsabilidad social, mecanismos de exportación, con énfasis en autogestión y emprendimiento; así como otras especialidades necesarias para que participen en todos los niveles del sector público y privado.
- 3.8. Capacitación en liderazgo con enfoque de género y derechos laborales a mujeres y hombres que participan en las instancias de Diálogo Social.
- 3.9. Capacitación a mujeres del sector productivo rural para producir una transferencia tecnológica, utilizando metodologías, lengua y horarios apropiados a su realidad.

Línea de acción 4

■ ■ Propuestas de cambio en las normativas

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para eliminar las discriminaciones de género en el trabajo y la seguridad social.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Promoción de reformas legislativas y administrativas que aseguren el acceso y control de la mujer a los recursos económicos.
- 4.2. Promulgar y/o hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.
- 4.3. Implementación de instrumentos legales que eliminen la discriminación por razones de sexo en la búsqueda y selección de personal.
- 4.4. Elaboración de propuestas de reforma al sistema de seguridad social que aseguren la igualdad en las prestaciones a mujeres y hombres.
- 4.5. Modificaciones en las normativas que discriminan a las mujeres en los sistemas de salud previsional.
- 4.6. Regulación de la situación laboral de las trabajadoras de mayor vulnerabilidad, incluyendo a las trabajadoras rurales, trabajadoras a domicilio y en general, trabajadoras informales.
- 4.7. Ampliación de la cobertura del sistema de seguridad social hacia los sectores más vulnerables, incluidos trabajadoras (es) informales y amas de casa.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar políticas, programas y proyectos orientados a lograr el acceso equitativo de mujeres y hombres al trabajo y a los recursos económicos.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Incorporación institucionalizada en las políticas económicas, del análisis de género para la evaluación de su impacto sobre mujeres y hombres, a fin de detectar y corregir la falta de equidad de género en el diseño de las mismas.
- 5.2. Formulación y aplicación de políticas macroeconómicas y sectoriales que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres, considerando el análisis, desde una perspectiva de género, de las políticas y programas relacionados con la deuda externa, la tributación, las inversiones, el empleo, la competitividad y los mercados; y evaluar sus repercusiones diferenciadas sobre mujeres y hombres.
- 5.3. Incorporación de la perspectiva de género en los programas de ajuste estructural y evaluación de las repercusiones para los grupos más vulnerables de la sociedad, en especial, las mujeres en situación de pobreza, campesinas, jóvenes e indígenas.
- 5.4. Aplicación de políticas de formación de recursos humanos tendientes a lograr la equidad social y de género, orientadas hacia áreas no tradicionales de las mujeres, en especial de las jóvenes, en congruencia con los requerimientos de los procesos de globalización e integración económica.
- 5.5. Impulso a programas integrales a nivel nacional, departamental y municipal que rompan el círculo de reproducción de la pobreza de las mujeres, tomando en consideración la oferta y demanda laboral, en lenguaje, horarios y lugares accesibles, dirigidos especialmente a las mujeres que sufren una mayor discriminación de género, tales como jefas de hogar, mujeres rurales, indígenas, jóvenes y adultas mayores.
- 5.6. Desarrollo e implementación de programas que consideren la formación en agricultura ampliada de las mujeres de las áreas rurales.
- 5.7. Implementación de servicios de apoyo, tales como guarderías de buena calidad, flexibles y asequibles, que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores de ambos sexos.
- 5.8. Fomento a la participación coordinada de los distintos sectores para hacer propuestas que propendan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral en los Subgrupos del MERCOSUR relacionados con la actividad económica.
- 5.9. Establecimiento de espacios de diálogo y acuerdos con el sector financiero para que adopten como política institucional la concesión de mayor número de créditos y refinanciamiento a mujeres urbanas y rurales de las micro, pequeña y mediana empresa, flexibilizando los criterios de garantías para la obtención de los mismos.

- 5.10. Promoción de programas de empleo y ocupación en que se preste apoyo a las cooperativas de mujeres, empresarias del sector informal, asociaciones de productoras y otras formas de organización productiva; para que logren una mejor vinculación con el mercado y eleven su productividad y niveles de competitividad y rentabilidad.
- 5.11. Implementación de programas para apoyar las actividades que realizan las mujeres en el ámbito rural, tales como la producción de alimentos, el empleo en la agroindustria y la comercialización de productos.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Profundizar el conocimiento sobre las brechas de género en el trabajo, la generación de políticas de empleo, capacitación y de acceso a los recursos económicos de las mujeres.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Estudios sobre los efectos diferenciados de la globalización y la integración económica en mujeres y hombres con el objetivo de diseñar políticas de capacitación y reconversión laboral de la fuerza de trabajo.
- 6.2. Investigaciones sobre salud ocupacional comparada de trabajadoras y trabajadores, que incluyan al sector urbano y rural.
- 6.3. Desagregación por sexo de todas las estadísticas de empleo para que sirvan de insumo en estudios e investigaciones sobre la situación laboral de mujeres y hombres.
- 6.4. Desagregación de los datos productivos del agro por sexo y situación socioeconómica para hacer visible el aporte económico de las mujeres rurales a la producción agrícola.
- 6.5. Mantenimiento de un banco de datos actualizado sobre la situación económica comparada de mujeres y hombres.
- 6.6. Elaboración de materiales que sirvan para publicaciones periódicas que contengan información sobre la situación laboral comparada de mujeres y hombres, en particular sobre tasas de participación, empleo, desempleo, nivel de ingresos por rama de actividad y categoría ocupacional desagregados por edad y nivel de educación, en áreas urbanas y rurales.
- 6.7. Realización de una encuesta de costos laborales desagregada por sexo a fin de analizar los costos reales de la contratación de mujeres y hombres y eliminar las prácticas discriminatorias basadas en las funciones reproductivas de la mujer.
- 6.8. Estudios sobre la composición por sexo y edad del sector informal.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Aumentar la capacidad de las mujeres para acceder a los recursos productivos, como así también acceder y permanecer en el mercado laboral.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Establecimiento de medidas de acción positiva que aseguren el acceso de las mujeres a los niveles más altos de administración y gerencia en los sectores público y privado, en la industria, comercio y servicios.
- 7.2. Promoción de la participación efectiva y comprometida de mujeres para asegurar la inclusión de sus intereses en las instancias de diálogo bipartitas o tripartitas.
- 7.3. Apoyo a las iniciativas de las asociaciones y redes de mujeres en el ámbito económico que incrementen el protagonismo y autonomía de las mujeres en las actividades económicas.



IV

EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN

IV. EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN

ANTECEDENTES

La Constitución Nacional de 1992 consagra explícitamente la igualdad de derechos de los hombres y mujeres, dedicando especial atención a la educación y a las obligaciones del Estado en la educación escolar básica, así como la responsabilidad de la familia, el Municipio y el Estado, el cual fomentará la enseñanza media, técnica, agropecuaria, industrial y superior sin discriminación de sexo, clase, etnia, religión, etc. (Art. 73, Cap. VII “Del Derecho a la Educación y sus fines”).

En este marco, fue creado en 1995 el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y Resultados para la Mujer en la Educación (PRIOME) a instancias de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Este Programa está inserto en la Dirección General de Desarrollo Educativo del Ministerio de Educación y Cultura. Sus objetivos generales son definir un espacio de coordinación nacional y de asesoramiento en género al Ministerio de Educación y Cultura con participación de organismos no gubernamentales, incluir el componente de género en la capacitación docente, participar en el análisis y la reforma curricular y en la elaboración de textos y materiales educativos introduciendo la perspectiva de género, y sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de eliminar la discriminación en la educación.

El PRIOME ha significado un avance fundamental desde la perspectiva de género en el diseño del nuevo currículum, textos y materiales de estudio, así como en los programas de estudio de la formación docente a partir del tratamiento de cuestiones como: los roles de género y el trato igualitario en la estructura y funciones de la familia, enfermedades de transmisión sexual, violencia, respeto a la diversidad cultural, religiosa, etc. A través del Equipo de Capacitación Docente del Proyecto, se llevó a cabo la capacitación en género y educación a más de mil directoras, y se publicó una serie de manuales sobre el tema para el uso en los diferentes talleres de capacitación docente. Se ha superado la discriminación en los libros de textos y material educativo en lo referente no sólo al contenido, sino también al tamaño y posición de las figuras de ambos sexos, así como en el currículum explícito.

La deuda pendiente, sigue siendo la persistencia del sexismo en el currículum oculto de la práctica profesional, lo que indica que aún no se ha logrado impregnar el pensamiento y accionar del cuerpo docente en general, en la perspectiva de género.

Otro instrumento de marcada importancia en la inserción de la perspectiva de género en la educación lo constituye el Plan Estratégico de la Reforma Educativa: “Paraguay 2020 Enfrentemos el Desafío Educativo”, publicado en 1996, concebido como instrumento de gestión de la educación paraguaya, fundamentalmente en lo referente a la educación bilingüe y la perspectiva de género.

Por otra parte, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha llevado a cabo innumerables acciones de diferentes tipos con la participación de autoridades educativas en general, de Formación Docente, personal técnico de las Unidades Pedagógicas Departamentales y Secretarías de Gobernación.

Otro problema con claras connotaciones de género que persiste es el analfabetismo que afecta con mayor impacto a las mujeres. La tasa de analfabetismo para el país es del 8.4%, con diferencias entre mujeres (9.8%) y hombres (6.9%). Estas cifras aumentan en la zona rural donde el 15,4% de las mujeres son analfabetas, frente al 10.4% de los hombres. En Asunción, a pesar de que los porcentajes son sensiblemente inferiores, la brecha entre el analfabetismo de mujeres y hombres es de 3.6% para las primeras y 1.6% para los segundos.⁴

⁴ Idem.

En términos generales, el acceso igualitario de niñas y niños al sistema educativo, se puede ya considerar un logro en el Paraguay. Sin embargo, actualmente, las acciones deben poner su acento en lograr la permanencia de niños y niñas en el mismo. La deserción escolar, si se la observa desde una perspectiva de género, reproduce las inequidades del sistema basado en la distribución de roles. Examinando las razones de la deserción escolar diferenciadas por sexo, se encuentra que el 60.8% de los varones hacen abandono de la escuela por razones económicas; porcentaje que alcanza al 53.7% entre las niñas. Esta diferencia se enmarca en la concepción arraigada del rol proveedor que se le asigna a los hombres. En tanto, los motivos de abandono escolar bajo el rótulo de “problemas familiares”, en el que juegan un papel importante, el hacerse cargo de las labores del hogar, es del 3.7% para los niños y de 12.4% para las niñas⁵.

5 Dirección General de estadística, Encuestas y Censos, Encuesta Integrada de Hogares 2000/2001

IV. EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN

Objetivo General

Asegurar el acceso pleno y permanencia equitativa de mujeres y hombres en el sistema educativo, así como la promoción y la incorporación de la equidad de género en la práctica pedagógica del aprendizaje.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar las acciones discriminatorias hacia mujeres y hombres en el sistema educativo.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Creación de mecanismos eficaces y de fácil acceso a la comunidad educativa de denuncia de las violaciones al principio de la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en la educación.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Difundir las acciones que se realizan en el campo de la educación, en especial aquellas dirigidas a mejorar el acceso pleno y la permanencia de mujeres y hombres en todos los niveles del sistema educativo.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Instauración de un sistema de difusión en conjunto con las instancias locales para la difusión de las oportunidades de educación que se abren a mujeres y hombres, en particular aquellas relacionadas con la educación de adultos.
- 2.2. Realización de campañas de difusión nacionales y descentralizadas sobre la prevención del embarazo precoz y el derecho de permanencia de las adolescentes embarazadas en el sistema educativo público y privado.
- 2.3. Difusión de la disponibilidad de programas de formación profesional, capacitación técnica, científica y tecnológica y de educación permanente, dirigidos a mujeres, adolescentes y niñas.

Línea de acción 3

■ ■ Sensibilización y capacitación

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar a los miembros de la comunidad educativa en los principios de igualdad de oportunidades en la educación para mujeres y hombres.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas de educación a fin de equiparar las oportunidades de acceso y permanencia de mujeres y hombres en el sistema educativo.
- 3.2. Continuación, fortalecimiento y seguimiento de la capacitación al personal docente en la perspectiva de género, educación sexual, equidad, desarrollo y formación integral con programas y metodologías continuas que aseguren la aplicación en su práctica docente a través de la toma de conciencia de su papel en el proceso educativo.
- 3.3. Sensibilización y capacitación al personal docente sobre la importancia de estimular el interés de las niñas por la ciencia y tecnología.
- 3.4. Sensibilización y capacitación a los(as) profesionales que imparten orientación vocacional sobre la importancia de que las niñas y adolescentes elijan carreras y oficios de mayor diversidad y no tradicionalmente femeninos.
- 3.5. Sensibilización a las instancias gerenciales de los Centros Educativos de todos los niveles de enseñanza para que incorporen en su gestión la atención a la educación con perspectiva de género.
- 3.6. Sensibilización a la comunidad educativa, en especial a los grupos más postergados, con énfasis en los sectores rurales, acerca de la importancia de la permanencia en la educación de niños y niñas, la igualdad entre los sexos y la distribución equitativa de responsabilidades en el hogar, así como en las diversas actividades económicas y sociales.

Línea de acción 4

■ ■ Propuestas de cambio en las normativas

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la educación.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Revisar la normativa vigente a fin de eliminar las barreras legales que impiden el acceso a la educación en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Fomentar y apoyar políticas, programas y proyectos dirigidos a asegurar el acceso y permanencia en la educación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Incorporación institucionalizada en las políticas de educación del análisis de género para la evaluación de su impacto sobre mujeres y hombres, a fin de detectar y corregir la falta de equidad de género en el diseño de las mismas.
- 5.2. Asegurar la continuidad del PRIOME fortaleciendo su transversalidad en el marco institucional del Ministerio de Educación y Cultura, con asignación presupuestaria adecuada.
- 5.3. Implementación de programas educativos para jóvenes, adultas y adultos para la reducción del analfabetismo, acordes con sus necesidades, lengua y cultura, estableciendo con especial énfasis en mujeres analfabetas y analfabetas funcionales.
- 5.4. Impulso a programas y proyectos educativos que faciliten la formación integral e inserción laboral de las mujeres.
- 5.5. Fomento a la educación permanente, dirigida especialmente a personas adultas mayores.
- 5.6. Fortalecimiento y creación en las Universidades de programas de estudios de género por etapas en los niveles de pre y postgrados.
- 5.7. Inserción de la perspectiva de género en las iniciativas dirigidas a promover el enfoque multicultural en los programas y planes de estudio de niñas y niños indígenas y en especial a mujeres indígenas, que responda a sus necesidades, aspiraciones y cultura.
- 5.8 Fomento a la participación coordinada en los distintos niveles para hacer propuestas que propendan a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del sector educativo del MERCOSUR.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Conocer las principales brechas de género que afectan la permanencia de niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Lograr la asignación de recursos específicos para investigaciones de género en las universidades o fondos específicos de investigación.
- 6.2. Estudios que permitan conocer las causas de la repitencia, deserción y nivel de rendimiento escolar por sexo, edad, área de residencia, cultura y lengua.
- 6.3. Investigación sobre la incidencia del embarazo precoz en las adolescentes y su impacto sobre el logro educativo, identificando necesidades específicas.
- 6.4. Realización de estudios con perspectiva de género sobre la eficiencia y calidad del sistema educativo, asumiendo la diversidad como valor y como potencialidad.
- 6.5. Mantenimiento de un banco de datos actualizado sobre la situación educacional de mujeres y hombres.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Promover el desarrollo de la autonomía y protagonismo de las niñas y adolescentes en el sistema educativo.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Implementación de actividades, desde la enseñanza básica, que estimulen el desarrollo de las habilidades de liderazgo en las mujeres.
- 7.2. Adopción de medidas para aumentar la participación y permanencia de mujeres con amplios conocimientos de la perspectiva de género, en la elaboración de las políticas educativas.
- 7.3. Promoción de la participación de las organizaciones de los movimientos de mujeres en la formulación de propuestas de políticas educativas.



V. UNA SALUD INTEGRAL

ANTECEDENTES

La Constitución Nacional de 1992 incorpora en una serie de articulados la atención de la mujer y su derecho a acceder a los mejores niveles posibles de salud. En el Art. 4 se menciona el derecho a la vida; el Art. 6 se refiere al derecho de todas las personas a una mejor calidad de vida; el Art. 55 se refiere a las garantías que debe brindar el Estado a la maternidad y paternidad responsables; el Art. 60 protege contra la violencia y por último, en el Art. 61 se reconoce el derecho de las personas a decidir responsablemente el número y la frecuencia de sus hijos, así como a recibir de los organismos pertinentes, educación, orientación científica y servicios adecuados en la materia; además se establecerán planes especiales de salud reproductiva y salud materno infantil para la población de escasos recursos.

Paraguay sigue siendo uno de los países de América Latina que muestra una de las tasas de mortalidad materna más altas, a pesar de que ésta ha experimentado un descenso en los últimos años. La Encuesta de Demografía y Salud Reproductiva de 1995/96⁶ detecta 193 muertes maternas por cada 100.000 nacidos vivos. Sin embargo, la misma fuente estima que el subregistro podría ser del orden del 56%, lo que ubicaría a la mortalidad materna cerca del 202 por 100 mil nacidos vivos. Este es un problema que exige de acciones explícitas que deben ser abordadas en el marco de políticas de género que tengan como objetivo la atención integral de la salud.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha jugado un papel muy importante con relación a la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas relacionadas con la salud y, particularmente con la salud de la mujer. Entre ellas se cuenta la creación del Consejo Nacional de Salud Reproductiva, en 1994, integrado por organismos gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación internacional, cuyo propósito es favorecer el análisis de la problemática y la toma de decisiones en el marco de un trabajo conjunto y coordinado. La elaboración del Plan Nacional de Salud Reproductiva y Planificación Familiar ejecutado a través de este Consejo representa un importante avance.

La definición de la Política Nacional de Atención a la Salud Integral de la Mujer, en 1999, por iniciativa del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y del Consejo Nacional de Salud Reproductiva, constituye uno de los avances más importante orientados a asegurar la salud integral de la mujer.

La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha cumplido un rol destacado en la incorporación de la perspectiva de género en la formulación del Plan Nacional de Salud 1999-2003, basado en los compromisos nacionales asumidos por Paraguay en las conferencias y cumbres mundiales. En virtud del cumplimiento del Plan, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social asume su responsabilidad y cumple con el mandato de establecer lineamientos de políticas a ser implementadas por el Sistema de Salud en estrecha coordinación con los otros sectores involucrados. La formulación de esta política nacional es resultado de una coordinación intersectorial y de la concertación de varios sectores vinculados al tema de la salud y de la mujer, tales como la Universidad Nacional, Sociedades Científicas, Fuerzas Armadas, Policía Nacional, el Instituto de Previsión Social, organismos de la sociedad civil y del sistema de cooperación externa, a quienes les corresponde velar por su cumplimiento.

Desde una perspectiva de género orientada a reducir las inequidades existentes entre hombres y mujeres, también en el campo de la salud, y con el fin de ir logrando la participación de los varones y conocer sus perspectivas y necesidades de servicios en temas referidos a la salud sexual y reproductiva se desarrolló el Primer Evento Nacional sobre Salud Sexual y Reproductiva Masculina, organizado por el Ministerio de Salud Pública por la Dirección General de Programas, el CEPEP y las Agencias de Cooperación Internacional (USAID y el Engender Health).

⁶ Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. Encuesta de Salud Reproductiva 1996.

Objetivo General

Garantizar el acceso y atención de la salud preventiva e integral de las mujeres en todo su ciclo de vida, asegurando servicios de calidad y un acceso equitativo a ellos.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar permanente y sistemáticamente las violaciones a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres

LINEAMIENTOS

- 1.1. Proponer mecanismos de denuncia a nivel nacional y local acerca de las deficiencias en el acceso y atención de los servicios de salud y, en especial con aquellas relacionadas con la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Mejorar el acceso a los servicios de salud y el goce de una vida saludable para mujeres y hombres, mediante la difusión de información accesible sobre los cuidados de la salud de la población y en particular, de las mujeres en todo el ciclo de vida.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Desarrollo de mecanismos de difusión permanentes sobre todo el proceso de salud-enfermedad (promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación) dirigido a niñas, niños, adolescentes y población adulta en general, que incluya información accesible sobre salud reproductiva
- 2.2. Elaboración y difusión de información sobre salud sexual, reproductiva e infecciones de transmisión sexual dirigidos a hombres y mujeres.
- 2.3. Difusión de información adecuada a la cultura, lengua y características específicas de las mujeres rurales, indígenas y, en general, a aquellas en mayor riesgo de vulnerabilidad social y económica, que permitan la reducción de la mortalidad materna, mejorar la situación de salud y nutrición de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes.

- 2.4. Difusión de información, especialmente hacia los sectores rurales, acerca del derecho de la pareja y de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de hijos y el espaciamiento de los nacimientos.

Línea de acción 3

■ ■ **Sensibilización y capacitación**

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar, desde una perspectiva de género, a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, en particular, en salud reproductiva y sexual a fin de mejorar el acceso y la atención integral de la salud.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas de salud a fin de equiparar las oportunidades de acceso y goce de una vida saludable para mujeres y hombres.
- 3.2. Sensibilización con enfoque de género a los(as) profesionales, técnicos(as), auxiliares y promotores(as) de la salud en el trato y atención a mujeres y hombres en todo su ciclo de vida, con calidad y calidez.
- 3.3. Capacitación a hombres y mujeres, en particular a jóvenes desde una perspectiva de género a fin de que asuman una sexualidad responsable con énfasis en la prevención de las infecciones de transmisión sexual y el VIH/SIDA. En los casos de los/as portadores/as sanos/as, que sean tratados/as en forma oportuna y que sean utilizados todos los medios de prevención.
- 3.4. Capacitación a jóvenes sobre salud sexual y reproductiva, con énfasis en la prevención del embarazo precoz.
- 3.5. Sensibilización y capacitación a los y las jóvenes sobre su sexualidad basada en la responsabilidad y el valor de la vida.

Línea de acción 4

■ ■ **Propuestas de cambio en las normativas**

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas que promuevan la salud integral de las mujeres.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Revisión del Código Sanitario a fin de elaborar propuestas de modificación que aseguren la salud integral de la mujer y la familia.

- 4.2. Elaboración de una ley especial sobre salud reproductiva que tenga como marco de referencia la Conferencia de Población de El Cairo y la Plataforma de Acción de Beijing.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar políticas, programas y proyectos dirigidos a mejorar el acceso y la promoción de la salud integral de mujeres y hombres.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Incorporación institucionalizada del análisis de género en las políticas de salud para la evaluación de su impacto sobre mujeres y hombres, a fin de corregir la falta de equidad de género en el diseño de las mismas.
- 5.2. Fortalecimiento a los actores involucrados en el cumplimiento del Plan Nacional de Salud y el Plan Nacional de Salud Reproductiva.
- 5.3. Inserción de la perspectiva de género en el currículo de las instituciones formadoras de profesionales y técnicos de la salud.
- 5.4. Adopción de medidas para promover y proteger los derechos reproductivos de las mujeres.
- 5.5. Implementación de políticas y programas de salud descentralizadas que aseguren el acceso y atención preventiva para una salud integral a lo largo de toda la vida de hombres y mujeres, especialmente en áreas rurales, y que se adopten medidas que permitan la prestación de servicios adecuados, financiables, accesibles y apropiados a las diferentes culturas.
- 5.6. Inclusión en las políticas de salud pública de programas específicos para hombres y mujeres para prevenir y atender el embarazo precoz, en un contexto de atención integral a la salud.
- 5.7. Incorporación del enfoque de género, la participación comunitaria y el autocuidado en los programas de salud preventiva.
- 5.8. Implementación de programas de prevención de las enfermedades más comunes en las mujeres y hombres, derivados de la distribución sexista de roles.
- 5.9. Aumento de servicios gratuitos de calidad, de atención primaria a la salud sexual y reproductiva dirigidos a la reducción de la tasa de mortalidad materna.
- 5.10. Diseño e instalación de programas de salud mental gratuitos y de calidad, en especial para las mujeres de escasos recursos.
- 5.11. Inclusión del enfoque de género en el diseño e implementación de programas específicos contra el VIH SIDA, así como en los programas de prevención y rehabilitación de alcoholismo y drogadicción.

- 5.12. Ampliación de los horarios de atención de salud de acuerdo a las necesidades específicas de mujeres y hombres, y a las características de las comunidades e identificación de formas alternativas de acercamiento del sistema de salud a la comunidad.
- 5.13. Apoyo permanente a las iniciativas de la sociedad civil en el ámbito de la salud sexual y reproductiva y la educación en la sexualidad dirigidas a mujeres y hombres.
- 5.14. Fomento a la participación coordinada en los distintos niveles para hacer propuestas que propendan al acceso igualitario de hombres y mujeres, a los servicios de salud en el ámbito del subgrupo del MERCOSUR.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Realizar estudios e investigaciones que permitan conocer los problemas específicos de salud de mujeres y hombres.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Estudios sobre la mortalidad materna, sus causas y sus formas de prevención.
- 6.2. Investigación de los efectos de los trabajos riesgosos sobre la salud de las mujeres, en especial sobre las mujeres rurales.
- 6.3. Investigación sobre los problemas de salud emergentes de las mujeres, producto de su inserción precaria en el mercado laboral y los cambios culturales.
- 6.4. Producción de información básica desagregada por sexo y edad a nivel local, departamental y nacional sobre los índices comúnmente utilizados en la salud pública. (morbilidad, mortalidad, etc).
- 6.5. Mantenimiento de un banco de datos actualizado sobre el acceso, condiciones y estado de salud de mujeres y hombres.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Promover la participación activa de las mujeres en las instituciones de salud y las organizaciones de mujeres en la formulación de propuestas de políticas de salud.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Adoptar medidas para aumentar el número de mujeres y hombres sensibilizados en género en puestos de gerenciamiento y toma de decisiones, en las profesiones de la salud y en la investigación.
- 7.2. Promoción de la participación de las organizaciones de los movimientos de mujeres en la formulación de propuestas de políticas de salud.



VI. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

ANTECEDENTES

En cuanto a políticas y programas implementados durante los últimos años con relación al tema de la violencia hacia la mujer, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República ha cumplido con el objetivo de dar visibilidad a la problemática e introducir este tema en la agenda de las instituciones públicas como una problemática social que requiere del concurso de varias instancias para su solución.

La Constitución Nacional establece en su artículo 60 que “El Estado promoverá políticas que tengan por objeto evitar la violencia en el ámbito familiar y otras causas que atenten contra su solidaridad”. Bajo el amparo constitucional, en el terreno de la legislación se han dado algunos avances: en 1995 la ley 605/95 ratifica la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belén Do Pará). En el mismo año, con la promulgación del Código Laboral se incorpora la figura del acoso sexual (Art. 81: inc. W) que es abordado también en el nuevo Código Penal (art. 133). Otro cambio legislativo importante ha sido la promulgación del Código Penal (1997) en el que se incluyó la violencia familiar como delito (Art. 229).

Con el objetivo de crear una ley especial contra la violencia hacia la mujer, la Coordinación de Mujeres del Paraguay realizó un proceso participativo de consultas a varios sectores de mujeres que culminó con la aprobación de la Ley Nro. 1600/2000 “Contra la Violencia Doméstica”. Esta ley involucra a los Juzgados de Paz, la Policía Nacional, los Centros de Salud y a la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República en lo que respecta al seguimiento.

Estos avances en el campo legislativo proveen al país de instrumentos jurídicos para la lucha contra la violencia que sufren las mujeres, que aunque existente, permanecía invisible hasta poco tiempo atrás.

En 1994 la Secretaría de la Mujer creó el Plan Nacional para la Prevención y Sanción de la Violencia contra la Mujer, como una respuesta para el tratamiento de un problema que afecta a miles de mujeres sin distinción de niveles socioeconómicos o educativos. Para cumplir con los objetivos propuestos en el Plan, convocó una Comisión Interinstitucional integrada por los Ministerios de Justicia y Trabajo, del Interior, de Educación y Cultura, de Salud Pública y Bienestar Social; la Fiscalía General del Estado, la Policía Nacional, la Intendencia Municipal de Asunción y la Coordinación de Mujeres del Paraguay, que tiene por objetivo la articulación de todos los organismos gubernamentales y no gubernamentales en torno a la ejecución de acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y asegurar el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Considerando que la difusión y la sensibilización en el tema de la violencia hacia la mujer es un paso decisivo para trabajar en esta área, en 1998 y con una duración de seis meses, se realizó la “Campaña Nacional Contra el Acoso Sexual en el Trabajo” desarrollado en Asunción siendo responsables de su ejecución la Central Unitaria de Trabajadores, que estuvo a cargo de la organización y contó con el apoyo de variadas instituciones y organizaciones de diversa índole. El objetivo de esta campaña fue la erradicación de toda forma de acoso sexual en el trabajo creando conciencia social sobre las diferentes formas de violencia que se ejerce contra la mujer en general y contra las trabajadoras en particular.

En este mismo sentido, destaca la Campaña de Sensibilización Radial que se desarrolló en trece radioemisoras, tres de la capital con alcance nacional y diez del interior. Los mensajes estaban destinados a difundir nombres de organizaciones que brindan atención a mujeres víctimas de violencia y

lograr el involucramiento del varón en la sensibilización por el respeto de los derechos de la mujer. Los mensajes fueron transmitidos en guaraní y en español y como resultado la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República duplicó en el primer semestre del año 1998 su nivel de atención en este tema.

Con relación a los servicios de apoyo legal actualmente se cuenta con servicios en el Centro de Apoyo a la Mujer (CENAM), dependiente de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, que realiza orientación jurídica y deriva casos a otras instancias; en el departamento de Asuntos familiares de la Policía Nacional, en la Fiscalía General del Estado, en la Oficina de Denuncias en lo criminal; en el Departamento Mujer de la Fiscalía; en la Dirección de Asistencia a Víctimas de Delito. Entre las ONGs la Fundación Kuña Aty y el Colectivo de Mujeres 25 de Noviembre cuentan con servicios de asistencia legal.

En 1999 fue habilitado el Centro de Atención a Víctimas de Violencia Intrafamiliar CAVIF del Centro de Emergencias Médicas, lo que constituye una respuesta del Ministerio de Salud a la demanda de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República por habilitar un servicio de atención para mujeres víctimas de violencia. También en las Secretarías de la Mujer de las Gobernaciones se ha incorporado tanto en sus objetivos como en sus actividades, la atención de la violencia intrafamiliar.

Las acciones emprendidas han logrado sacar desde la invisibilidad de la esfera doméstica un problema que se ha vuelto público. El abordaje desde distintos ángulos ha permitido la sensibilización para que las demandas se efectúen, las que crecen continuamente, por lo cual, a pesar de que se han creado redes importantes para la prevención y erradicación de este flagelo, es necesario fortalecer permanentemente el accionar en este sentido. Para ello es preciso continuar con un persistente trabajo desde la promoción de cambios culturales, incremento de los centros de atención, creación de redes de apoyo y centros de acogida para mujeres víctimas de violencia.

VI. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Objetivo General

Prevenir y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar permanente y sistemáticamente la existencia de la violencia contra la mujer como un tema de derechos humanos.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Establecer mecanismos eficaces, y accesibles, a nivel municipal para la orientación en la presentación de denuncias sobre violencia contra la mujer.
- 1.2. Asegurar, mediante la coordinación interinstitucional, la rápida gestión de las denuncias presentadas.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Realizar acciones de difusión para visibilizar la problemática de la violencia doméstica y sexual.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Organización de campañas permanentes de difusión y accesibles a todos los sectores de la población, sobre los derechos humanos y su relación con la violencia contra la mujer.
- 2.2. Difusión de la problemática de la violencia contra la mujer dirigida a mujeres y hombres de todas las edades, en coordinación con los municipios, y que tomen en consideración las peculiaridades culturales de la población.
- 2.3. Elaboración y difusión de materiales impresos y audiovisuales sobre la violencia doméstica para ser distribuidos en centros de enseñanza.

- 2.4. Distribución permanente de materiales de difusión sobre el procedimiento de presentación de denuncias por violencia doméstica, dirigidos especialmente a mujeres rurales y en situación de pobreza.

Línea de acción 3

■ ■ **Sensibilización y capacitación**

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes que intervienen en la prevención, erradicación y sanción de la violencia contra la mujer para lograr la detección y tratamiento adecuado de esta problemática.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas relacionados con la violencia hacia la mujer.
- 3.2. Capacitación a los(as) docentes para detectar casos de violencia doméstica entre alumnos y alumnas.
- 3.3. Sensibilización a los medios de comunicación en el problema de la violencia hacia la mujer y lograr un tratamiento adecuado en la difusión del mismo.
- 3.4. Capacitación a mujeres sobre los procedimientos para resolver situaciones de violencia doméstica.

Línea de acción 4

■ ■ **Propuestas de cambio en las normativas**

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios o adecuaciones en las normativas sobre violencia doméstica para contribuir a su prevención y sanción efectiva.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Seguimiento y evaluación de la Ley 1.600 contra la Violencia Doméstica.
- 4.2. Modificación y/o reglamentación de la Ley contra la Violencia Doméstica de acuerdo a la evaluación de su aplicación y las normas instrumentales internacionales vinculadas con la misma.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar programas y proyectos dirigidos a la erradicación, prevención y atención de la violencia contra la mujer.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Fortalecimiento a los actores involucrados en la implementación del Plan Nacional de Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer.
- 5.2. Incorporación en la curricula de las carreras profesionales del sector policial, de la justicia y de salud, del módulo de violencia doméstica y/o sexual.
- 5.3. Liderar y velar por el funcionamiento de la Comisión Interinstitucional de Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer
- 5.4. Creación y/o fortalecimiento de los servicios existentes de información, orientación y atención gratuita e integral y jurídica, psicológica y de salud a mujeres víctimas de violencia en todas las municipalidades, para aumentar la cobertura de atención hacia las mujeres de escasos recursos, dando prioridad a la asignación de los mismos en la creación, funcionamiento y desarrollo.
- 5.5. Fomento de las iniciativas de creación de centros para la atención de casos de violencia hacia la mujer en los servicios de salud.
- 5.6. Creación, con recursos adecuados, de centros de acogida para mujeres, niños y niñas víctimas de violencia.
- 5.7. Creación de centros de rehabilitación para personas que cometan actos de violencia doméstica.
- 5.8. Impulso al tratamiento de la violencia doméstica en todos los niveles del sistema educativo.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Conocer la magnitud de la incidencia y las causas de la violencia contra la mujer para proponer medidas para su erradicación.

LINEAMIENTOS

- 6.1 Implementación del Sistema Único de Registro de Violencia a fin de obtener estadísticas confiables sobre la magnitud del problema y mejorar las formas de detección.

- 6.2 Estudios periódicos sobre las causas, consecuencias y mecanismos de la violencia contra la mujer.
- 6.3 Apoyo al funcionamiento de redes institucionales, locales y comunitarias que trabajan el tema de prevención de la violencia hacia la mujer.
- 6.4 Mantenimiento de un banco de datos actualizado sobre la prevalencia de la violencia hacia la mujer.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Promover entre las mujeres valores que aumenten su autoestima y el derecho a una vida libre de violencia.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Fomento a las redes de mujeres en torno a la prevención de violencia.
- 7.2 Apoyo a las iniciativas dirigidas al incremento de la autoestima de las mujeres y al potenciamiento de sus capacidades bajo una vida libre de violencia.



VII. UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE

ANTECEDENTES

La Constitución Nacional establece en su Art. 7 que “toda persona tiene derecho a habitar en un ambiente saludable y ecológicamente equilibrado...así como su conciliación con el desarrollo humano integral”.

En el país existe una profusa legislación ambiental, pero aún persisten vacíos normativos y normas obsoletas y desarticuladas entre sí, inscriptas en una concepción sectorializada frente a la moderna concepción holística de lo ambiental, donde el tema de género es transversal. Además, la falta de conocimientos sobre la legislación ambiental vigente, es un factor que contribuye en el incremento de hábitos y costumbres generadoras de degradación ambiental y riesgos para la salud pública, además de los costos ecológicos.

Entre las causas de la pobreza rural juega un papel significativo la relación entre el uso indiscriminado de los recursos naturales -que trae como consecuencia el agotamiento de los bosques, suelo, agua, la contaminación de los mismos y la disminución de la biodiversidad- y la vulnerabilidad de las economías campesinas. El agotamiento de los recursos lleva a las familias a migrar en búsqueda de nuevas formas de subsistencia. En muchos casos son los varones los que emigran, produciendo desarticulación de la estructura familiar al quedar las mujeres a cargo de la subsistencia de la familia y, por ende como administradora de los recursos naturales. La pobreza emerge así como consecuencia de la degradación ambiental afectando en proporciones mayores a mujeres rurales e indígenas.

En este contexto se hace necesario establecer mecanismos que faciliten la comprensión de la importancia de los sistemas ecológicos y de los recursos naturales, para el logro de un desarrollo sustentable. Al respecto, el nuevo enfoque de ruralidad, constituye un aporte importante por su trascendencia, ya que permite visualizar que a pesar de la agudización del fenómeno de la feminización de la pobreza en la agricultura, el impacto sobre las políticas del sector aún presenta grandes desafíos; los que trascienden lo económico y lo agrícola y plantean lo espacial, lo cultural y lo humano, del sector rural. En el marco de esta “nueva ruralidad” se están abordando e iniciando acciones, a través de programas y proyectos que proponen incorporar al campesinado en un proceso de autogestión comunitaria, para minimizar los efectos de la pobreza rural.

El establecimiento de estrategias, referentes a la relación mujer y medio ambiente, es contemplada por la Secretaría del Ambiente, la que planteó en el año 1996, la “Estrategia Nacional para la Protección y el Manejo de los Recursos Naturales del Paraguay”. El Proyecto se propone servir de interlocutor y facilitador del proceso de formulación de la Política Nacional de Recursos Naturales y Medio Ambiente sobre una base amplia de los diferentes actores institucionales y de la sociedad civil. Entre los lineamientos de esta Política, se explicita que debe encararse la participación activa de la mujer, en la toma de decisiones relativas al medio ambiente, tanto en los niveles de definición de programas y proyectos como en los de ejecución y evaluación. En este Proyecto se define a la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, como la instancia gubernativa de competencia para la visibilidad de la mujer en los lineamientos de esta Política.

Las distintas acciones que se propone este capítulo, pretenden incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas, a fin de conseguir niveles de desarrollo sustentable desde el punto de vista económico, social, cultural, político y ambiental.

Los avances logrados hasta ahora aún son insuficientes para minimizar las crecientes disparidades de género y el aumento de las brechas sociales en el país, por lo que se están redefiniendo las estrategias políticas para atender estos desafíos.

VII. UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE

Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de las mujeres asegurando la introducción de la perspectiva de género en las políticas y programas ambientales de desarrollo sustentable e impulsando la participación de la mujer en las mismas.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar permanente y sistemáticamente las acciones y situaciones que afectan negativamente a mujeres y hombres en la búsqueda del desarrollo sostenible y la protección del ambiente.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Fortalecimiento de los mecanismos a nivel nacional, departamental y municipal, accesibles y eficaces receptores de denuncias que afecten a hombres y mujeres relativos al deterioro del ambiente.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Difundir las causas del deterioro del ambiente y sus efectos sobre la población, y en particular sobre las mujeres.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Organización de campañas de difusión que fomenten el acceso de las mujeres a la educación en las ciencias y tecnología para el cuidado del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.
- 2.2. Organización de campañas de difusión que en forma adecuada hagan conocer a los diferentes grupos poblacionales, y en especial a las mujeres, los efectos presentes y futuros de los cambios climáticos, la carencia de agua potable, la deforestación, la contaminación, la degradación de suelos, el manejo inadecuado de los residuos sólidos, el abuso en la utilización de productos químicos, productos que contengan organismos vivos modificados y en especial los usados en la agricultura.

Línea de acción 3

■ ■ **Sensibilización y capacitación**

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar a hombres y mujeres en la gestión ambiental para el desarrollo sustentable y en especial sobre el papel de la mujer con relación al ambiente.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a los encargados de formular y ejecutar programas y políticas ambientales.
- 3.2. Capacitación a mujeres y hombres en tecnologías apropiadas para el mejor aprovechamiento de los recursos naturales.
- 3.3. Sensibilización y capacitación a docentes sobre la importancia de las relaciones de género en el desarrollo sustentable, en las diversas materias de enseñanza en todos los niveles del sistema educativo, con especial atención a los y las docentes rurales.
- 3.4. Capacitación a funcionarios y funcionarias de los diversos sectores que trabajan con programas y proyectos de desarrollo, en la aplicación de tecnologías sustentables.
- 3.5. Sensibilización al empresariado, productores(as), industriales y técnicos(as) agrícolas sobre el daño ambiental y la salud de las mujeres que manipulan productos químicos prohibidos en países de origen (plaguicidas y fertilizantes) y los efectos de los organismos biomodificados.
- 3.6. Sensibilización a los actores involucrados en la construcción de infraestructura (hidroeléctricas, represas, centros de distribución eléctrica, antenas de retransmisión de telefonía, tendido de alta tensión, etc.) sobre el impacto diferenciado y los peligros específicos en la salud de mujeres y hombres.

Línea de acción 4

■ ■ **Propuestas de cambio en las normativas**

OBJETIVO

Impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar la protección del ambiente y el desarrollo sostenible a fin de mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Impulso y apoyo a propuestas de leyes que aseguren el respeto y protección de las buenas prácticas indígenas que establecen una relación armónica entre desarrollo y ambiente.

- 4.2. Reglamentación y sanción a la utilización de productos químicos y organismos vivos modificados, cuyos efectos nocivos sobre el ambiente y la salud de las personas son reconocidos en otros países.
- 4.3. Apoyo a las iniciativas dirigidas a lograr que las recaudaciones de los infractores a las leyes ambientales se revierta hacia las iniciativas que atiendan a las necesidades e intereses de mujeres y hombres afectados por los infractores.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar programas y proyectos con enfoque de género dirigidos a asegurar la protección del ambiente y la participación activa de las mujeres.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Incorporación institucionalizada en las políticas ambientales, del análisis de género para la evaluación de su impacto sobre mujeres y hombres.
- 5.2. Impulso y apoyo a programas y proyectos con perspectiva de género, que incorporen buenas prácticas respecto al cuidado del ambiente, y que cuenten con la participación de mujeres rurales e indígenas en la planificación, gestión, ejecución y evaluación.
- 5.3. Fomento a la integración del enfoque de género en las técnicas de producción urbanas y rurales.
- 5.4. Impulso a las acciones dirigidas a lograr el acceso, uso, protección y control igualitario de los recursos naturales para hombres y mujeres.
- 5.5. Aplicación de la ley sobre Evaluación de Impacto Ambiental que otorga participación activa a las personas involucradas en la adopción de decisiones a nivel local
- 5.6. Promoción de la participación activa y efectiva tanto de hombres y mujeres en la implementación de las convenciones ambientales de Biodiversidad, Lucha contra la Desertificación y la Sequía, Cambio Climático, de Humedales, Protocolo de Montreal y otras ratificadas por el país.
- 5.7 Fomento a la participación coordinada en los distintos niveles para hacer propuestas que propendan a la inserción de la perspectiva de género en las políticas ambientales en los subgrupos de trabajo del MERCOSUR.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Realizar estudios e investigaciones que identifiquen la relación y fomenten las interacciones entre género y ambiente.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Estudios e investigaciones en las universidades sobre el problema ambiental y sus repercusiones diferenciadas sobre mujeres y hombres.
- 6.2. Estudios e investigaciones en relación al vínculo entre género, ambiente y desarrollo en las áreas de agricultura y salud ambiental.
- 6.3. Inclusión de indicadores de género en el sistema de información ambiental, y en aquellos a crearse o que se hallen en vigencia.
- 6.4. Estudios sobre la participación de las mujeres y hombres en los ciclos de uso, manejo, atención, administración de los recursos naturales y el ambiente.
- 6.5. Promoción en las universidades de investigaciones y estudios de las relaciones de género y su influencia en el sector ambiental.

Línea de acción 7

■ ■ Empoderamiento

OBJETIVO

Desarrollar en las mujeres una actitud proactiva en su relación con el ambiente y potenciar su participación en la formulación de políticas ambientales.

LINEAMIENTOS

- 7.1. Promover el acceso de mujeres, especialmente a las campesinas e indígenas, a puestos de decisión respecto al ambiente.
- 7.2. Inclusión de los intereses de las mujeres en la elaboración e implementación de programas y proyectos ambientales.



**PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA
EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

VIII. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y POLÍTICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANTECEDENTES

Gran parte del trabajo de las mujeres organizadas y de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República se ha focalizado en potenciar la participación social y política de las mujeres, ya sea a través de las propuestas de modificación de la legislación, la capacitación y sensibilización y otras variadas iniciativas realizadas. Sin embargo, aunque se han registrado avances importantes en este ámbito, no es posible afirmar que en el Paraguay haya una participación paritaria de mujeres en la democracia.

Si se observa la participación de las mujeres en los tres Poderes del Estado, se verifica que la presencia femenina, aunque se ha incrementado, dista aún mucho de ser equitativa en relación a la masculina. En el Poder Ejecutivo, conformado por once personas, entre 1989 y 1993 había una ministra; entre agosto y marzo de 1999 ejercieron como ministras dos mujeres, número que se mantiene hasta la actualidad.

En cuanto al Poder Legislativo, el Congreso Nacional del 5,6% de parlamentarias electas para el período 1993/1998 se pasó a un 8% en el período 1998/2003.

Aunque no se cuenta con información actualizada sobre la constitución del Poder Judicial, haciendo referencia a los datos disponibles, en 1995 se registraba un 13% de mujeres, el que ascendió en 1997, al 30%. Sin embargo, en las instancias de mayor jerarquía, como la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de la Magistratura y el Tribunal Superior de Justicia Electoral, la presencia femenina es exigua, concentrándose en mayor porcentaje en los juzgados de paz, los juzgados del menor, las fiscalías y las defensorías públicas.

En relación a los gobiernos regionales y municipales, si se comparan los resultados obtenidos por las mujeres, en 1991 alcanzaron el 9% el que ascendió al 14% en 1996. En cuanto a los gobiernos departamentales, ninguna mujer ha resultado electa hasta ahora como gobernadora. En las juntas departamentales para el período 93/98 fueron electas un 5% de mujeres, en tanto que para el 98/03 se alcanzó el 9%.

En los partidos políticos también se ha registrado una tendencia al aumento de la presencia de mujeres en las instancias de decisión, logrando duplicarse entre 1988 y 1997 (del 8 al 16%), llegando al 19% en 1999.

Con respecto a la participación electoral, de acuerdo al listado de personas habilitadas para votar del Registro Cívico Nacional, para 1996 tenía un 43% de participación femenina, un 51% de presencia masculina, y un 6% que no se había podido identificar según sexo.

En relación a las organizaciones de la sociedad civil, la información disponible para 1997, indica que, considerando organizaciones sindicales, campesinas, estudiantiles, profesionales, empresariales, de municipios y cooperativas, se tiene una participación del 10% de mujeres en los cargos a nivel de presidencias y comisiones directivas.

Atendiendo a la participación de la mujer en los espacios comunitarios, el impulso por parte de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República a las Secretarías Departamentales y Municipales de la Mujer, el trabajo de la Red de Mujeres Municipales, así como la puesta en marcha del Proyecto Red de Centros de Iniciativas para el Desarrollo de la Mujer (Red CIDEM), ha permitido poner en marcha instancias y proyectos para establecer canales de interlocución con mujeres de distintos puntos del país, detectar las demandas de género y mediar entre las mujeres y las distintas instancias y servicios estatales, regionales y locales.

En la línea de lograr el aumento de la capacidad de las mujeres para acceder a cargos directivos, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, puso en marcha varios proyectos orientados a la capacitación y a proporcionar herramientas necesarias para el acceso de mujeres a espacios de decisión y el desempeño en los mismos. Entre ellos, el proyecto “Mujer, liderazgo y participación”, incluyó cursos de capacitación dirigidos a jóvenes, la elaboración y edición de manuales sobre liderazgo. Otro programa gestionado por la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, el de Formación de la Ciudadanía Activa de las Mujeres, tiene por objetivo fomentar mecanismos y estrategias de participación de la mujer, que le permitan el acceso a las instancias de decisión.

En este mismo ámbito se desarrollaron actividades en el marco de un convenio con el Tribunal Superior de Justicia Electoral para la capacitación cívica de mujeres en el marco de las normas y los valores democráticos, y se alentó la inscripción de mujeres como electoras y el ejercicio del derecho al sufragio.

Por otra parte, una gran cantidad de asociaciones y organismos no gubernamentales, tales como la Red de Mujeres Políticas del Paraguay, la Coordinadora Interpartidaria de Mujeres del Paraguay y la Red de Mujeres Municipales del Paraguay y organizaciones integrantes de la Coordinación de Mujeres del Paraguay, también han desarrollado diversas tareas de capacitación y apoyo a mujeres en espacios de decisión.

Evidentemente estos datos muestran una gran cantidad de acciones emprendidas y evidencian logros tales como los registrados con respecto al ascenso de la participación femenina en cargos de decisión. No obstante, hay aún muchas medidas que incorporar a la agenda de género nacional. En relación a la medida propuesta en el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres 1997-2001 de incorporar una cuota mínima de mujeres en las listas partidarias de un máximo de 60% para cualquiera de los sexos, se llegó a aprobar solamente una cuota mínima del 20% para las listas de las internas de los partidos políticos.

Con respecto a la nueva modificación del Código Electoral, además de mejorar el porcentaje y la formulación de la cláusula sobre cuotas, se plantean, entre otras, propuestas sobre mecanismos de estímulo a los partidos políticos, otorgamiento de porcentajes mayores de subsidio estatal por mujeres electas, así como la obligatoriedad de inversión de los partidos en capacitación y promoción de mujeres.

Queda como parte de la agenda futura, continuar y profundizar las acciones para lograr una participación paritaria, como así también fortalecer los trabajos de promoción del liderazgo de mujeres campesinas, indígenas y de niñas en el sistema educativo, además de proponer nuevas acciones positivas para el acceso y promoción a cargos por parte de las mujeres.

Objetivo General

Lograr el acceso equitativo y la participación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las estructuras de poder y los procesos de toma de decisiones.

Línea de acción 1

■ ■ Denuncia

OBJETIVO

Denunciar sistemáticamente las acciones discriminatorias hacia las mujeres respecto a su acceso, ascenso y permanencia en cargos de decisión y participación equitativa en las estructuras de poder.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Creación de mecanismos e instancias de denuncias de las prácticas discriminatorias en la participación de la mujer.

Línea de acción 2

■ ■ Difusión

OBJETIVO

Crear opinión pública favorable a la participación femenina en las estructuras de poder y en el acceso a cargos de toma de decisiones.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Difusión de buenas prácticas y experiencias positivas de mecanismos y procedimientos que garanticen la promoción de mujeres en igualdad de oportunidades en las carreras públicas, políticas y sindicales.
- 2.2. Campañas en los medios de difusión sobre la importancia y ventajas de la participación femenina en los puestos de decisión para lograr una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.3. Campañas a través de los medios de comunicación para estimular a las mujeres y jóvenes que participen efectivamente en los procesos de toma de decisiones, y su postulación a cargos de elección popular o por nombramiento.

- 2.4. Creación y fortalecimiento de espacios y/o mecanismos formales de participación en los tres poderes del Estado y en la sociedad civil, que garanticen la cogestión de todos los sectores y la transparencia en el manejo de los recursos.
- 2.5. Promoción de la participación y presencia de mujeres en los medios de difusión.

Línea de acción 3

■ ■ **Sensibilización y capacitación**

OBJETIVO

Sensibilizar a los sectores que inciden en el acceso de más mujeres a los cargos de decisión y capacitar a las mujeres para aumentar sus habilidades y acceder a las estructuras de poder.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género a las personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas con el fin de equiparar las oportunidades de acceso y participación de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo.
- 3.2. Sensibilización a los medios de difusión sobre las ventajas de la participación de más mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- 3.3. Realización de campañas de sensibilización al interior de los partidos políticos sobre la importancia de la inclusión de los temas de género en los programas políticos y sobre los aportes de las mujeres a la política partidaria, y su inclusión en la estructura directiva de los mismos.
- 3.4. Implementación de programas integrales de capacitación dirigidos a mujeres en todos los ámbitos de su vida privada y pública, para la defensa de sus derechos y fortalecimiento de su autonomía.
- 3.5. Capacitación a niñas, jóvenes y mujeres adultas en liderazgo para incrementar su participación social y política.
- 3.6. Ampliación de la cobertura de la capacitación para la participación social y política a un número mayor de mujeres rurales e indígenas.
- 3.7. Capacitación en formación de ciudadanía y toma de conciencia sobre la necesidad de la participación equitativa de las mujeres en los niveles de decisión, y potenciar su papel como actoras sociales

Línea de acción 4

■ ■ Propuestas de cambio en las normativas

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar el acceso de las mujeres a las estructuras de poder.

LINEAMIENTOS

- 4.1 Formulación de propuestas de modificación al Código Electoral en los artículos específicos sobre cuotas de participación para mejorar el porcentaje de mujeres en las listas, como así también establecer la obligación de destinar un porcentaje del financiamiento estatal de los partidos políticos para la capacitación política de las mujeres.
- 4.2 Propuestas de creación de mecanismos de estímulos a los partidos políticos por el número de mujeres electas.
- 4.3 Presentación de propuestas para la reglamentación de la organización social de la población y de la participación de las mujeres.

Línea de acción 5

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Desarrollar y apoyar políticas, programas y proyectos dirigidos a asegurar el acceso de mujeres a los cargos de decisión y elevar su participación social y política por medio de acciones afirmativas, como elemento integral de su ciudadanía.

LINEAMIENTOS

- 5.1. Compromiso del gobierno para que se designe en el gabinete y cuerpos administrativos a un mayor número de mujeres en los puestos que impliquen toma de decisiones, especialmente en el área económica.
- 5.2. Implementación de medidas de acción positiva para garantizar que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a la función pública, que aseguren su incorporación, permanencia y promoción en puestos de decisión estatales.
- 5.3. Revisión de los criterios de contratación y nombramiento en órganos consultivos e instancias de decisión para garantizar en dichos organismos la presencia de mujeres.
- 5.4. Inclusión de los temas de género en los programas políticos de los partidos, que garanticen, mediante la adopción de medidas de acción positivas, y el establecimiento de cuotas mínimas progresivas, la participación equitativa para mujeres y hombres.
- 5.5. Establecimiento de medidas de acción positiva en la composición de las comisiones vecinales de las municipalidades.

- 5.6. Implementación de medidas de acción positiva en la reglamentación de la ocupación de cargos en las organizaciones intermedias y cooperativas
- 5.7. Apoyo a las iniciativas de la sociedad civil orientadas a potenciar la participación de las mujeres en las actividades políticas, sindicales, empresariales y en las organizaciones sociales.
- 5.8. Fomento a la organización y participación de las mujeres campesinas e indígenas a fin de fortalecerlas como agentes sociales.

Línea de acción 6

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Realizar estudios e investigaciones que permitan potenciar el conocimiento sobre la participación política y social de las mujeres.

LINEAMIENTOS

- 6.1. Seguimiento permanente a la evolución de datos referentes a la participación de mujeres y hombres, así como de las actividades emprendidas para apoyar la incorporación femenina en los cargos de decisión.
- 6.2. Estudios sobre el comportamiento electoral de mujeres y hombres.
- 6.3. Investigaciones sobre los factores que impiden o estimulan la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.



IX
UNA DESCENTRALIZACIÓN
EFECTIVA

IX. UNA DESCENTRALIZACIÓN EFECTIVA

ANTECEDENTES

El proceso de descentralización, como parte de la modernización del Estado paraguayo, ofrece amplias perspectivas para el afianzamiento y fortalecimiento de la democracia, por su potencial para el incremento de la participación en la gestión y satisfacción de las demandas de la población. Bajo tal premisa, el reconocimiento de la diversidad y la especificidad de los intereses y demandas de los distintos sectores de la población, entre ellos, de hombres y mujeres, jóvenes, adultos y adultas mayores, pertenecientes a etnias, habitantes de áreas rurales o urbanas o de sectores socioeconómicos diferentes, es un requisito para su eficacia y eficiencia. En tal sentido, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades e iniciativas de este proceso, es un requisito indispensable.

Aunque el abordaje de este tema no constituyó explícitamente un ámbito del I Plan Nacional de Igualdad para las Mujeres 1997-2001, la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, consciente de las implicancias del trabajo a nivel departamental y municipal para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, realizó acciones descentralizadas desde sus inicios.

En noviembre de 1994, suscribió con el Instituto de Desarrollo Municipal (IDM) un Convenio para el “Apoyo en la Formación del Trabajo Comunitario de las Mujeres”, a través de capacitaciones, seminarios, pasantías y asistencia técnica, poniendo a disposición un financiamiento que se otorgaba a través de los respectivos municipios según las normativas elaboradas por el IDM. Este programa abarcó un total de 217 municipios en todo el país.

En el marco de la descentralización y a instancias de la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, se han creado, en todas las Gobernaciones de la República, una Secretaría de la Mujer encargada de la promoción de la igualdad de oportunidades y como medio para intensificar la interlocución con los distintos Departamentos

A través de la Red de Centros de Iniciativas y Desarrollo para la Mujer de Paraguay (Red CIDEM), proyecto iniciado en 1997, con el apoyo de la Unión Europea, se busca luchar contra la pobreza, fortalecer el proceso democrático y promover la descentralización a través de una participación equitativa de hombres y mujeres en el desarrollo del país.. El proyecto, de carácter descentralizado, creó centros de atención en el interior del país con el soporte institucional de los Gobiernos Departamentales y Municipales, en los que se entrega una atención integral a las mujeres, asesoría jurídica en torno a la violencia doméstica, a las relaciones familiares y acceso de las mujeres a los recursos productivos; asesoría e información sobre salud, reproducción y sexualidad; asesoría y capacitación en el trabajo, en la identificación y formulación de proyectos productivos y en la búsqueda de recursos para su implementación. El aspecto educativo, a través de talleres y otros encuentros de capacitación, es otro de los componentes del proyecto, así como el impulso a la participación de la mujer en la vida cultural, social y política de la comunidad. Finalmente, aborda el fortalecimiento institucional, incorporando el enfoque de género a las políticas departamentales y municipales.

Estas iniciativas sientan las bases para la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de descentralización, reconociendo las diferentes demandas de mujeres y hombres, estimulando y potenciando su participación en el desarrollo de sus comunidades. Pero se requiere de la profundización de medidas de carácter permanente y progresivas para lograr un efectivo involucramiento de todos los actores que intervienen en el proceso.

IX. UNA DESCENTRALIZACIÓN EFECTIVA

Objetivo General

Apoyar el proceso de descentralización, asegurando la integración del enfoque de género en todos los niveles territoriales.

Línea de acción 1

■ ■ Sensibilización y capacitación

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar a los actores relevantes del proceso de descentralización para incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas a nivel departamental y municipal.

LINEAMIENTOS

- 1.1. Sensibilización y capacitación a Gobernadores, Intendentes y actores relevantes del proceso de descentralización para potenciar la participación de las mujeres en este proceso y la implementación de políticas descentralizadas con enfoque de género.
- 1.2. Diseño e implementación, con las Secretarías Departamentales y Municipales de las Mujeres, de programas de sensibilización y capacitación en género dirigido a actores involucrados en el proceso de descentralización para facilitar la incorporación de la temática de género en las políticas, programas y proyectos de desarrollo local.
- 1.3. Capacitación a mujeres y hombres para participar activamente en la realización del diagnóstico, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos con perspectiva de género.
- 1.4. Implementación de programas integrales con enfoque de género en coordinación con los organismos locales, dirigidos a potenciar la participación social y el fortalecimiento de las organizaciones sociales.

Línea de acción 2

■ ■ Fomento a las iniciativas

OBJETIVO

Apoyar e impulsar el proceso de descentralización, asegurando la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de políticas y programas departamentales y municipales.

LINEAMIENTOS

- 2.1. Apoyo técnico a las Secretarías Departamentales de la Mujer en la elaboración de Planes Departamentales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en articulación con las necesidades a nivel municipal y con la participación de la comunidad organizada, para la implementación de políticas de género a nivel departamental y municipal.
- 2.2. Apoyo al fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer departamentales y municipales.
- 2.3. Incorporación del enfoque de género en la planificación estratégica de las Gobernaciones y Municipalidades.
- 2.4. Promoción de la interacción entre organismos de gobierno y las organizaciones de mujeres en todos los niveles territoriales.
- 2.5. Fomento y apoyo a las iniciativas de la sociedad civil que favorezcan la inserción de enfoque de género en el proceso de descentralización.

Línea de acción 3

■ ■ Cambio en las normativas

OBJETIVO

Formular, impulsar y apoyar cambios y/o adecuaciones en las normativas para asegurar la participación de la mujer en el proceso de descentralización y la inserción de la perspectiva de género en las políticas públicas descentralizadas.

LINEAMIENTOS

- 3.1. Revisión de la Ley Orgánica Municipal para favorecer a la mujer en los distintos estamentos municipales y demás disposiciones relativas a la vida comunal.

Línea de acción 4

■ ■ Estudios e investigaciones

OBJETIVO

Realizar estudios e investigaciones sobre la realidad local de las comunidades que sirvan de base para la elaboración de propuestas de políticas, programas y proyectos con perspectiva de género.

LINEAMIENTOS

- 4.1. Usufructo de pasantías e intercambio de conocimientos con países que tengan iniciativas exitosas en la inserción de la perspectiva de género en el proceso de descentralización y la participación, en el marco de la cooperación bilateral.
- 4.2. Diagnósticos municipales y departamentales sobre la situación de mujeres y hombres en relación con cada uno de los ámbitos del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y mantención actualizada en un banco de datos.
- 4.3 Realización de estudios y diseño de políticas públicas con enfoque de género a nivel local.



INDICADORES

PARA EL SEGUIMIENTO DEL II PLAN NACIONAL
DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2003 ~ 2007



El objetivo de la construcción de indicadores es monitorear el cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan y permitir el seguimiento de la situación de mujeres y hombres en determinados períodos.

Los indicadores presentados son de distinta índole, ya que algunos miden el proceso -a fin de facilitar la medición de la evolución del Plan- y otros miden resultados en la situación relativa de mujeres y hombres en relación a cada uno de los ámbitos. El período de referencia de los indicadores es generalmente de un año calendario; no obstante algunos de ellos, por el tipo de cambios que miden, tienen un período de referencia mayor.

La información necesaria para construir los indicadores proviene de diversas fuentes, tales como Censos, Encuestas y Registros de diversas instituciones, así como de las actividades que registre la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República. Para algunos indicadores es probable que no exista información estadística disponible; sin embargo, este hecho debe tenerse en cuenta como una de las actividades inherentes al Plan, en términos de lograr información oficial desde los productores de estadística, tanto como para solicitar tabulados especiales, como para recibir periódicamente la información requerida. Este es un desafío que se abre en el terreno de la coordinación interinstitucional que ejerza la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República, como ente coordinador del cumplimiento del Plan.

I. IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo General	Indicador	Descripción
Asegurar el pleno ejercicio de los derechos que consagran la igualdad entre mujeres y hombres.	Violación de los derechos que consagran la igualdad entre mujeres y hombres.	Número de mujeres que hicieron denuncias sobre la violación de los derechos que consagran la igualdad, durante el año calendario, dividido por el total de denuncias recibidas.
		Número de hombres que hicieron denuncias sobre la violación de los derechos que consagran la igualdad durante el año calendario, dividido por el total de denuncias recibidas.
Cobertura anual de las acciones de capacitación en derechos humanos.		Número de mujeres funcionarias públicas capacitadas anualmente en estas materias, dividido el total de mujeres funcionarias públicas, por 100.
		Número de hombres funcionarios públicos capacitados anualmente en estas materias, dividido el total de hombres funcionarios públicos, por 100.
		Número de personal policial femenino capacitado anualmente en estas materias, dividido el total del personal policial femenino, por 100.
		Número de personal policial masculino capacitado anualmente en estas materias, dividido el total del personal policial masculino, por 100.
		Número de personal militar capacitado anualmente en estas materias, dividido el total del personal militar, por 100.
		Número de mujeres docentes capacitadas anualmente en estas materias, dividido el total de mujeres docentes, por 100.
		Número de hombres docentes capacitados anualmente en estas materias, dividido el total de hombres docentes, por 100.
		Número de mujeres profesionales de la administración de la justicia capacitadas anualmente en estas materias, dividido el total de mujeres profesionales de la justicia, por 100.
		Número de hombres profesionales de la justicia capacitados anualmente en estas materias, dividido el total de hombres profesionales de la justicia, por 100.
		Número de mujeres miembros del Parlamento capacitadas en estas materias, dividido el total de mujeres miembros del Parlamento, por 100.
Número de hombres miembros del Parlamento capacitados anualmente en estas materias, dividido el total de hombres miembros del Parlamento, por 100.		
Introducción de la perspectiva de género en la formación de los(as) profesionales de justicia.	Existencia de una materia para la formación en la perspectiva de género en el currículo de la formación de los(as) profesionales de justicia, según tipo de establecimiento formativo y horas lectivas.	
Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación sobre la igualdad de derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales entre mujeres y hombres de acuerdo a las normas constitucionales internacionales.	
Incorporación de la información sobre instrumentos y normas internacionales de derechos humanos en todos los niveles del sistema educativo.	Existencia de información sobre instrumentos y normas internacionales de derechos humanos de mujeres y hombres, niños y niñas en los currículos oficiales, por nivel del sistema educativo y número de horas lectivas.	
Acceso a servicios de atención jurídica.	Número de servicios jurídicos gratuitos de intervención integral en funcionamiento por municipalidad y horario de atención creados en el año calendario.	
Mujeres en cargos de decisión del sistema judicial.	Número de mujeres en cargos de decisión del sistema judicial dividido el total de cargos de decisión del sistema en el período de vigencia del Plan.	

II. UNA CULTURA DE IGUALDAD

Objetivo General	Indicador	Descripción
Promover cambios culturales que tiendan a formar conciencia sobre las brechas de género existentes y hacia la eliminación de los estereotipos basados en la asignación de roles de mujeres y hombres.	Difusión de imágenes femeninas con estereotipos sexuales.	Número de mujeres que hicieron denuncias relativas a la difusión de imágenes estereotipadas en los medios de comunicación durante el año calendario, dividido por el total de denuncias recibidas (nivel nacional). Número de hombres que hicieron denuncias relativas a la difusión de imágenes estereotipadas en los medios de comunicación durante el año calendario, dividido por el total de denuncias recibidas (nivel nacional).
	Cobertura de los programas de difusión y capacitación anual en contenidos que promuevan el cambio cultural desde una perspectiva de género.	Lista de acciones de difusión audiovisuales y comunicacionales organizadas anualmente, que promuevan un cambio cultural en relación al rol de la mujer y el hombre en la familia y en la sociedad, en el año calendario. Lista de acciones de capacitación organizadas anualmente con contenidos de una cultura de igualdad y equidad de género dirigidas a los principales transmisores de la cultura, por sector capacitado y sexo de los(as) participantes. Lista de programas en idioma guaraní en los medios de comunicación masivos realizados anualmente, dirigidos a la mujer que promueven el cambio cultural desde una perspectiva de género, dividido por el total de programas dirigidos a la mujer.
	Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre la regulación de la difusión de imágenes estereotipadas de la mujer, la violencia y la inequidad en las relaciones de género. Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre el ejercicio de los derechos y responsabilidades compartidas entre madre y padre en el ámbito familiar.
Inclusión de contenidos que promuevan el cambio cultural entre los(as) profesionales transmisores de valores culturales.	Existencia de una materia para la formación en valores igualitarios entre mujeres y hombres en el currículo de la formación de los(as) profesionales transmisores de valores culturales, según tipo de establecimiento formativo y horas lectivas.	
Brechas de roles en los jóvenes.	Niñas entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar, como porcentaje del total de niñas de esa edad, según cuartil de ingreso de hogares. Niños entre 15 y 19 años que sólo se dedican a estudiar, como porcentaje del total de niños de esa edad, según cuartil de ingreso de los hogares.	
División sexual del trabajo.	Porcentaje del tiempo del trabajo total de los hombres empleado en trabajo doméstico y del hogar, menos porcentaje del trabajo total de las mujeres empleado en trabajo doméstico y del hogar.	
Mujeres en cargos de decisión en los medios de comunicación.	Número de mujeres en órganos consultivos, de gestión, de reglamentación y de supervisión relacionados con los medios de difusión estatales o privados y en las instituciones relacionadas con la cultura, por tipo de institución dividido el total de cargos de decisión en cada institución.	

III. ACCESO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y AL TRABAJO

Objetivo General	Indicador	Descripción
Lograr la igualdad para mujeres y hombres en cuanto a la permanencia, condiciones en el trabajo, acceso y control de los recursos económicos.	Brecha de género en la propiedad de la tierra agrícola.	Porcentaje de mujeres propietarias de explotaciones agropecuarias sobre el total de explotaciones agropecuarias de propiedad de personas.
	Brecha en la cobertura por sexo de pequeños productores agropecuarios, receptores de asistencia técnica.	Porcentaje de pequeñas productoras agropecuarias que recibieron asistencia técnica sobre el total estimado de mujeres en tal situación, menos el porcentaje de pequeños productores agropecuarios que recibieron asistencia técnica, sobre el total de hombres en tal situación.
	Brecha de acceso al crédito.	Monto total de crédito otorgado a mujeres propietarias de micro y pequeñas empresas como porcentaje del crédito otorgado a propietarios de ambos sexos de micro y pequeñas empresas.
		Monto promedio del crédito otorgado a mujeres propietarias de micro y pequeñas empresas dividido el monto promedio de crédito otorgado a hombres propietarios de micro y pequeñas empresas.
	Brecha de acceso a la capacitación.	Proporción de mujeres capacitadas al interior de las empresas sobre el total de mujeres asalariadas, menos proporción de hombres capacitados al interior de las empresas, sobre el total de hombres asalariados.
	Participación por sexo en la propiedad empresarial.	Porcentaje de mujeres empleadoras en tres estratos de tamaño de empresas: menos de 5, de 5 a 9, de 10 y más asalariados (as).
	Cobertura de servicios de cuidado infantil.	Número de niños y niñas menores de dos años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100.
		Número de niñas y niños entre dos y cinco años que asisten a algún establecimiento de cuidado infantil sobre el total de niños y niñas del mismo grupo de edad, por 100.
	Diferencias salariales.	Remuneración media por mujer asalariada, dividida por remuneración media por hombre asalariado, por 100.
	Diferenciación de género en el sector informal de la economía.	Diferencia entre el porcentaje de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad del total de mujeres ocupadas y el porcentaje de hombres ocupados en sectores de baja productividad del total de hombres ocupados.
Tasa de desempleo por sexo.	Número de mujeres (hombres) en edad de trabajar ocupadas(os) dividido por el total de mujeres (hombres) en edad de trabajar ocupadas (os) y desocupadas(os).	
Porcentaje de la fuerza de trabajo empleada por rama de actividad (agricultura, industria y servicios) por sexo.	Porcentaje del número de ocupados (as) y desocupados (as) por rama de actividad, para mujeres y hombres.	
Pobreza según sexo del(a) jefe(a) del hogar.	Número de hogares pobres e indigentes encabezados por hombres sobre el total de hogares encabezados por hombres, menos número de hogares pobres e indigentes encabezados por mujeres sobre total de hogares encabezados por mujeres.	
Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación sobre igualdad de remuneraciones y antidiscriminación laboral por razones de sexo.	
	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación sobre la igualdad en las prestaciones entre mujeres y hombres en el sistema de seguridad social y la discriminación de la mujer en el sistema de salud previsual.	
Participación de las mujeres en puestos de dirección.	Proporción de mujeres en puestos directivos del área laboral en la administración pública y de empresas.	

IV. EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN

Objetivo General	Indicador	Descripción
Asegurar el acceso pleno y permanencia equitativa de mujeres y hombres en el sistema educativo, así como la promoción y la incorporación de la equidad de género en la práctica pedagógica del aprendizaje.	Tasa global de alfabetismo por sexo.	Tasa alfabetismo mujeres = mujeres alfabetas de 15 años y más sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad, por 100. Tasa alfabetismo hombres = hombres alfabetos de 15 años y más sobre el total de hombres del mismo grupo de edad, por 100.
	Diferencial de género en la tasa global de alfabetización.	Tasa alfabetismo mujeres, menos tasa alfabetismo hombres = puntos porcentuales de diferencia.
	Tasa de alfabetismo de jóvenes por sexo.	Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años = mujeres alfabetas de 15 a 24 años sobre el total de mujeres del mismo grupo de edad, por 100. Tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años = hombres alfabetos de 15 a 24 años sobre el total de hombres del mismo grupo de edad, por 100.
	Diferencial de género en tasa de alfabetismo de jóvenes.	Tasa alfabetismo mujeres de 15 a 24 años, menos tasa alfabetismo hombres de 15 a 24 años = puntos porcentuales de diferencia.
	Tasa bruta de cobertura de matrícula por sexo y por nivel educativo.	Número de niñas matriculadas en el nivel primario dividido por el total de niñas en edad de asistir a la educación primaria, por 100. Número de niños matriculados en el nivel primario dividido por el total de niños en edad de asistir a la educación primaria, por 100. Número de niñas matriculadas en el nivel secundario dividido por el total de niñas en edad de asistir a la educación secundaria, por 100. Número de niños matriculados en el nivel secundario dividido por el total de niños en edad de asistir a la educación secundaria, por 100.
	Diferencial de género en la tasa de matrícula por nivel.	Tasa de matrícula de niñas en nivel primario, menos tasa de matrícula de niños en nivel primario. Tasa de matrícula de niñas en nivel secundario, menos tasa de matrícula de niños en nivel secundario. Tasa de matrícula de mujeres en la educación superior, menos tasa de matrícula de hombres en la educación superior. Tasa de matrícula de mujeres en la educación de adultos, menos tasa de matrícula de hombres en la educación de adultos.
	Tasa de asistencia escolar por sexo.	Número de niñas de 6 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niñas de 6 a 17 años. Número de niños de 6 a 17 años que asisten a algún establecimiento educacional, dividido por el total de niños de 6 a 17 años.
	Diferencial de género en asistencia escolar.	Tasa de asistencia escolar de niñas de 6 a 13 años de edad, menos tasa de asistencia escolar de niños de 6 a 13 años de edad. Tasa de asistencia escolar de niñas de 14 a 17 años de edad, menos tasa de asistencia escolar de niños de 14 a 17 años de edad.

Indicador	Descripción
Tasa de retención en el sistema educativo por sexo y por nivel.	<p>Número de niñas que no abandonan (aprobadas y reprobadas) sus estudios en nivel primario, dividido por el total de niñas matriculadas en educación primaria, por 100.</p> <p>Número de niños que no abandonan (aprobados y reprobados) sus estudios en nivel primario, dividido por el total de niños matriculados en educación primaria, por 100.</p> <p>Número de niñas que no abandonan (aprobadas y reprobadas) sus estudios en nivel secundario, dividido por el total de niñas matriculadas en educación secundaria, por 100.</p> <p>Número de niños que no abandonan (aprobados y reprobados) sus estudios en nivel secundario, dividido por el total de niños matriculados en educación secundaria, por 100.</p>
Diferencial de género en tasas de retención por nivel.	<p>Tasa de retención de niñas en nivel primario menos tasa de retención de niños en nivel primario.</p> <p>Tasa de retención de niñas en nivel secundario menos tasa de retención de niños en nivel secundario.</p>
Medidas implementadas para la eliminación de estereotipos sexuales en la educación.	Lista de medidas implementadas sobre modificaciones en los planes de estudio, en los textos escolares, en la capacitación y formación de docentes.
Inclusión de la educación sexual en el sistema educativo.	Existencia de educación sexual en el currículo oficial, por nivel y número de jornadas escolares.
Inclusión de la perspectiva de género en el sistema educativo.	Existencia de una materia que atienda la educación con perspectiva de género y respeto por la diversidad en el currículo oficial, por nivel y número de jornadas escolares.
Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre la eliminación de las barreras que impiden el acceso a la educación en igualdad de oportunidades.
Investigaciones de género.	Número de investigaciones de género realizadas en las universidades con fondos específicos de investigación, sobre el total de investigaciones realizadas.

V. UNA SALUD INTEGRAL

Objetivo General	Indicador	Descripción
Garantizar el acceso y atención de la salud preventiva e integral de las mujeres en todo su ciclo de vida, asegurando servicios de calidad y un acceso equitativo a ellos.	Esperanza de vida al nacer, por sexo.	Cálculo realizado por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos.
	Causas de muerte por sexo.	Cálculo realizado por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos.
	Tasa de mortalidad derivada de la maternidad.	Número de muertes de madres por cada 1.000 nacidos vivos, debido a complicaciones en el embarazo, parto o puerperio. (Cálculo realizado por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos).
	Tasa de mortalidad infantil.	Número de muertes de menores de un año por cada 1.000 nacidos vivos. (Cálculo realizado por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos).
	Tasa global de fecundidad.	Cálculo realizado por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos.
	Fecundidad femenina juvenil.	Número de nacimientos en madres menores de 20 años, dividido por el total de mujeres entre 14 y 19 años, por 100.
	Porcentaje de partos atendidos por personal profesional.	Partos atendidos en los servicios de salud, dividido por el total de nacimientos registrados en las estadísticas vitales, por 100.
	Proporción de casos de VIH/SIDA en embarazadas.	Número de casos de VIH/SIDA en embarazadas registrados en un año, dividido por el total de embarazadas atendidas en el año, por 100.
	Tasa de uso de anticonceptivos.	Número de mujeres entre 15 y 49 años que utilizan algún tipo de anticonceptivo, dividido por el total de mujeres entre 15 y 49 años, por 100.
	Población con acceso a servicios de salud por sexo.	Porcentaje de la población que tiene acceso a un sistema de salud, por sexo y según sistema de salud.
	Acceso a servicios gratuitos de salud.	Número de servicios gratuitos de calidad, de atención primaria a la salud en funcionamiento, sobre el total de servicios de salud de atención primaria.
	Proporción de casos de VIH/SIDA en adultos.	Número de casos de VIH/SIDA registrados acumulados, en personas de 15 años y más, sobre el total de la población de 15 años y más.
	Tasa de variación en el número de infectados por VIH/SIDA registrados, por sexo.	Número de mujeres registradas con VIH/SIDA en el último año, dividido el número del año anterior, por 100.
		Número de hombres registradas con VIH/SIDA en el último año, dividido el número del año anterior, por 100.
	Cobertura de exámenes preventivos de cáncer cervical.	Número de exámenes practicados anualmente por los sistemas de salud, dividido por las mujeres de 15 años y más, por 100.
	Prevalencia de cáncer cervical.	Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer cervical por cada 1.000 mujeres de 35 años y más.
	Cobertura de exámenes preventivos de cáncer de mamas.	Número de exámenes practicados anualmente por los sistemas de salud, dividido por las mujeres de 15 años y más, por 100.
Prevalencia de cáncer de mamas.	Número de mujeres de 35 años y más con diagnóstico de cáncer de mamas por cada 1.000 mujeres de 35 años y más.	
Cobertura de exámenes preventivos de cáncer de próstata.	Número de exámenes practicados anualmente por los sistemas de salud, dividido por los hombres de 45 años y más, por 100.	
Prevalencia de cáncer de próstata.	Número de hombres de 45 años y más con diagnóstico de cáncer de próstata por cada 1.000 hombres de 45 años y más.	

Indicador	Descripción
Atención especial a la salud sexual y reproductiva de las adolescentes.	Existencia de programas dirigidos especialmente a atender la salud sexual y reproductiva de las adolescentes.
Atención especial a la salud de personas en edad avanzada.	Existencia de programas dirigidos especialmente a atender a mujeres y hombres en edad avanzada.
Acciones legales.	Promulgación de una ley especial sobre salud reproductiva que tenga como marco de referencia la Conferencia de Población de El Cairo y la Plataforma de Acción de Beijing.
Fortalecimiento del Plan Nacional de Salud reproductiva.	Existencia de normas, estándares y procedimientos en documentos escritos Comité de Salud Reproductiva haciendo seguimiento a las acciones recomendadas.
Inclusión de la perspectiva de género en la formación de profesionales y técnicos de la salud.	Existencia de una materia para la formación en género en el currículo de las instituciones formadoras de profesionales y técnicos de la salud, según tipo de establecimiento formativo y horas lectivas.

VI. UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Objetivo General	Indicador	Descripción
Prevenir y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer.	Violencia sexual ejercida sobre las personas.	Número de mujeres y niñas víctimas de violencia sexual que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de mujeres de todas las edades por 100.000.
		Número de hombres y niños víctimas de violencia sexual que hicieron denuncias durante el año calendario, dividido por el total de hombres de todas las edades por 100.000.
	Lesiones no fatales y muertes por violencia doméstica.	Número de mujeres y niñas víctimas de lesiones no fatales por violencia doméstica, dividido por el número total de mujeres de todas las edades, por 100.000.
		Número de mujeres y niñas fallecidas por violencia doméstica, dividido por el número de mujeres y niñas fallecidas por homicidio, por 100.
	Cobertura anual de las acciones de capacitación en prevención y tratamiento de la violencia doméstica.	Número de mujeres capacitadas anualmente en estas materias, dividido el total de mujeres que constituye el personal femenino de cada sector capacitado (docentes, medios de comunicación, personal policial, militar, profesionales de la administración de justicia, etc.) sobre el total del personal de cada sector, por 100.
		Número de hombres capacitados anualmente en estas materias, dividido el total de hombres que constituye el personal masculino de cada sector capacitado (docentes, medios de comunicación, personal policial, militar, profesionales de la administración de justicia, etc.), por 100.
	Cobertura anual de las acciones de capacitación en prevención y tratamiento de la violencia doméstica a organizaciones de la sociedad civil.	Número de personas de organizaciones de la sociedad civil capacitadas anualmente en estas materias, por sexo.
	Acciones Legales.	Lista de leyes con acciones penales específicas contra la violencia doméstica, el acoso sexual, las violaciones y el comercio sexual.
	Fortalecimiento del Plan Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer.	Existencia de normas, estándares y procedimientos en documentos escritos.
		Comité Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer haciendo seguimiento a las acciones recomendadas.
	Atención especializada a casos de violencia doméstica.	Número de servicios de atención especializada en violencia doméstica, por tipo de servicio entregado (orientación, asesoría jurídica, casas de acogida, centros de rehabilitación y otros) y número de casos atendidos, según sexo.
	Inclusión del tema violencia doméstica y sexual en la formación del personal involucrado en el tratamiento de la violencia doméstica.	Existencia de un módulo sobre violencia doméstica en el currículo de la formación del personal involucrado en la prevención, sanción y erradicación de la violencia doméstica, por número de horas lectivas, según institución.
	Redes de mujeres en torno a la violencia doméstica.	Número de redes en torno a la violencia doméstica en funcionamiento, por tipo de red y número de integrantes, por sexo.
	Estadísticas sobre violencia doméstica.	Sistema Único de Registro de Violencia implementado: Número de instituciones participantes sobre el total de instituciones convocadas.

VII. UN AMBIENTE SANO Y SUSTENTABLE

Objetivo General	Indicador	Descripción
Mejorar la calidad de vida de las mujeres asegurando la introducción de la perspectiva de género en las políticas y programas ambientales de desarrollo sustentable e impulsando la participación de la mujer en las mismas.	Participación de mujeres en el nivel directivo del organismo oficial y de las ONGs dedicadas al ambiente.	Proporción de mujeres en el nivel directivo del organismo de más alto nivel que se ocupa del ambiente. Proporción de mujeres en la dirección de las ONGs dedicadas al ambiente.
	Participación de mujeres en la ejecución de programas y proyectos ambientales.	Número de programas y proyectos ambientales que cuenten con la participación de mujeres rurales e indígenas en la planificación, gestión, ejecución y evaluación, sobre el total de proyectos ambientales en curso en un año calendario.
	Cobertura anual de las acciones de difusión sobre medidas para la mantención del ambiente.	Lista de campañas de difusión organizadas anualmente, dirigidas a los diferentes grupos poblacionales, y en especial a las mujeres, sobre los efectos presentes y futuros y causas de la degradación del ambiente.
	Cobertura anual de las acciones de sensibilización sobre la protección del ambiente desde una perspectiva de género.	Lista de acciones de sensibilización realizadas anualmente a personas encargadas de formular y ejecutar programas y políticas ambientales, por sector al que está dirigida y por sexo de los(as) participantes.
	Cobertura anual de las acciones de capacitación sobre tecnologías sustentables.	Lista de acciones de capacitación realizadas anualmente sobre la aplicación de tecnologías sustentables, según sector al que están dirigidas y por sexo de los (as) participantes.
	Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación sobre la protección del ambiente.

VIII. PARTICIPACION SOCIAL Y POLITICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo General	Indicador	Descripción
Lograr el acceso equitativo y la participación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las estructuras de poder y los procesos de toma de decisiones.	Oportunidades de las mujeres para ser nombradas en el Poder Ejecutivo.	Porcentaje de mujeres en el Poder Ejecutivo (ministras, viceministros, embajadoras) sobre el total de hombres y mujeres en cada sector.
	Oportunidades de las mujeres para ser elegidas en el Parlamento.	Porcentaje de mujeres candidatas sobre el total de candidatos de ambos sexos en las últimas elecciones parlamentarias.
	Oportunidades de las mujeres para ser nombradas en cargos de decisión del Poder Judicial.	Porcentaje de mujeres en cargos de decisión en el Poder Judicial sobre el total de hombres y mujeres en cada sector.
	Oportunidades de las mujeres para ser elegidas Concejales.	Porcentaje de mujeres concejales sobre el total de concejales elegidos del país.
	Oportunidades de las mujeres para ser elegidas en las directivas de las organizaciones.	Porcentaje de mujeres en cargos directivos de las organizaciones, por tipo de organización.
	Participación social de las mujeres.	Proporción de mujeres participantes en organizaciones sobre el total de hombres y mujeres que participan en organizaciones.
	Cobertura anual de las acciones de sensibilización sobre las ventajas de la participación femenina en los puestos de decisión.	Lista de acciones de sensibilización organizadas anualmente, dirigidas a diferentes sectores, sobre las ventajas de la participación femenina en puestos de decisión, por sector capacitado y por sexo de los(as) participantes.
	Cobertura anual de las acciones de capacitación.	Lista de acciones de capacitación organizadas anualmente, dirigidas a mujeres para fomentar su participación en las estructuras de poder y cargos de decisión.
	Acciones legales.	Número de leyes enviadas al Parlamento y de leyes promulgadas, según año de promulgación, sobre la eliminación de las barreras que impiden la participación política y social de la mujer en igualdad de oportunidades.
	Incorporación del tema de género en los programas de los partidos políticos.	Número de partidos políticos que han incorporado medidas de acción positiva efectivas para la participación de las mujeres en sus programas, sobre el total de partidos del país, según tipo de acción positiva.

IX. UNA DESCENTRALIZACION EFECTIVA

Objetivo General	Indicador	Descripción	
Apoyar el proceso de descentralización, asegurando la integración del enfoque de género en todos los niveles territoriales.	Cobertura anual de las acciones de sensibilización sobre la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de descentralización.	Lista de acciones de sensibilización realizadas anualmente sobre la materia, por sector al cual están dirigidas y por sexo de los (as) participantes.	
	Cobertura anual de las acciones de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de descentralización.	Lista de acciones de capacitación realizadas anualmente sobre la materia, por sector al cual están dirigidas y por sexo de los (as) participantes, según tema abordado.	
	Participación de la comunidad en programas y proyectos de desarrollo local.		Número de programas y proyectos de desarrollo local de carácter participativo implementados anualmente, sobre el total de proyectos que se ejecutan en el mismo período, por sexo de los(as) participantes.
			Número de programas y proyectos integrales con enfoque de género en coordinación con los organismos locales, dirigidos a potenciar la participación social y el fortalecimiento de las organizaciones sociales, sobre el total de proyectos que se ejecutan en el mismo período, por sexo de los(as) participantes.
	Secretarías de la Mujer Departamentales y Municipales.		Número de Secretarías de la Mujer a nivel departamental, sobre el total de departamentos.
			Número de Secretarías de la Mujer a nivel municipal sobre el total de municipalidades.
Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres descentralizados.		Número de Secretarías de la Mujer Departamentales que cuentan con un Plan de Igualdad.	
Planificación estratégica con perspectiva de género en las Gobernaciones y Municipalidades.		Número de Gobernaciones que incorporan la perspectiva de género en la planificación estratégica, sobre el total de Gobernaciones.	
		Número de Municipalidades que incorporan la perspectiva de género en la planificación estratégica, sobre el total de Municipalidades.	

GLOSARIO

- **Acceso y control de los recursos productivos.** Es la oportunidad efectiva para acceder a recursos tales como capital, tierra y tecnología, así como la capacidad de definir su uso y los beneficios que se deriven de éste.
- **Análisis de género.** Conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico, que permite identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, las relaciones que se establecen entre ellos, identificar los obstáculos para impulsar políticas, proponer programas, proyectos y detectar los posibles impactos sobre hombres y mujeres, de dichas políticas, programas o proyectos.
- **Desarrollo sustentable.** Capacidad de cubrir las necesidades actuales, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.
- **Desigualdad.** En toda sociedad existen diferencias entre individuos, como producto de sus diferencias naturales. Sin embargo, estas diferencias se convierten en desigualdad cuando se asignan valores en función de esos atributos de cada persona, como por ejemplo, sexo, edad, etnia, raza, etc.
- **Discriminación.** Se refiere a cualquier diferencia arbitraria, distinción, exclusión o referencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades y derechos de las personas para su completa integración y desarrollo en las esferas social, política, económica y cultural.
- **Discriminación de género.** Se expresa en la desigualdad de trato y oportunidades que reciben las personas en función de los atributos asignados culturalmente a su sexo y de la valoración de lo masculino sobre lo femenino. En nuestras sociedades, la discriminación de género establece límites diferentes para el desarrollo e integración de hombres y mujeres en las esferas de la vida pública y en el espacio familiar, circunscribiendo a las mujeres principalmente a este último. Determina la menor participación femenina en la esfera pública y el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos productivos, e incide así en el escaso acceso de las mujeres a las instancias de toma de decisiones y ejercicio del poder.
- **Empleabilidad.** Significa ser “empleable”. Formar para la empleabilidad requiere de una base científica y tecnológica que permita responder al qué, por qué y para qué de la actividad, así como desarrollar competencias transversales, fortalecer la responsabilidad individual y la capacidad de desarrollar el propio trayecto laboral y profesional.
- **Empleo formal/informal.** El empleo formal reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección. El empleo informal agrupa a los/as trabajadores/as independientes no profesionales, a los/as microempresarios/as y al

GLOSARIO

servicio doméstico. Generalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales, aunque la proliferación de los empleos formales “atípicos” ha hecho menos nítida la división entre uno y otro sector.

- **Empoderamiento.** Conjunto de acciones orientadas a generar mayores niveles de asertividad, competencias, habilidades y actitudes que permitan a las personas ejercer poder en los diferentes niveles y ámbitos de la vida.
- **Equidad de género.** Hace referencia al establecimiento de un conjunto de medidas que permiten compensar las desventajas históricas y sociales que impiden que las mujeres y los hombres se beneficien por igual.
- **Estereotipo.** Imagen mental muy simplificada de algún grupo de personas o institución, que es compartida dentro de grupos o entidades sociales y contribuyen a la creación y/o mantenimiento de ideologías que explica y justifica diversas acciones sociales, además de preservar un sistema de valores.
- **Estereotipos de género.** Son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, de forma que sus conductas se organizan en función del género.
- **Género.** Se refiere al conjunto de características sociales y culturales de lo femenino y lo masculino. Se trata de los comportamientos, valores, actitudes, sentimientos, que la sociedad considera como propios de los varones o las mujeres. Mientras las diferencias de sexo son biológicas, las de género son culturales y transformables, de acuerdo con el desarrollo específico de cada sociedad.
- **Igualdad de género.** La igualdad no necesariamente significa dar un trato por igual a mujeres y hombres. Por el contrario, en un comienzo, generalmente es necesario dar un trato diferente a mujeres y hombres para lograr los mismos resultados, debido a condiciones de vida diferentes o para compensar las discriminaciones existentes. Se trata de nivelar a hombres y mujeres para que puedan acceder a iguales oportunidades. La construcción de la igualdad de género exige brindar las mismas posibilidades, los mismos recursos, las mismas oportunidades reales que gozan los hombres, teniendo en cuenta que las mujeres viven aún en condiciones de dependencia, subordinación, exclusión y discriminación debidas a prácticas sociales y concepciones culturales ancestrales que las determinan. Existe igualdad de género cuando hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para realizarse plenamente y desarrollar su potencial para contribuir al desarrollo y beneficiarse de los resultados de éste. Implica una valoración igual tanto

GLOSARIO

de las diferencias como de las semejanzas entre mujeres y hombres y de los diferentes roles que asumen.

- **Medidas (acciones) de acción positiva.** Medidas correctivas de carácter transitorio orientadas a corregir la desventaja de un grupo social a causa de la discriminación. Buscan aumentar en forma deliberada la participación de las mujeres en determinados ámbitos de la actividad social, política y económica en los que se encuentran subrepresentadas.
- **Mujeres jefas de hogar.** Mujeres que están a cargo de la mantención de su hogar, habitualmente no tienen pareja y son responsables de hacer el principal aporte a la economía familiar.
- **Perspectiva de género.** Marco de análisis para determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios; e identificar y cuestionar la discriminación por razones de género.
- **Roles de género.** Los roles de género son determinados por la división sexual del trabajo y el reparto de las responsabilidades por género. Se construyen socialmente, se aprenden y varían en el tiempo, así como según la clase social, la etnicidad, la cultura, etc. . Se llega a ser un hombre o una mujer a través de un proceso de socialización en el cual se internalizan y aprenden los comportamientos, actitudes y valores que la cultura establece como propios de cada sexo.
- **Roles de género y división sexual del trabajo.** Se refiere a la división del trabajo productivo y reproductivo. Se establecen sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad. Corresponde a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como “reproductivo”. Por su parte, los varones tienen como rol central el vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” de la familia.
- **Sexo.** Está determinado por la naturaleza y designa las características biológicas que hacen de una persona un macho o una hembra. Identifica las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
- **Sexo y género.** Cuando se hace referencia al género, suele pensarse que se trata de una categoría aplicable solamente a las mujeres, pero el género se refiere a la relación entre hombres y mujeres y a la forma en que ésta se establece socialmente. Es una expresión relacional que incluye a hombres y mujeres. Género no es, por tanto, igual a mujer, ni igual a sexo.

GLOSARIO

- **Situación de vulnerabilidad.** Estar en situación de vulnerabilidad por sufrir una discapacidad, privación de la cultura, la tierra y el lenguaje, no ser varón o adulto, es un síntoma de una sociedad discriminatoria. No indica que aquellos y aquellas que estén en esa situación sean, *per se*, vulnerables. Lo que es vulnerable es la situación, no la persona.
Luego de Beijing, en innumerables conferencias, seminarios y encuentros sobre derechos humanos, las mujeres han persistido en afirmar que no son un sector, ni un grupo, sino la mitad de la población del planeta que, en general, vive una ciudadanía de segunda como resultado de la discriminación de género, pero que, además, puede formar parte de algunos grupos en situación de vulnerabilidad a causa de migraciones, desplazamiento, pobreza o conflictos armados.
- **Trabajo doméstico.** Trabajo realizado de forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas o de una familia, en tareas de aseo, cocina y asistencia propios de un hogar.
- **Trabajo decente.** Se refiere a aquel que se da en un marco de respeto por los principios y derechos fundamentales del trabajo, con protección social e ingresos suficientes para permitir al/a trabajador/a y su familia mantener una vida digna.
- **Transversalidad.** Integrar la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas o proyectos a realizar, ya sea por un sector o por un conjunto de sectores.
- **Valoración social de lo femenino y lo masculino.** Los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos. La sociedad ha valorado lo femenino como inferior y lo masculino como superior.

