

Guía de inclusión para mujeres

Caja de herramientas para la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en el marco de la estrategia de recuperación socioeconómica del PNUD en Paraguay



Guía de inclusión para mujeres

**Caja de herramientas para la inclusión de grupos
en situación de vulnerabilidad en el marco de la estrategia
de recuperación socioeconómica del PNUD en Paraguay**



Guía de inclusión para mujeres.

Caja de herramientas para la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en el marco de la estrategia de recuperación socioeconómica del PNUD en Paraguay.

Responsables:

COOPI - Cooperazione Internazionale
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Institución de apoyo:

Ministerio de la Mujer (MinMujer)

Equipo técnico redactor: ICA Consultoría Estratégica

Larissa Chase, Julia Fernández, Paola Martínez, Andrés Vázquez

Edición y corrección de estilo: Rebeca González Garcete

Diseño y diagramación: Vórtice

Instituciones y organizaciones colaboradoras: Asociación de Emprendedores del Paraguay (ASEPY), Asociación Paraguaya de Empresarias, Ejecutivas y Profesionales-APEP, Banco Visión, El Mejor S.R.L., Gabinete Social de la Presidencia de la República, Itaipu Binacional, Ministerio de Industria y Comercio (MIC), Ministerio de la Niñez y la Adolescencia (MINNA), Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS), ONU Mujeres, Red del Pacto Global Paraguay, Sistema B Paraguay.

Asunción, Paraguay
Julio, 2021

ISBN: 978-99925-78-61-2

“Este documento abarca las actividades de ayuda humanitaria realizadas con la asistencia financiera de la Unión Europea. Las opiniones expresadas en él no deben interpretarse en modo alguno como la opinión oficial de la Unión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información contenida en el documento”.

Índice

Siglas y acrónimos	4
Presentación	5
Introducción	7
Información preliminar.....	7
Metodología.....	8
Objetivos.....	9
Contenidos y usos.....	9
1. Grupos en situación de vulnerabilidad	10
¿Quiénes son las personas en situación de vulnerabilidad?.....	10
¿Qué es la interseccionalidad?.....	12
2. Inclusión socioeconómica	14
¿Qué es la exclusión social?.....	14
¿Qué es la inclusión socioeconómica?.....	15
¿Por qué es importante la inclusión socioeconómica?.....	16
Precondiciones para la inclusión socioeconómica.....	17
Inclusión socioeconómica de las mujeres.....	18
3. Programas y políticas de protección social	31
Ministerio de la Mujer.....	31
Marco administrativo (normativa orgánica y administrativa relevante).....	32
Herramientas de política pública: políticas, planes, programas y acciones identificadas.....	32
4. Marco legal y recomendaciones internacionales	36
Marco legal nacional.....	36
Marco legal internacional.....	36
Recomendaciones internacionales.....	37
5. Otros documentos y recursos sobre la inclusión socioeconómica de las mujeres	45
Lenguaje inclusivo.....	45
Enlaces de interés.....	46
Herramientas de evaluación para la inclusión de mujeres.....	47
Glosario	49
Bibliografía	52

Siglas y acrónimos

AEI	Alianza para la Inclusión Económica
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CSJ	Corte Suprema de Justicia
DG-ECHO	Protección Civil y Operaciones de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea
FOGAPY	Fondo de Garantía del Paraguay
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MinMujer	Ministerio de la Mujer
Mipymes	Micro, pequeñas y medianas empresas
MSPBS	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PlaNi	Plan Nacional de Igualdad
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SIIS	Sistema Integrado de Información Social

Presentación

La pandemia de COVID-19 ha colocado al mundo en situación de crisis global poniendo a prueba no sólo los sistemas públicos, además del enfoque integral de salud y de bienestar humano. Los países y poblaciones más afectados son los que indudablemente presentaban, antes de la pandemia, índices de mayor desigualdad o exclusión.

Para hacer frente a la emergencia de salud, el Estado paraguayo ha establecido medidas de distanciamiento físico obligatorias, que han significado un alto costo económico al país. Principalmente, ha sido un golpe para el sector servicios donde las empresas experimentan grandes pérdidas por el cierre parcial o definitivo; para las personas, debido a la merma en sus ingresos o pérdida del empleo; e, incluso, para el mismo Gobierno, por la disminución en la recaudación fiscal.

En la coyuntura de la pandemia, se ha identificado mayor vulnerabilidad de las personas por problemas de salud de base como la diabetes y la obesidad, principalmente. Asimismo, y a pesar de que el país venía mostrando decrecimiento, también aumentaron las cifras de mortalidad materna.

Con respecto a la vida de las mujeres, la aparición de la pandemia ha incrementado las desigualdades y flagelos como, por ejemplo, la violencia preexistente. Esta situación constituye un alto riesgo de retroceso en el ejercicio de derechos. Asimismo, se refleja en los efectos sobre la disminución del empleo, la subocupación e inactividad. De igual forma, significó el recargo de horas de cuidado, a la par del incremento de las cifras de denuncia sobre incumplimiento de derechos laborales y de violencia doméstica ante las medidas de confinamiento en el hogar.

Es importante destacar, por un lado, el protagonismo de las mujeres en las comunidades para mitigar el hambre y el rol que han tenido para la seguridad alimentaria. Y, por el otro, su baja representatividad en las esferas políticas e incluso la aparición de la violencia política en contextos electorales.

En este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Cooperazione Internazionale (COOPI) han firmado un memorando de entendimiento en el país para la implementación de acciones que aporten a la Estrategia de Recuperación Social y Económica, liderada a nivel mundial por el PNUD, en contribución a las acciones de respuesta ante los impactos de la pandemia de COVID-19.

Este acuerdo se enmarca en el proyecto regional “Enfoque multinacional para fortalecer la inclusión y la protección en la capacidad de gestión del riesgo de desastres de las instituciones públicas, autoridades y sociedad civil en Colombia, Perú y Paraguay”, implementado en el país por Cooperazione Internazionale (COOPI), en asociación con Humanity & Inclusion y Save the Children International. Esta iniciativa es financiada por la Protección Civil y Operaciones de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea (DG-ECHO), que centra sus esfuerzos en reducir la vulnerabilidad de la población ante los desastres.

Uno de los principales aportes de esta colaboración es la *Caja de herramientas para la inclusión socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad*, que involucra a mujeres, personas con discapacidad y pueblos indígenas, definidos en la estrategia de recuperación de PNUD y COOPI. Incluye recursos útiles, buenas prácticas, políticas públicas y marcos normativos e institucionales. Contiene una introducción y cinco secciones que abordan desde una conceptualización de la inclusión socioeconómica, hasta las principales barreras identificadas y recomendaciones –en el caso del presente material– para el sector de mujeres.

Este instrumento ha sido diseñado a los efectos de generar un recurso práctico para la inclusión de las mujeres. Esencialmente, es nuestro deseo que, con su utilización, se potencie el desarrollo de capacidades. Igualmente, esperamos que sirva de guía a la hora de diseñar actividades y/o programas, así como un insumo para proyectos más complejos referentes a procesos de planificación. Asimismo, no solamente está orientado al fortalecimiento de las competencias institucionales y organizacionales, sino que también podrá ser utilizado por el público en general.

Introducción

Información preliminar

Para hacer frente a las desigualdades acrecentadas por la pandemia de COVID-19, en abril de 2020, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) fija un marco de cinco pilares para la respuesta socioeconómica inmediata al COVID-19, las cuales poseen un fuerte imperativo de sostenibilidad ambiental e igualdad de género.

En Paraguay, las medidas de emergencia sanitaria tuvieron consecuencias graves en varios niveles. Mientras tanto, las cifras de casos de COVID-19 han ido aumentando en gran magnitud en los meses de marzo y abril de 2021. Esta situación produjo un desbordamiento de los servicios sanitarios, que acentuó la percepción de los niveles de desigualdad en el país.

Cinco pilares de la respuesta de las Naciones Unidas

1



La salud en primer lugar. Protección de los servicios esenciales y sistemas de salud durante la crisis.

2



Proteger a las personas. Protección social y servicios básicos para afrontar la adversidad.

3



Respuesta económica y recuperación. Protección del empleo, las pequeñas y medianas empresas y los trabajadores del sector informal a través de la respuesta económica y programas de recuperación.

4



Respuesta macroeconómica y colaboración multilateral. Aumento necesario del estímulo fiscal y financiero para que las políticas macroeconómicas funcionen para los más vulnerables y fortalecimiento de las respuestas multilaterales y regionales.

5



Cohesión social y resiliencia comunitaria. Además de la cohesión social, inversión en sistemas de respuesta y resiliencia dirigidos por la comunidad.

Fuente: ONU, Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante COVID-19.

Metodología

Para construir la caja de herramientas se llevaron a cabo reuniones de validación e intercambio con Cooperazione Internazionale (COOPI) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se realizaron las siguientes actividades.

Mapeo de actores claves	▪ Relevamiento de instituciones, planes, programas y proyectos ▪ Selección de actores de los sectores: público, privado y sociedad civil
Paneles de discusión	▪ Encuentros de discusión y enriquecimiento de insumos ya existentes con técnicas participativas ▪ Utilización de guía de pautas basadas en barreras, información, recursos, marco normativo, programas, sistemas de apoyo, cultura y estrategia; además, con enfoques transversales de derechos humanos, género, desarrollo, interculturalidad e inclusión
Análisis de fuentes secundarias	▪ Procesamiento y análisis de varias fuentes secundarias ▪ Construcción de la caja de herramientas

Objetivos

- | | |
|-------------|---|
| Principal | Proporcionar una guía práctica para los actores de las instituciones públicas, la sociedad civil y el sector privado, que buscan promover la inclusión socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad, en especial de mujeres, personas con discapacidad y pueblos indígenas, en respuesta a la crisis de salud del COVID-19. |
| Específicos | <ul style="list-style-type: none">● Ser un recurso de consulta sobre la inclusión socioeconómica para el público en general.● Brindar soporte a las instituciones o instancias en proceso de adopción de una cultura de promoción de inclusión y empoderamiento.● Contribuir como herramienta de apoyo y exigibilidad a los procesos de organizaciones y personas en situación de vulnerabilidad. |

Contenidos y usos

- | | |
|-----------|---|
| Contenido | <ul style="list-style-type: none">● Guía de conceptos y definiciones claves.● Preguntas de reflexión.● Conjunto de recursos, tales como el marco legal y los programas existentes.● Estadísticas socioeconómicas.● Referencia para la aplicación de medidas socioeconómicas basadas en derechos humanos. |
| Usos | <ul style="list-style-type: none">● Tomar decisiones para el diseño de acciones, programas y políticas de inclusión.● Fortalecer la participación de personas en situación de vulnerabilidad.● Brindar nociones para un entendimiento común de la diversidad.● Reforzar el compromiso con la mejora de la calidad de vida de todas las personas. |

1. Grupos en situación de vulnerabilidad

Este documento recopila aquellas herramientas relacionadas particularmente a la inclusión socioeconómica de las mujeres. Cabe mencionar que se ha realizado el mismo trabajo con los pueblos indígenas y las personas con discapacidad, al ser los grupos de personas priorizadas para la presente publicación. Por ende, para una mejor comprensión del propósito de la caja de herramientas, es necesario mirarla desde la posible existencia de situaciones de discriminación múltiple. Esta mirada interseccional promueve un análisis más integral de las vulneraciones y sus contextos, ubicando a la persona como centro, y a las situaciones que la rodean como eventos coexistentes que no pueden ser separados u olvidados al momento de reconocer las brechas existentes para la inclusión socioeconómica de estos sectores.

¿Quiénes son las personas en situación de vulnerabilidad?

Se consideran en condición o situación de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud sus derechos en la sociedad¹. Todas estas personas o grupos de personas enfrentan una serie de barreras comunes relacionadas con la exclusión, la discriminación y la invisibilidad estadística.

El mejoramiento o la mayor deficiencia de cada uno de estos factores, teniendo en cuenta que normalmente existe una comunión entre ellos, sumado al factor de género y otros que magnifican la condición, hace que la escala de inclusión/exclusión se mueva en uno u otro sentido. Conociendo la realidad social y económica de la región, esta escala tiende a moverse en el sentido de la exclusión socioeconómica.

En el sentido socioeconómico, algunas de las barreras comunes son: tasas más altas de pobreza y desempleo, mayor riesgo de abuso o violencia, menor nivel educativo, acceso limitado a los servicios públicos y subrepresentación política.

¹ 100 reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

Poblaciones en riesgo que experimentan el mayor grado de marginación socioeconómica y que requieren una atención específica en la respuesta de desarrollo inmediata del sistema de Naciones Unidas para el Desarrollo

- Mujeres.
- Adultos mayores.
- Adolescentes, niños y jóvenes, especialmente niñas y mujeres jóvenes.
- Personas con discapacidad, personas con problemas de salud mental.
- Pueblos indígenas.
- Personas migrantes, refugiadas, apátridas y desplazados internos, poblaciones afectadas por conflictos.
- Personas detenidas o en entornos institucionalizados (por ejemplo, personas bajo atención psiquiátrica, en centros de tratamiento para drogodependientes, en hogares de ancianos).
- Habitantes de barrios marginados, personas en asentamientos informales, personas sin hogar.
- Personas que viven con el VIH/sida y otras personas con condiciones médicas preexistentes.
- Pequeños agricultores, pescadores, pastores, trabajadores rurales en mercados formales e informales y otras personas que viven en áreas rurales remotas, así como también el sector informal urbano y los trabajadores independientes que dependen del mercado de alimentos.
- Personas en situación de inseguridad alimentaria, en particular en países afectados por conflictos y crisis prolongados.
- Personas en situación de pobreza extrema o cuyos trabajos e ingresos son inseguros e informales.
- Grupos particularmente vulnerables y marginados porque las leyes, las políticas y las prácticas no los protegen de la discriminación y la exclusión.

Fuente: Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19. Abril, 2020.

¿Qué es la interseccionalidad?

Es una herramienta analítica para comprender y responder a la interacción entre diferentes características sociales, que contribuyen a diferentes experiencias de opresión y privilegio.

El análisis interseccional es utilizado para la revisión de situaciones, una metodología para la investigación, la fundamentación legal, las políticas públicas en todas las partes de sus ciclos, y permite que a través de una mirada amplia se puedan abordar las múltiples discriminaciones y factores que convergen en estas situaciones y, al mismo tiempo, realizar un análisis sobre el efecto de estas en cuanto al acceso a derechos y oportunidades.

Para explicar de forma práctica el análisis interseccional, vale hacer referencia al voto concurrente del juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot², en ocasión de introducir el concepto por primera vez en una sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La sentencia indica que el Estado de Ecuador violó el “derecho a la educación” contenido en el artículo 13 del Protocolo de San Salvador, en relación con los artículos 19 (derechos del niño) y 1.1 (obligación de respetar los derechos) de la Convención Americana en perjuicio de Talía Gonzales Lluy, debido a la discriminación sufrida teniendo en consideración su condición de persona viviendo con VIH, de niña, de mujer y en condición de pobreza.

Entonces, la revisión con mirada interseccional se hace absolutamente necesaria al momento de determinar los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se producen y acrecientan a través de la existencia y combinación de factores como el racismo, la situación de discapacidad, la condición de género, la pobreza, entre otros.

La siguiente figura muestra ejemplos de identidades. El tamaño de cada burbuja denota la importancia de una identidad, que puede variar entre individuos, grupos y hasta en un mismo individuo en el tiempo.



Fuente: Adaptado de Banco Mundial, *La Inclusión Importa: Fundamentos para una Prosperidad Compartida*, 2013.

² Voto concurrente del juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, Caso Gonzales Lluy Y Otros Vs. Ecuador, Sentencia de 1 de septiembre de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Véanse los argumentos en el punto 290 (página 87): https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_298_esp.pdf, acceso el 29 de abril de 2021.

Preguntas de reflexión³

- Además de la etnia, ¿qué otras formas de identidad son básicas de esta comunidad: nacionalidad, religión, edad, género, habilidades, etc.?

- ¿Quiénes son las mujeres, las niñas, los hombres y los niños más marginados en la comunidad y por qué?

- ¿Con qué programas sociales y económicos cuentan los distintos grupos en la comunidad?

- ¿Quién tiene acceso o control sobre los recursos productivos? ¿Quién no y por qué?

- ¿Cuáles grupos están más representados públicamente? ¿Cuáles menos y por qué?

- ¿Qué leyes, políticas y prácticas organizativas limitan las posibilidades de desarrollo de los distintos grupos?

- ¿Qué oportunidades tienen a su alcance los distintos grupos para poder avanzar?

- ¿Qué oportunidades facilitan el impulso de ciertos grupos?

- ¿Qué iniciativas abordarán las necesidades de los grupos más marginados o discriminados de la sociedad?

- ¿De qué manera la organización/institución/comunidad puede promover la mirada interseccional? ¿Qué acciones concretas se podrían realizar en el corto y largo plazo?

³ Extraídas y adaptadas de Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo-AWID, 2004).

2. Inclusión socioeconómica

¿Qué es la exclusión social?

La exclusión social se da cuando los individuos o un alto porcentaje de personas con características similares (grupos sociales) no pueden participar en las actividades económicas, sociales, vida política y cultural de su sociedad.

Beall y Piron (2005) explican cómo los grupos marginados o discriminados pueden quedar sujetos en un círculo o circuito interrelacionado de dominios de la sociedad. El enfoque de la exclusión social nos muestra un debilitamiento y una ruptura de los vínculos sociales existentes entre el individuo y la comunidad. La noción de vulnerabilidad, por su parte, indica individuos que –por motivos de origen étnico, edad, género, discapacidad, estatus socioeconómico, situación geográfica, entre otros factores– se encuentran expuestos a riesgos sociales y naturales que puedan afectar a las diversas dimensiones de su desarrollo social y bienestar material. Así, esta vulnerabilidad se torna en una situación que ubica al individuo entre una pobre inclusión y la exclusión total.

Esta fina línea de factores interactúa de mayor o menor manera, empujando al individuo a situaciones de mayor vulnerabilidad y discriminación, en especial si los fenómenos son observados de manera interseccional y, finalmente, este proceso los acerca a la exclusión total de manera paulatina.



Fuente: CIVICUS, *The Gender and Social Inclusion Toolkit*.

¿Qué es la inclusión socioeconómica?

La inclusión socioeconómica asegura que todas las personas, sin distinción, puedan ejercer sus derechos y garantías, aprovechar sus habilidades y beneficiarse de las oportunidades de su entorno⁴ para generar sus propios ingresos y activos.

En esta caja de herramientas se conceptualiza a la inclusión socioeconómica en el marco de los esfuerzos de fortalecimiento de la participación laboral y productiva de personas en situación de vulnerabilidad.

La participación de los diversos sectores de la sociedad es clave para entender la inclusión, la cual es realmente posible una vez que, a partir de una toma de conciencia, se logre permitir e incentivar a que las personas y organizaciones excluidas se reintegren a la sociedad, formen parte, tengan una voz y un sentido de gerenciamiento y exigibilidad de su propio bienestar con un enfoque intercultural para las poblaciones indígenas, de acuerdo con su propia cosmovisión.

Por esto, en el proceso de construcción de esta caja de herramientas han participado representantes de organizaciones de la sociedad civil, sectores privado y público, aportando sus ideas y realidades, que han sido fundamentales para la comprensión de la situación y el planteamiento de soluciones.

El desafío de la inclusión socioeconómica es facilitar la incorporación de las personas a los sistemas modernos de producción. Esto, atendiendo a las fallas y barreras que generan inequidad, tanto preexistentes como las creadas o agudizadas por la pandemia, por medio de programas de bienestar social: las políticas de educación, salud y pensiones.

Los programas de inclusión socioeconómica tienen como objetivo facilitar el fortalecimiento de la resiliencia, el acceso y el uso de recursos naturales, físicos, sociales, humanos y financieros de los individuos a través del empoderamiento y la conexión de la comunidad. Los pilares comúnmente encontrados son una combinación de transferencias en efectivo o especies, entrenamiento en habilidades, *coaching*, acceso a servicios financieros y soporte en las conexiones de mercado local⁵.

4 Cepal, 12 de diciembre de 2018, "Inclusión social, económica y política de las personas mayores". En <https://www.cepal.org/es/enfoques/inclusion-social-economica-politica-personas-mayores>. Partnership for Economic Inclusion, Banco Mundial. State of Economic Inclusion - PEI. En <https://www.peiglobal.org/>.

5 Partnership for Economic Inclusion, Banco Mundial. State of Economic Inclusion - PEI. En <https://www.peiglobal.org/>.

¿Por qué es importante la inclusión socioeconómica?

La inclusión socioeconómica es importante para lograr el acceso a derechos de las personas y el mayor bienestar de la sociedad en su totalidad, ya que en la medida que existan personas sistemáticamente excluidas, perseverarán la inequidad y el subdesarrollo social y económico.

De la misma forma, una sociedad con una cultura de respeto a la diversidad será inclusiva, y su capacidad para afrontar crisis y responder a amenazas será alta, haciéndola menos vulnerable y más resiliente. Como consecuencia, esta sociedad contará con mayor estabilidad y sostenibilidad del desarrollo socioeconómico en el tiempo.

En la comprensión de este análisis, se logra ver que el cambio en los valores culturales se constituye en el pilar fundamental para lograr inclusión social y reducir la vulnerabilidad ante amenazas. Al lograr alcanzar la inclusión real, se adquiere un grado más alto de resiliencia y, por ende, se generan sociedades más estables. Una mayor estabilidad permite previsibilidad e inversión, con lo que los Estados, finalmente, se convierten en más productivos y sostenibles.

En síntesis, la diversidad es un activo que debe promoverse en beneficio de todos⁶.

Este razonamiento, que deviene de la evolución cultural de manera natural, comprueba el creciente cuerpo de evidencias de que la diversidad estimula el desarrollo económico, mejora el desempeño empresarial y facilita la innovación⁷.

6 DAP - Diversity Action Plan 2019-2021 (BID).

7 Banks, L. M. y Polack, S. (2014). The economic costs of exclusion and gains of inclusion of people with disabilities: Evidence from low and middle income countries. Londres: International Centre for Evidence in Disability, en <http://disabilitycentre.lshtm.ac.uk/new-report-economic-costs-exclusion-gains-inclusion-people-disabilities/>; Buckup, S. (2009). The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Employment Working Paper No. 43. Ginebra: International Labour Office (ILO); Ashraf, Q. y Galor, O. (2011). Cultural diversity, geographical isolation, and the origin of the wealth of nations. NBER Working Paper No. 17640; Hunt, V., Prince S., Dixon-Fyle, S. y Yee, L. Delivering through Diversity. McKinsey & Company, 18 de enero de 2018, en <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>; C. Herring, "Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity", American Sociological Review, vol. 74, pp. 208-224, 2009; Hwelett, S.A., Marshall, M. y Sherbin, L. (2016). "Cómo la diversidad puede impulsar la innovación". Harvard Business Review, diciembre 2016, en <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation?language=es>; "Global diversity and inclusion: Fostering innovation through a diverse workforce", Forbes Insight, Nueva York, 2011.

Precondiciones para la inclusión socioeconómica

Preguntas de reflexión⁸

Considere las preguntas en esta sección para aplicación en su entidad o institución, ya sea de forma individual o en grupos de discusión.

Evalúe cómo puede incorporar estos principios de inclusión y diversidad.

- ¿Las comunicaciones de su institución/entidad promueven actualmente narrativas positivas de una sociedad inclusiva?

- ¿Cómo puede su institución/entidad impulsar una cultura que celebre la diversidad cultural?

- ¿Cómo puede ayudar su institución/entidad a garantizar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y capacidades productivas?

- ¿Cuáles son algunas estrategias de inclusión socioeconómica con enfoque intercultural que podría facilitar su institución/entidad?

⁸ Adaptado de CIVICUS, *The Gender and Social Inclusion Toolkit*.

Breve contexto: estadísticas generales poblacionales y socioeconómicas

Las crisis impactan de distintas formas a mujeres y hombres, por tanto, las estrategias de protección y respuesta deben ser analizadas desde las características y relaciones de género. En el mismo sentido, la aplicación de intervenciones generalizadas podría ampliar las desigualdades e inequidades, por lo que un enfoque de género en la recuperación socioeconómica de esta crisis es una oportunidad para orientar a la sociedad hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mediano y largo plazos.⁹

Desde el ámbito macroeconómico, Paraguay es considerado con una economía emergente, y en los últimos años se ha destacado por un buen desempeño, logrando mantener indicadores favorables y estabilidad. No obstante, los niveles de desigualdad siguen siendo altos: 4,81, según el coeficiente de Gini (PNUD, 2020). Considerando el índice de desarrollo humano en el 2019, el país alcanzó un valor de 0,728, posicionándose en el puesto 103 del *ranking* de desarrollo humano (IDH).

A pesar de alcanzar mejores niveles de desarrollo humano, se mantienen altos niveles relativos de pobreza. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del 2016, el 23,5% de la población paraguaya está en situación de pobreza. Es decir, alrededor de 1,657 millones de personas residen en hogares cuyos ingresos son inferiores al costo de una canasta básica de consumo estimado para dicho año¹⁰.

Sobre las brechas de género existentes en el mercado laboral, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2020) se tiene que:

- Las mujeres en promedio dedican 3,6 horas diarias a los quehaceres domésticos y a los cuidados no remunerados, 3,3 veces el tiempo que dedican los hombres. En ese sentido, su participación laboral representa el 59,9% y es menor a la presentada por los hombres del 84,8%.
- La inserción de las mujeres al mundo laboral se da en condiciones de desigualdad, con tasas de actividad económica, o de vinculación efectiva o potencial al mercado laboral, marcadamente dispar entre hombres y mujeres: la tasa de ocupación de los hombres es de 79,7%, representando 1,45 veces la de las mujeres que se posicionan con el 55,0%.

⁹ López-Calva y Meléndez (2020).

¹⁰ Zavattiero, C. y Serafini, V. (2019).

- Las brechas son visibles en otras variables, como la desocupación, los salarios y el aporte a la seguridad social. En este sentido, la desocupación femenina (del 8,1%), es 1,35 veces mayor que la de los hombres. En cuanto a los salarios de las mujeres, estos representan el 86,4% respecto de los salarios de sus pares varones. Todo lo anterior sumado al hecho de que las mujeres tienen más probabilidades de estar en un empleo informal que los hombres: los datos estiman un 66,8% del empleo de las mujeres frente al 62,3% del empleo de los hombres. Finalmente, a la larga, estos factores repercuten en una baja cobertura de la seguridad social: 22,4%.

Por otra parte, según se puede analizar de los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo¹¹:

El tiempo promedio de trabajo no remunerado realizado semanalmente se distribuye de manera desigual entre hombres y mujeres. [...] si bien hombres y mujeres realizan estas actividades –con una participación de 85,1% y 93,9% del total de personas, respectivamente–, las mujeres le dedican 28,7 horas por semana mientras que los hombres, 12,9 horas. La brecha de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en el mercado de trabajo remunerado es menor que en el no remunerado (9,1 horas y 15,8 horas semanales de diferencia en promedio, respectivamente), lo que evidencia una sobrecarga de trabajo no remunerado para las mujeres¹².

Promedio de horas semanales y tasa de participación en trabajo remunerado y no remunerado por sexo, población de 14 años y más de edad

		Total	Hombres	Mujeres	Brecha (M-H)
Trabajo no remunerado	Horas semanales (media)	21,2	12,9	28,7	15,8
	Participación (%) personas	89,5	85,1	93,9	8,8
Trabajo remunerado	Horas semanales (media)	45,9	49,5	40,4	-9,1
	Participación (%) personas	53,8	65,5	42,2	-23,3
Carga global de trabajo	Horas semanales (media)	46,1	46,2	46,0	-0,3
	Participación (%) personas	94,7	93,8	95,7	1,9

Fuente: Zavattiero y Serafini (2019), basado en la *Encuesta sobre Uso del Tiempo 2016*.

¹¹ Realizada por la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (hoy, INE) en 2016.

¹² Zavattiero, C. y Serafini, V. (2019).

Preguntas de reflexión¹³

Contexto

- ¿Cómo ha afectado la pandemia la situación de empleo e ingresos de las mujeres? ¿Ha mejorado, empeorado o mantenido igual? ¿De qué formas?
- ¿Cuáles son las principales barreras que dificultan la participación laboral y productiva de las mujeres? ¿Con la pandemia se han creado o no nuevas barreras? ¿Cuáles? ¿La pandemia ha tenido o no efectos colaterales positivos para disminuir barreras? ¿Por qué?
- ¿Qué diferencias significativas se pueden identificar cuando se habla de mujeres en comparación a los hombres (discapacidad e indígena) respecto a estas barreras? Dar ejemplos.
- ¿De qué formas es posible abordar las barreras mencionadas?

Toma de decisiones

- ¿Cuenta o no con acceso a la información (de fuente pública y privada) suficiente y oportuna, con relación a los grupos de estudio, que puedan impactar en los proyectos/programas de inclusión? ¿Qué tipo de información es necesaria? ¿Qué tipo de dato no está disponible y es de mucha importancia?
- ¿De qué forma se obtiene información respecto a las necesidades y problemáticas de esta población?
- ¿Cuál debería ser la principal función de los observatorios de empleo? ¿Y de los observatorios de emprendedurismo?

Recursos

- ¿Cuenta la organización, empresa, institución con recursos que puedan impactar en la inclusión y participación de los grupos de estudio en la sociedad? ¿Son o no son suficientes? ¿Por qué? ¿Qué tipo de recurso está faltando?
- ¿Existe o no un desequilibrio en el manejo de estos recursos (rubros que tienen excedentes y otros que tienen faltantes)? Justificar la respuesta.

¹³ Las preguntas fueron abordadas en los paneles de discusión para la elaboración de esta caja de herramientas. Las mismas pueden ser adaptadas para favorecer la discusión.

- ¿Cuáles son buenas prácticas o experiencias en la recaudación de fondos o recursos para proyectos/programas de inclusión?
- ¿El uso de la tecnología puede ayudar o no a derribar barreras? ¿Por qué? ¿Qué tipo de tecnología podría ser útil? ¿Cuáles serían algunos ejemplos de aplicación?

Marco normativo

- ¿Qué barreras legales o administrativas dificultan la inclusión socioeconómica de las mujeres?

Acciones o programas

- ¿Cuenta la organización con programas/proyectos que tengan relevancia para la inclusión laboral y productiva de las mujeres? En caso de que sí, describir brevemente estos programas/proyectos.
- Para la realización de estas iniciativas, ¿existe interacción o alianzas entre organizaciones/instituciones similares a favor de los grupos estudiados? ¿Cuáles?
- ¿Se asocian, además, con movimientos de base para implementar las acciones? ¿Con cuáles?

Sistemas de apoyo

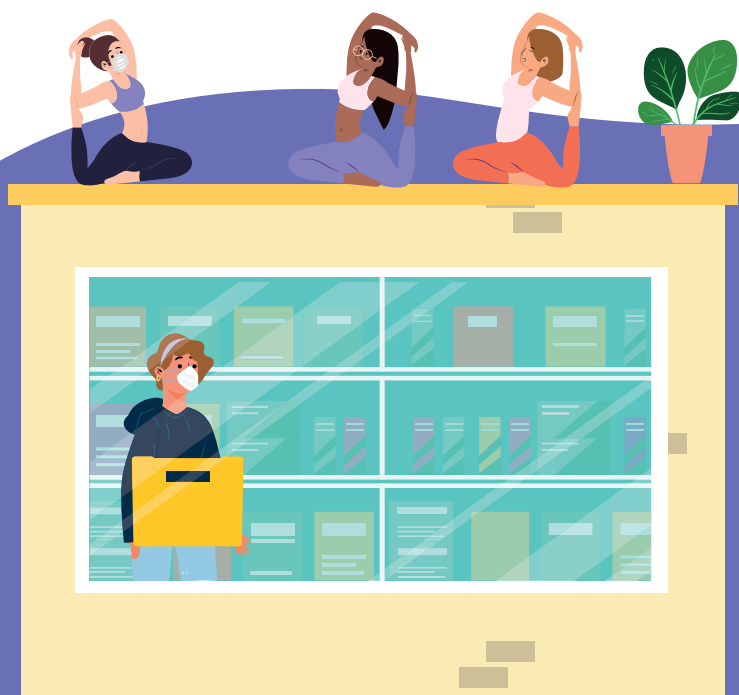
- ¿Es o no suficiente la oferta de servicios de apoyo técnico y capacitación? Si no, ¿qué está faltando? ¿Cuáles son buenas prácticas?
- ¿Qué tipo de apoyo técnico y capacitaciones es más necesario?
- ¿Es o no suficiente la oferta general de servicios de asistencia social, infraestructura física y tecnológica para la búsqueda de empleo? Si no, ¿qué está faltando? ¿Cuáles son buenas prácticas?
- ¿Es o no suficiente la oferta de financiamiento para emprendimientos? ¿Por qué?

Cultura

- ¿Es o no una prioridad para las entidades de su sector la inclusión socioeconómica de grupos en situación de vulnerabilidad? ¿Por qué?
- ¿De qué forma se está abordando la inclusión? ¿Cómo se conceptualiza? Es decir, ¿qué significa que haya o no haya inclusión? ¿Cómo se mide? ¿Cómo se evalúa?
- ¿Cuáles son las formas más eficaces de generar inclusión?
- ¿Existe o no una cultura de inclusión en su sector? ¿Es aplicada internamente? ¿De qué forma se incentiva su aplicación?
- ¿Qué opinión merece la incorporación de indicadores de inclusión en las metas claves de la organización/entidad? ¿Cómo serían estos indicadores?

Estrategias, expectativas y riesgos

- ¿Cuáles son los riesgos potenciales en las iniciativas de inclusión de las mujeres?
- ¿Cuáles son las expectativas en referencia a lo que deberían hacer los demás sectores (Estado, sociedad civil, empresas) para lograr la inclusión socioeconómica?
- ¿Qué estrategias de inclusión se deben llevar adelante? Brindar ejemplos.
- ¿Qué estrategias de comunicación se han aplicado respecto a la inclusión? ¿Cuáles han sido los objetivos de esta comunicación? ¿A quiénes se dirigen?
- ¿De qué formas o canales es más eficaz generar interés y/o participación de las mujeres en las actividades de su organización?



Barreras para la participación de las mujeres en la vida social y económica¹⁴

Presentamos algunas barreras que podrían ser las más urgentes a considerar para la gestión y reducción del riesgo de impactos socioeconómicos negativos, especialmente relacionadas a la coyuntura actual causada por la pandemia.

Barreras de naturaleza cultural y actitudinal

En contexto de la pandemia, se han identificado las siguientes barreras:

- **Sobrecarga de roles de mujeres y niñas en el ámbito doméstico.**
Además de sus labores propias de índole económica y educativa, las mujeres asumen tareas domésticas, de cuidado (a niños/as, adolescentes y adultos mayores), de enseñanza y de generación de nuevos ingresos o ingresos alternativos.
- **Mayor necesidad de apoyo en cuanto salud mental y otros servicios.**
Hay más cantidad de consultas por ansiedad, depresión, estrés postraumático, violencia basada en género. Asimismo, necesidad de asistencia para el desarrollo de clases virtuales, canasta básica familiar, subsidios y emprendedurismo.
- **Aumento significativo de la violencia basada en género.** Particularmente, creció la proporción de situaciones de violencia contra personas mayores, en especial de mujeres. La restricción de circulación enfatizó prácticas culturales heredadas y arraigadas en el tiempo. Principalmente, las asociadas a cuestiones de manejo de dinero, inversiones y operaciones financieras a la imagen de hombre proveedor coartan la participación efectiva de las mujeres en la sociedad. Ante la necesidad de generar y sostener emprendimientos, no encuentran apoyo de sus parejas. Esto, sumado al refuerzo de ciertos roles discriminatorios, minan la autoestima de mujeres y niñas y limitan sus oportunidades.

¹⁴ Los insumos son el resultado del procesamiento de la información obtenida en los paneles de discusión con actores clave que trabajan en políticas con enfoque de derechos de las mujeres, sus derechos y su inclusión socioeconómica.

Barreras políticas y sociales

(barreras en el acceso a derechos en igualdad de condiciones)

El análisis revela desigualdades y barreras en el acceso a derechos en igualdad de condiciones de niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores. La principal barrera es el limitado acceso a educación y formación, especialmente en edades tempranas. Esto se visualiza en las siguientes situaciones.

- Deficiencia en la capacitación técnica y de formación profesional, siendo estas herramientas claves para la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social y económica. Ligado a esto, la pandemia evidenció más claramente la carencia de capacitación en finanzas y emprendedurismo. Esto detiene el progreso laboral de las mujeres y las empuja a la informalidad, así como a la posible falta de sostenibilidad de los emprendimientos que asuman.
- Escaso conocimiento en temas relacionados a sus propios derechos, aquellos relacionados a derechos laborales y derechos humanos. En general, tampoco se cuenta con acceso a la información en temas relacionados a las instituciones y sus roles, políticas públicas, desarrollo humano y educación cívica. Esto trae como consecuencia, aún más en el contexto actual, una escasa participación ciudadana y política, por lo que la incidencia que puedan tener en los temas que les afectan, se ve aún más limitada.
- Reducido reconocimiento –por parte de la sociedad en general– del progreso alcanzado por mujeres y organizaciones de mujeres para la sociedad en general. Por lo tanto, existe escasa visibilidad de mujeres lideresas, que inspiren a la población y cambien esa percepción cultural.

Barreras en la legislación, mecanismos y estructuras institucionales

(recursos, marco normativo, programas, sistemas de apoyo y tecnología, estrategias)

La debilidad en el desarrollo de políticas sociales y económicas con perspectiva de género es una de las mayores barreras identificadas. Además, estas carecen de una mirada interseccional que permita eliminar las actuales brechas de género y detectar las múltiples vulnerabilidades que las pueden afectar en el desarrollo de las políticas.

Igualmente, se identifica una incomunicación intergubernamental que debe ser abordada de manera urgente para evitar la duplicación de acciones y lograr una división de responsabilidades más eficiente.

La falencia en los sistemas de comunicación también es un problema por enfrentar para potenciar el acceso a información basada en evidencia y, por otro lado, optimizar la accesibilidad en los sistemas de comunicación, con el propósito de visibilizar acciones y empoderar a las mujeres, así como exponer el acceso a servicios, planes programas, proyectos y los resultados de estos.

El escaso acceso a la información en general y con enfoque de género en especial es otra de las barreras identificadas. La información relacionada al acceso a derechos –y aún más aquella sobre empleos y emprendedurismo– carece de especificidad y aplicabilidad en relación con las necesidades de las mujeres particularmente.

Además, no es menor la brecha social que genera el insuficiente acceso a las tecnologías como medio de comunicación e información, de acceso al trabajo y emprendimientos, y como instrumento necesario en la actualidad como soporte educativo. Se evidencia también esta debilidad en el ámbito privado al detectarse baja experiencia y confianza en el manejo, publicación e intercambio de datos entre las empresas y organizaciones.

A su vez, existe una percepción negativa en cuanto al cumplimiento de leyes en el ámbito laboral y una baja cobertura de sistemas de protección social con respecto a las mujeres, siendo identificadas como principales dificultades para la ejecución de proyectos de inclusión social de mujeres, la falta de recursos humanos y financieros.

Barreras económicas

En cuanto a las barreras para el empleo de las mujeres, existe una percepción, en todos los sectores, de una insuficiente priorización de una agenda de igualdad de género para la reducción de brechas, especialmente en la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional y la igualdad de ingresos.

Se considera que faltan políticas y prácticas que impulsen el empoderamiento y la visibilidad de mujeres en puestos de toma de decisión, para que estas se constituyan en lideresas inspiradoras para las generaciones más jóvenes.

También se menciona la falta de inversión en infraestructura y servicios para disminuir desigualdades relacionadas a la maternidad y el cuidado de personas.

Desde el punto de vista de las mujeres en el ámbito empresarial y emprendedor, se considera que existen barreras importantes para incrementar la participación y el crecimiento. La barrera más importante es la informalidad, especialmente de cuentapropistas y de micro, pequeñas y medianas empresas, que dificulta el acceso a capital semilla y al financiamiento formal, y, por tanto,

a los programas de apoyo basados en garantías, como el Fondo de Garantía para micro, pequeñas y medianas empresas (FOGAPY).

En forma general, se opina que la participación en la fuerza laboral, así como a cualquier forma de ingreso autónomo, siguen siendo estratificadas según el nivel socioeconómico de las mujeres. Esto se debe a que se estima que, en ciertos estratos, existen mayores grados de dependencia relacionada a prácticas culturales y discriminatorias, como la división sexual del trabajo.

Recomendaciones

Aquí se presentan las recomendaciones igualmente generadas a partir de los paneles y la revisión bibliográfica referente a las estrategias de recuperación e inclusión socioeconómica. Se han identificado iniciativas y buenas prácticas favorables, consignadas en la sección “enlaces de interés” procesos que se recomiendan sean sostenidos y fortalecidos para su efectiva incidencia, así mismo, se encuentran algunas lagunas estructurales y procedimentales que deben ser abordadas para lograr una inclusión efectiva y oportuna.

Recomendaciones para la inclusión socioeconómica por fortalecimiento de medios de vida

Recursos sociales, liderazgo, organización y promoción

- Mejorar el trabajo de comunicación intergubernamental.
- Potenciar el acceso a información basada en evidencia y optimizar la accesibilidad de los sistemas de comunicación para visibilizar acciones y empoderar a las mujeres.
- Generar iniciativas legislativas relacionadas al acceso de las niñas, adolescentes, mujeres adultas y mayores con una mirada amplia que tenga en cuenta sus múltiples situaciones de vulnerabilidad que puedan agravarse por el género.
- Realizar un control –dentro de las instituciones públicas– de la constitucionalidad y convencionalidad para asegurar que ninguna norma, política, plan o acción vaya en contra de los compromisos de Paraguay en materia de derechos humanos.
- Impulsar acciones estatales y privadas que promuevan el empoderamiento social y económico de las mujeres, a partir de campañas de toma de conciencia sobre igualdad de género y visibilizando a mujeres en puestos de decisión en distintos rubros e industrias, rompiendo estereotipos.

- Contribuir a definir agendas e implementar políticas de empleo y producción con enfoque de derechos, apoyando a las organizaciones con recursos técnicos y financieros.
- Capacitar a las organizaciones sobre los beneficios del cambio de cultura hacia la promoción del desarrollo con inclusión. Fomentar la adopción de estrategias basadas en la valoración de la diversidad como un activo que genera beneficios medibles a largo plazo.
- Crear más oportunidades de encuentro y espacios, tanto en ferias y eventos presenciales como virtuales, por medio de portales y aplicaciones, para conectar a las mujeres a los mercados laborales y comerciales dentro y fuera del país.
- Promover el trabajo interinstitucional para la implementación de políticas con mirada interseccional y orientadas a las mujeres como sujetas de derechos y como ciudadanas económicamente activas. En esta línea, seguir impulsando estrategias para la formalización del trabajo de las mujeres a partir de la digitalización, agilización y simplificación de procedimientos, en especial apoyar y replicar en todos los sectores aquellas que acompañen a las mujeres en sus procesos de formalización de documentación, Registro Único del Contribuyente – RUC, inscripción en el Instituto de previsión social - IPS, cedulação mipymes (micro, pequeñas y medianas empresas), entre otras.
- Capacitar a niñas y mujeres en sus derechos y tomar en cuenta principalmente la opinión y las necesidades de mujeres en situación de vulnerabilidad como basamento de políticas de inclusión de mujeres. Permitir que las mismas participen y colaboren en el diálogo e intercambio en la planificación, ejecución y monitoreo de programas y proyectos para la inclusión socioeconómica.
- Fortalecer políticas y planes relativos al tratamiento de la violencia basada en género en los ámbitos laboral, político, mediático y, especialmente, en el entorno familiar, incluyendo acciones específicas para mujeres, niños/as y adolescentes y personas mayores. El fortalecimiento de las políticas debe incluir la orientación de los planes basados en evidencias y datos, provisión de recursos necesarios, campañas de concienciación y una articulación interinstitucional sólida.
- Reforzar las acciones y difundir los servicios relacionados a la salud mental de la población con énfasis en las mujeres. Estas acciones deben ser ampliadas a nivel nacional, contar con recursos suficientes para su implementación, ya sea humanos, financieros como tecnológicos. Una estrategia sugerida es la mayor difusión de estos servicios con un mensaje claro de desestigmatización de los tratamientos de salud mental.

Recursos físicos, tecnología e información

- Impulsar la producción, el seguimiento y el análisis de datos para la toma de decisiones, por medio comités de inclusión en el que participen los principales encargados y encargadas de la organización, y por los cuales se definan también programas de incentivos y recompensas.
- Seguir fortaleciendo iniciativas de transparencia y seguimiento de programas estatales, como la plataforma de seguimiento del Gabinete Social, que permite, a través del acceso a la información, una lectura de la realidad de los diversos grupos en situación de vulnerabilidad, entre los que se puede identificar a la población de mujeres.
- Generar planes y programas de acceso a las tecnologías e innovación tecnológica, considerando las necesidades específicas de mujeres en situación de vulnerabilidad, como herramienta de empoderamiento, ahorro de tiempo, e impulso educativo y económico. Esto podría realizarse a través de mecanismos que faciliten el acceso a Internet, como paquetes accesibles a precios diferenciados y amplia cobertura de wifi abierto/libre. También, el desarrollo de aplicaciones, portales y herramientas tecnológicas que logren acortar brechas productivas y de empleo.
- Impulsar los observatorios de empleo y emprendedurismo que permitan conocer las estadísticas por grupos demográficos, y así facilitar el diseño y seguimiento de programas específicos.
- Apoyar la generación y difusión de conocimiento (datos) en línea por medio de portales, especialmente en cuanto al mercado laboral, a modo de generar oportunidades de conexión entre oferta y demanda de trabajo.

Recursos financieros y de la producción

- Asignar presupuesto necesario y suficiente para la implementación de políticas que promuevan la inclusión social y económica de las mujeres
- Invertir en proyectos de inclusión socioeconómica escalables y replicables, generando evidencia sobre lo que funciona a modo de mejorar la eficiencia y sostenibilidad de los programas de inclusión.
- Invertir en infraestructura inclusiva y sostenible, así como en servicios de soporte para la maternidad y el cuidado infantil.
- Adecuar las reglamentaciones y los requisitos para acceder a productos financieros de ahorro, crédito e inversiones para mujeres.

- Dar a conocer e impulsar la implementación del Plan de Inclusión Financiera, con énfasis en la inclusión de mujeres.
- Continuar apoyando los programas de seguridad alimentaria y transferencias a cuentapropistas informales, haciendo uso inteligente de la información recolectada para brindar herramientas complementarias.
- Evaluar continuidad del FOGAPY como una figura crediticia relevante para desarrollar más créditos semilla y ayudar a formalizar las empresas. Asimismo, revisar los criterios de elegibilidad teniendo en cuenta las particularidades de los sectores más vulnerables.
- Fortalecer el trabajo interinstitucional e intersectorial por medio de Mesas para la potenciación de recursos y la obtención resultados más eficaces y eficientes.
- Adecuar normativas tributarias que favorezcan la acumulación de capital de las mipymes, por medio de programas de incentivos ligados a la formalización y el registro.
- Seguir trabajando bajo el concepto de “bancas comunales” y la conformación de comités rurales para el gerenciamiento de recursos (transferencias monetarias).
- Fomentar la creación de fondos de inversión, incubadoras y aceleradoras para emprendimientos liderados por mujeres.

Recursos humanos, salud y educación

- Impulsar la educación y capacitación de mujeres emprendedoras y empresarias, con módulos presenciales y a distancia, sobre el nuevo contexto, innovación de productos, segmentación de mercados y sistemas de comercialización.
- Implementar métricas de seguimiento para las capacitaciones, a modo de monitorear el impacto que generan en la productividad, capacidad de empleo, y generación de ingresos.
- Capacitar a la población en general y en los lugares de trabajo, tanto del sector público como privado, sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incrementar el alfabetismo digital de mujeres, transversalizando el aprendizaje y uso cotidiano de herramientas tecnológicas conectadas a Internet. Entre estas se pueden citar: capacitaciones en computación, sistemas de MS-office, *e-banking* y medios de transacción digital,

e-commerce, manejo de redes sociales y aplicaciones móviles, creación de contenidos, y otras digitales de comunicación y trabajo remoto.

- Fomentar el estudio de carreras relacionadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (llamadas STEM, por las siglas en inglés) en la población femenina, así como visibilizar a lideresas y ejemplos a seguir en las áreas mencionadas.
- Habilitar y fortalecer servicios de planificación familiar en centros de salud y fortalecer la educación sexual y reproductiva en el sector educativo.
- Impulsar la aprobación e implementación de la política de cuidados, constituyéndose esta política en un lineamiento fundamental para la inclusión de cuidadores/as al sistema de protección social, con una mirada de derechos e involucrando a entidades estatales, empresariales y las propias familias.
- Establecer planes de inserción laboral de la mujeres sobrevivientes de violencia doméstica. Este tipo de intervenciones requiere mucho acompañamiento personal/psicológico, así como la empatía y sensibilización del sector privado.



3. Programas y políticas de protección social

Ministerio de la Mujer

En Paraguay, el órgano rector de las políticas de género y derechos de las mujeres es el Ministerio de la Mujer (MinMujer). En primera instancia creada como Secretaría de la Mujer en 1992, fue elevada a rango ministerial en el 2012, por Ley N.º 4675/2012. Cuenta con autonomía técnica y de gestión, impulsa planes de acción para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, coordina la implementación del IV Plan Nacional de Igualdad (IV PlaNi).

Su misión establece la búsqueda de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, allanando los obstáculos y eliminando toda forma de discriminación hacia las mujeres. Su visión indica que es una “institución promotora y garante de los Derechos Humanos de las mujeres, con mayor nivel de incidencia en los ámbitos público y privado, para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”.

Centro de Relevo

El Gobierno nacional cuenta con el Centro de Relevo, servicio de comunicación telefónica que permite poner en contacto a personas con discapacidad auditiva con personas oyentes. De la misma manera, sirve de nexo con servicios e instituciones. Para más información: <https://centroderelevo.gov.py/>.

Marco administrativo (normativa orgánica y administrativa relevante)

En relación con la normativa orgánica, se cuenta con la Ley N.º 34/1992, de creación de la Secretaría de la Mujer, elevada posteriormente a Ministerio en virtud de la Ley 4675/2012. A su vez, esta ley está reglamentada por el Decreto N.º 630/2013.

Herramientas de política pública: políticas, planes, programas y acciones identificadas

PlaNi 2018-2024

Coordinado por el Ministerio de la Mujer¹⁵, el objetivo general de este plan es “avanzar hacia la igualdad real y efectiva, allanando los obstáculos que la dificultan o impiden y eliminando toda forma de discriminación”. Además, sus objetivos específicos son:

Eliminar toda discriminación legal hacia las mujeres; eliminar obstáculos y desarrollar los mecanismos que hagan posible el acceso igualitario y la permanencia de las mujeres en la toma de decisiones públicas en los diferentes poderes del Estado y en todos los niveles territoriales del Estado paraguayo; eliminar obstáculos y crear condiciones para una vida sin violencia y la plena vigencia de los derechos sexuales y los derechos reproductivos de las mujeres.

Asimismo, eliminar obstáculos y crear condiciones que posibiliten el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres, compartiendo con la familia, el Estado y el sector privado el trabajo no remunerado, accediendo al mercado laboral en condiciones de igualdad y a recursos que le permitan emprender proyectos rentables; eliminar obstáculos y crear condiciones que posibiliten a las mujeres su acceso a la justicia libre de estereotipos sexistas¹⁶.

15 “IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024”, Ministerio de la Mujer, <http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/iv-plan-nacional-de-igualdad-2018-2024>.

16 “Se aprobó el IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024”, Ministerio de la Mujer, <http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/se-aprobo-iv-plan-nacional-de-igualdad-2018-2024>.

Iniciativas¹⁷

Iniciativas estatales	A favor de personas en situación de vulnerabilidad en general	60
	Orientadas al sector de las mujeres específicamente	10
Iniciativas privadas		54
Iniciativas de actores de la sociedad civil en relación con personas en condición de vulnerabilidad		44
Iniciativas de actores de la sociedad civil con iniciativas enfocadas en las personas con discapacidad		26

Programas nacionales prioritarios de transferencias monetarias y asistencia alimentaria¹⁸

- Población en situación de pobreza: programas **Tekoporã** y **Adultos Mayores**.
- Población en situación de vulnerabilidad social: **Ñangareko**.
- Población cuentapropista y dependiente de micro, pequeñas y medianas empresas: **Pytyvõ**.

Acceso al crédito de micro, pequeñas y medianas empresas

- Créditos a bajas tasas para estimular la economía como respuesta a la pandemia a través del Banco Nacional de Fomento, la Agencia Financiera de Desarrollo (AFD) y del Crédito Agrícola de Habilitación.
- Fondo del Estado por medio de la AFD para proveer de garantías y mejores tasas a las Mipymes.
- Otros programas sociales que actualmente cuentan con prioridad e información reportada en el SIIS¹⁹ y que apuntan a la generación de ingresos son:
 - **Programa Tenonderã**. Implementada por el Ministerio de Desarrollo Social. Busca que las familias que van a egresar de Tekoporã puedan generar ingresos de manera sostenida.

¹⁷ Cantidad registrada hasta el momento del cierre de la edición del presente material.

¹⁸ PNUD (2020).

¹⁹ Sistema Integrado de Información Social (SIIS). "Empleo, capacitación laboral y generación de ingresos", Boletín informativo SIIS N.º 4, <https://www.sis.gov.py/estadisticas-sis/boletines-2/empleo-capacitacion-laboral-y-generacion-de-ingresos>.

- ▶ **Programas de Fomento de la Producción de Alimentos por la Agricultura Familiar.** Implementados por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).
- ▶ **Programa de Posadas Turísticas.** Iniciativa ejecutada por la Secretaría Nacional de Turismo (Senatur).
- ▶ **Mujeres emprendedoras de la Agricultura Familiar.** Iniciativa implementada por el Ministerio de la Mujer (MinMujer).
- Capacitación en oficios, carreras técnicas e idiomas (presenciales y virtuales) dirigida a pequeños productores rurales, micro y pequeños empresarios, jóvenes buscadores de empleo y emprendedores por medio del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (Sinafocal).

Inversión pública en protección social frente a los efectos de la pandemia

En términos numéricos, en los siguientes cuadros se exponen datos sobre inversión pública en protección social asignados como medida de contención a los efectos del COVID-19. La información se divide por: programas, subsidios y contratos.

Programas			
Instituciones	Presupuesto asignado (millones)	Presupuesto ejecutado (millones)	% Avance
Presidencia de la República - COVID-19	224.611	223.130	99,3
Ministerio de Hacienda - Programa central	13.762	12.997	94,4
Ministerio de Hacienda - COVID-19	3.075.127	3.072.434	99,9
Ministerio de Hacienda - Transferencias	2.521.708	2.476.925	98,2
Instituto de Previsión Social - COVID-19	688.200	478.204	69,5
Crédito Agrícola de Habitación - COVID-19	120.000	120.000	100,0
Agencia Financiera de Desarrollo - COVID-19	120.000	120.000	100,0
Ministerio de Desarrollo Social	10.000	845	8,5
Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Programa central	1.913	1.855	97,0

Fuente: Elaboración propia en base a la página Rindiendo Cuentas (2021).

Subsidios

Instituciones	Total subsidios (millones)	Subsidios entregados (millones)
Bonos alimenticios - Ñangareko	165.000	259.663
Trabajadores/as informales - Pytyvõ	1.202.618	2.193.718
Artistas y gestores/as culturales	5.027	9.169
Trabajadores/as informales - Pytyvõ 2.0.	983.533	1.967.066

Fuente: Elaboración propia en base a la página Rindiendo Cuentas (2021).

Contratos

Contratos asociados al COVID-19	
Monto	757.528 millones
Cantidad de contratos	287

Fuente: Elaboración propia en base a la página Rindiendo Cuentas (2021).



4. Marco legal y recomendaciones internacionales

Marco legal nacional

Una de las herramientas más importantes en materia de inclusión es el conocimiento y el acceso a derechos. Paraguay cuenta con un importante marco legal nacional para asegurar los derechos de las mujeres.

Algunas de las normativas más importantes están en el sitio del MinMujer (<http://mujer.gov.py/index.php/marcolegal>), así como en el de Secretaría de Género de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) (<https://www.pj.gov.py/contenido/136-secretaria-de-genero/678>).

También es recomendable conocer las normas jurídicas para personas con discapacidad, las que pueden encontrarse en el sitio de la Senadis: <https://senadis.gov.py/index.php/institucional/marco-legal/leyes-sobre-la-discapacidad>.

Contra la violencia hacia las mujeres, se destacan la Ley N.º 1600/2000 “Contra la violencia doméstica”, la Ley N.º 4788/2012 “Integral contra la trata de personas” y la Ley N.º 5777/2016 “De Protección Integral a las Mujeres contra Toda Forma de Violencia”, cuyo aporte más importante ha sido la tipificación penal del feminicidio.

Igualmente, son relevantes la Ley N.º 5446/2015 “Políticas Públicas para mujeres rurales”; la Ley N.º 4933/2013 “Que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casas y trabajadores domésticos al seguro social - Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Instituto de Previsión Social”; y la Ley N.º 6338/2019 “Que modifica el art. 10 sobre salario mínimo legal de la Ley N.º 5407/15 “Del Trabajo Doméstico Remunerado”.

Marco legal internacional

Las diferentes normas jurídicas internacionales sobre los derechos de las mujeres pueden encontrarse en el citado vínculo del sitio de MinMujer y de la CSJ.

Recomendaciones internacionales

Relacionadas al acceso a derechos

Al extenso catálogo legal se suman mecanismos y órganos de derechos humanos internacionales, que buscan lograr la aplicación efectiva de los estándares mínimos de derechos humanos en el mundo. En el caso de Paraguay, esto se puede concretar desde el sistema de Naciones Unidas a través de las recomendaciones de los órganos de tratados y otros lineamientos establecidos en resoluciones aprobadas por el Consejo de Derechos Humanos, Observaciones Generales, conclusiones de las comisiones de investigación, procedimientos especiales y las decisiones sobre casos individuales.

En forma complementaria, el sistema interamericano de protección de derechos humanos brinda recomendaciones de aplicación desde las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, informes y resoluciones de las relatorías y las Opiniones consultivas del órgano judicial interamericano.

Todo esto establece una línea mínima de cumplimiento e indica la manera en la que se debe avanzar hacia la plena realización de estos derechos.

En la línea del cumplimiento de estos estándares, el Gobierno paraguayo ha creado el Sistema de Monitoreo de Recomendaciones (SIMORE Plus), que facilita la sistematización de las recomendaciones internacionales de derechos humanos realizadas al Paraguay por los diferentes órganos y procedimientos especiales de derechos humanos de la ONU y la OEA.

Es un mecanismo efectivo y accesible para apoyar el seguimiento al cumplimiento de recomendaciones de derechos humanos y su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que el mismo permite la vinculación de las recomendaciones con los ODS relacionados.

A la fecha de la elaboración de la presente caja de herramientas, se han identificado 371 recomendaciones relacionadas a derechos de las mujeres, elaboradas por diferentes organismos de la República del Paraguay.

Las diferentes recomendaciones, relacionadas a la igualdad y no discriminación, derechos laborales, derecho a la educación, entre otras, pueden ser encontradas en <https://www.mre.gov.py/simoreplus/>.

Relacionadas a la inclusión socioeconómica

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo²⁰

Apoya a países a conseguir los ODS con soluciones integradas. Se centra en sistemas, causas profundas y conexiones entre desafíos, no solo sectores temáticos, para crear soluciones que respondan a las realidades diarias de las personas. Más datos: <https://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/projects.html>.

Certificación Sello de Igualdad en la Administración Pública

Consiste en un reconocimiento de la igualdad de género en la administración pública. Su objetivo es apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en torno a tres dimensiones: empoderamiento económico, físico y político de las mujeres.

Banco Mundial y la Alianza para la Inclusión Económica (AIE)²¹

Brinda soporte a Gobiernos para desarrollar, implementar y escalar programas de inclusión económica para incrementar de forma sostenible los ingresos, los activos y la resiliencia económica de las personas extremadamente pobres y vulnerables. Más datos en: <https://www.peiglobal.org/>.

Banco Interamericano de Desarrollo - BID²²

Busca la reducción de la pobreza, garantizar la seguridad ciudadana y mejorar la igualdad de oportunidades y productividad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe, con un enfoque en los sectores vulnerables. Más datos: <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/perspectiva-general>.

20 Adaptado de la página oficial del PNUD Paraguay, <https://www.py.undp.org/content/paraguay/es/home/sustainable-development-goals.html>.

21 Adaptado de “Los programas de inclusión económica ya benefician a 92 millones de personas en todo el mundo”, 26 de enero de 2021, *Banco Mundial*, <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/01/26/economic-inclusion-programs-now-benefit-92-million-people-worldwide>.

22 Extraído de la página oficial del BID.

CAF promueve un modelo de desarrollo sostenible mediante créditos, recursos no reembolsables y apoyo en la estructuración técnica y financiera de proyectos de los sectores público y privado de América Latina. Más datos en: <https://www.caf.com/es/proyectos/>.

Objetivos de Desarrollo sostenible y las mujeres

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son cuestiones transversales en cada uno de los Objetivos de Desarrollo sostenible, y aunque no todas las metas indiquen de forma expresa esa transversalidad, se cuenta con indicadores de género en la mayoría de los objetivos. El respeto de los derechos de las mujeres y niñas son imprescindibles para llegar a un real desarrollo, lograr la inclusión y asegurar economías que beneficien este sector de la sociedad.

En términos de recuperación social y económica, particularmente destacable y transversal es el ODS 10 “Reducción de las desigualdades” que invita a trabajar para promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, y eliminar desigualdades, promoviendo la igualdad de oportunidades, a través de legislaciones, políticas y medidas adecuadas. Es importante, además, siempre tener en cuenta de forma transversal el ODS 5 “Igualdad de Género”, junto con sus cinco metas, que busca orientar acciones para fomentar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

²³ Adaptado de la página de CAF (<https://www.caf.com/es/sobre-caf/>).

Objetivos de Desarrollo sostenible vinculados a la igualdad de género

1. Fin de la pobreza



- 1.2.** De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
- 1.3.** Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.
- 1.4.** Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.
- 1.b.** Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

3. Salud y bienestar



- 3.1.** Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.
- 3.2.** Para 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.
- 3.7.** Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

4. Educación de calidad



- 4.1. De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y efectivos.
- 4.2. De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
- 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- 4.6. De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción sustancial de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
- 4.7. a. Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

5. Igualdad de género



- 5.1.** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2.** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- 5.3.** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- 5.4.** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5.** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.6.** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
 - 5.a.** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
 - 5.b.** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
 - 5.c.** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

6. Agua limpia y saneamiento



- 6.2.** De aquí a 2030, lograr el acceso a servicios de saneamiento e higiene adecuados y equitativos para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

8. Trabajo decente y crecimiento económico



- 8.5.** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.8.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

10. Reducción de las desigualdades



- 10.2.** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3.** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

11. Ciudades y comunidades sostenibles



- 11.2.** De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.
- 11.7.** De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

16. Paz, justicia e instituciones sólidas



- 16.6.** Crear, en todos los niveles, instituciones eficaces, responsables y transparentes que rindan cuentas.
- 16.7.** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- 16.9.** De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.
- 16.b.** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

17. Alianzas para lograr los objetivos



- 17.18.** De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.



5. Otros documentos y recursos sobre la inclusión socioeconómica de las mujeres

Lenguaje inclusivo

El uso de un lenguaje ya sea de manera coloquial, como institucional o académica debe tender a la no discriminación y debe permitir la visibilización de todos los géneros. Esto puede ser integrado en todos estos ámbitos sin entrar en conflicto con el uso correcto de las normas gramaticales. Se sugiere:

- Evitar cualquier expresión discriminatoria, como “mujercita o *kuña’í*, tipa, pendeja”, entre otras. También, evitar frases del tinte de “corres como nena, ese es trabajo de hombres, el último es *kuña*”, que perpetúan estereotipos que perjudican, invisibilizan y desvalorizan a las mujeres.
- Reemplazar el masculino genérico, visibilizando el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta, no hacerlo cuando no resulta necesario.
- Cuando se hace referencia a ambos géneros, alternar el orden entre el femenino y el masculino, evitando el uso de las formas masculinas siempre en la primera posición.
- No utilizar los símbolos “@” ni “x” para sustituir las vocales al referirse a ambos géneros. Además de ser una forma incorrecta del uso del lenguaje, la utilización de estos símbolos suele dificultar la lectura a personas con discapacidad visual que utilizan medios electrónicos de lectura.

Enlaces de interés

Población en situación de vulnerabilidad

Senadis	https://senadis.gov.py/
Marco legal	https://senadis.gov.py/index.php/institucional/marco-legal
Decreto reglamentario N.º 10514 - Ley N.º 4720/2012	https://senadis.gov.py/application/files/9415/7364/8165/Decreto_Reglamentario_10.514_-_Ley_4.720-12_SENADIS_mvjcgrd7.pdf
Plan de Acción Nacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad 2015-2030	https://senadis.gov.py/application/files/3615/7175/1383/planpcd2016.pdf
Lista de verificación para un enfoque basado en los derechos humanos para las respuestas socioeconómicas de los países al COVID-19 (en inglés)	https://www.undp.org/publications/checklist-human-rights-based-approach-socio-economic-country-responses-covid-19
Sistema Nacional de Mipymes - Proyecto de mejora de las capacidades empresariales de las Mipymes	https://www.mipymes.gov.py/programa-pmce/
Centro de Información Mipyme: Paraguay	http://www.sice.oas.org/SME_CH/SICE_SME_CH_PRY_s.asp
Certificado de la Autoridad de Certificación Raíz del Paraguay	https://www.acraiz.gov.py/
Formalización y registro de empresas	https://www.mipymes.gov.py/formalizacion/
Plataforma de visualización de datos e indicadores e-Heka	https://www.gabinetesocial.gov.py/sitio/e_heka.php
Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (ENIF)	https://enif.paraguay.gov.py/
Observatorio laboral MTESS	https://www.mtess.gov.py/observatorio
Registro de cursos de Sinafocal y SNPP	https://identidad.mtess.gov.py/alumno/login.php

Para mujeres

Observatorio de la mujer para seguimiento sobre violencia hacia las mujeres	http://observatorio.mujer.gov.py/
Línea de crédito “Kuña Katupyry”	https://www.bnf.gov.py/prestamos/linea-de-credito-kuna-katupyry-
Microfinanzas – Fundación Paraguaya	http://www.fundacionparaguaya.org.py/v2/?proyecto=microfinanzas
Mujer Joven Rural - Fundación Capital	https://www.fundacioncapital.org/initiative/84
Proyecto de empoderamiento y capacitación a mujeres de comunidades vulnerables de Paraguay	https://www.cird.org.py/proyecto/proyecto-de-empoderamiento-y-capacitacion-a-mujeres-de-comunidades-vulnerables-de-paraguay/
Escuela de Formación Política Para Mujeres Líderes	https://tsje.gov.py/5-edicion-de-la-escuela-de-formacion-para-mujeres-lideres.html
Cursos gratuitos de capacitación de Ciudad Mujer	http://www.ciudadmujer.gov.py/index.php/noticias/centro-ciudad-mujer-habilitara-varios-cursos-gratuitos

Herramientas de evaluación para la inclusión de mujeres

Lista de chequeo

Esta lista de chequeo sirve para evaluar la situación de la organización en cuanto al nivel de inclusión e identificar oportunidades de desarrollo de proyectos, acciones o programas para la inclusión. Se puede completar de forma participativa por medio de grupos focales, entrevistas o encuestas.

- Existen políticas de discriminación positiva que promueven la contratación de mujeres marginadas en posiciones de liderazgo en la organización.
- El progreso en las iniciativas de inclusión se informa periódicamente a la organización, particularmente a grupos claves de mujeres marginadas.
- Criterios de inclusión se incluyen en las descripciones de puestos de trabajo, y la mayoría de la alta dirección tiene metas claras entregables en torno a la inclusión.
- Existe un plan de acción u otra directriz que articula las prioridades de inclusión de mujeres para la organización, y directrices para la presentación de informes.
- La inclusión es un elemento importante en las reuniones del equipo de alta dirección y cada líder de equipo informa sobre el progreso realizado sobre el plan.
- Se ha formado un comité directivo para seguir el progreso del plan de inclusión de mujeres.
- Las personas líderes asignan los recursos necesarios para lograr los resultados de inclusión de mujeres.
- Se invita a las mujeres adultas mayores, representantes clave de la comunidad y las líderes mujeres a participar en reuniones de planificación.
- La organización actualiza periódicamente datos clave sobre inclusión de mujeres, acceso, equidad y discriminación, y rastrea incidentes y amenazas a grupos marginados.
- Se cuenta con los recursos adecuados para garantizar que las estrategias de inclusión de mujeres se implementen por completo.
- Los gerentes “predican con el ejemplo” y buscan oportunidades para integrar las consideraciones de inclusión de mujeres en sus actividades operativas y guiar a sus equipos a hacer lo mismo.
- El desarrollo de capacidades y la capacitación en inclusión de mujeres es obligatorio para todo el personal y las organizaciones de miembros.

- Se han establecido mecanismos de atención y reparación con mecanismos especiales para manejar casos de discriminación lingüística/cultural/física, psicológica, sexual, patrimonial y económica, violencia basada en género, acoso sexual, violencia laboral, violencia política, violencia intrafamiliar, violencia telemática, violencia contra la dignidad, violencia institucional.
- La organización se esfuerza por garantizar que sus canales de comunicación lleguen a las mujeres con diversas situaciones de vulnerabilidad (en guaraní y *jopara*, mensaje de texto para llegar a audiencias rurales o radio para analfabetos, etc.).
- Las voces de las mujeres marginadas se incluyen sistemáticamente en los procesos consultivos y cívicos.
- La organización invierte en el establecimiento de relaciones sólidas con las organizaciones de mujeres y grupos representativos de grupos marginados clave.
- La organización aboga por las consideraciones de Inclusión de las mujeres en sus asociaciones con empresas y otras organizaciones no civiles.
- Las reuniones y los diálogos son accesibles para mujeres en silla de ruedas, andadores, bastones, mujeres con una discapacidad visual o con problemas de audición, y en líneas generales, son propicios para las mujeres atendiendo su condición de vulnerabilidad.
- Las mujeres de las comunidades rurales/regionales participan de las reuniones que promueve la organización.
- Los datos se desglosan por género, conocimientos básicos, incluida la edad, la ubicación, la discapacidad.

Otras herramientas de evaluación para la inclusión de las mujeres²⁴

Los principios para el empoderamiento de las mujeres. Herramienta Empresarial de Género WEP	https://weps-gapanalysis.org/
Género e inclusión. Caja de herramientas. Investigación participativa en cambio climático y agricultura	https://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/45955/CCAFS_Gender_Toolbox.pdf
El género. Manual de auditoría. Herramienta para la autoevaluación y transformación organizacional	https://www.rcrc-resilience-southeastasia.org/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf
Kit de recursos para la igualdad de género	https://actionaid.org/publications/2006/gender-equality-resource-kit#downloads

²⁴ Con excepción del primero, los demás recursos citados están disponibles en idioma inglés.

división sexual del trabajo. Tradicionalmente, los hombres han sido los proveedores del ingreso y la autoridad en los hogares, y las mujeres las cuidadoras de las familias, esta situación ha experimentado transformaciones, pero la desigualdad dista de haberse erradicado, aunque las mujeres participan del trabajo remunerado y de los asuntos públicos mantienen la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, sin reconocimiento material y simbólico a pesar de su considerable aporte a la economía.

empoderamiento de las mujeres. Proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden actual para mejorar su situación. Según la plataforma de Beijing, se refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

enfoque basado en derechos humanos. Todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, es la base misma de los derechos humanos. Este enfoque es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos, basado en el ordenamiento jurídico nacional. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo. Los dos principios fundamentales para IV Plan son los de igualdad y no discriminación que están en la base de cada derecho humano. Es fundamental que las instituciones públicas hagan control de constitucionalidad y de convencionalidad, de manera tal a que ninguna norma, política, plan o acción vaya en contra de los compromisos en materia de derechos humanos del Paraguay.

equidad de género. Alude a una cuestión de justicia, es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad, se refiere a la justicia, en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral, el objetivo de equidad de género incorpora medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbre, religión o cultura, más

25 Fuentes: Facio, A. (2006); Gender and Household Food Security; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2006); (FAO/MinMujer 2015); ONU Mujeres, 2018.

frecuentemente en detrimento de las mujeres. Es el trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, beneficios, las obligaciones y las oportunidades.

exclusión socioeconómica. Situación que se da cuando las personas no pueden participar en la vida económica, social, política y cultural de su sociedad.

género. Es una construcción social, cultural, psicológica e histórica de lo que significa ser masculino y femenino en función al sexo. Es transmitido por la socialización en una determinada sociedad. En base a las diferencias entre los sexos, estas se convirtieron en desigualdad y subordinación social, política, económica y sexual.

igualdad de género. Este concepto supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera, ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. Implica la idea de que todos los seres humanos hombres y mujeres son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones, el medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades.

inclusión socioeconómica. Acción de mejorar la capacidad, oportunidad y dignidad de las personas desfavorecidas y beneficiar su participación en la sociedad y en la economía.

interculturalidad. Interacción respetuosa entre culturas distintas, basada en el reconocimiento de la diversidad cultural, y que ninguna de las culturas es superior a otra. Su fin es favorecer el diálogo, la convivencia social, en el marco de los derechos humanos.

interseccionalidad. Como indica el Decreto 3678/2020 de la Ley N.º 5446/2015: “implica examinar como la discriminación de la mujer, por motivos de sexo y género, está unida de manera indivisible a otros factores que la afectan como la condición física, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, la situación de pobreza, la discapacidad, la edad, entre otros. Lo que puede afectar a las mujeres en diferente medida o forma que a los hombres”.

medios de vida. Según la Liga de Defensa del Medio Ambiente (LIDEMA), son aquellos que comprenden los servicios y recursos naturales, las actividades y el acceso a ellos que requiere un individuo, un hogar, una familia o una comunidad para vivir bien, es decir vivir en armonía entre las personas, en equilibrio con la Naturaleza y espacios territoriales donde se exprese la identidad y se cultive la creatividad.

personas en situación de vulnerabilidad. Aquellas personas que experimentan algún tipo de desigualdad, discriminación y exclusión.

programas de inclusión económica. Conjunto de intervenciones coordinadas y multidimensionales que dan soporte a individuos, hogares, y comunidades en sus esfuerzos de aumentar sus ingresos y activos.

vulnerabilidad. Características y circunstancias de una comunidad, sistema o bien que los hacen susceptibles a los efectos dañinos de una amenaza. El grado de vulnerabilidad o exposición de una persona a amenazas se define por diferentes aspectos tales como el físico, económico, social, institucional, etc.

Bibliografía

- Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - UNPRPD (2020). *Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres*. Perú.
- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo-AWID (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*.
- Banco Interamericano de Desarrollo / Instituto Ethos. *Perfil Social, Racial, y de Género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. Sector Social. División de Género y Diversidad (2019). *Diversity Action Plan for Operations 2019-2021*.
- Banco Mundial (2021). *The State of Economic Inclusion Report 2021. The potential to scale*.
- Beal, J. y Piron, L-H. (2005). *DFID Social Exclusion Review*, <https://www.odl.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinionfiles/2301.pdf>.
- Busso, G. (s. f.). Pobreza, exclusión y vulnerabilidad social. Usos, limitaciones y potencialidades para el diseño de políticas de desarrollo y población, <https://www.redaepa.org.ar/jornadas/viii/AEPA/B10/Busso,%20Gustavo.pdf>.
- CAF Banco de Desarrollo de América Latina (2020). *El desafío del desarrollo en América Latina. Políticas para una región más productiva, integrada e inclusiva*.
- CIVICUS (s. f.). *The Gender and Social Inclusion Toolkit. Innovation for Change*. Global Exchange Program: Strengthening Umbrella Networks.
- Expansión/Datosmacro.com. (2020). *Paraguay Índice de Desarrollo Humano – IDH*, <https://datosmacro.expansion.com/idh/paraguay>.
- Facio, A. (2006). “La igualdad substantiva: un paradigma emergente en la ciencia jurídica”, *Revista sexología y sociedad*, <http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/354/407>.

- FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2017). *Análisis de capacidades técnicas e institucionales en Paraguay. Gestión Integral del Riesgo de Desastres en el sector Agrícola y la Seguridad Alimentaria en los países del CAS.*
- FAO y MinMujer (2015). *Marco Conceptual básico para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.*
- Fund for Agricultural Development (2001). *Gender and Household Food Security*, <http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>.
- Ferreira, A. (2020). *Paraguay, Impacto COVID 19.*
- Guereña, A. y Rojas Villagra, L. (2016). *Yvy Jara - Los dueños de la tierra en Paraguay*. OXFAM en Paraguay, https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/file_attachments/yvy_jara_informe_oxfamenparaguay.pdf.
- Liga del Medio Ambiente - LIDEMA (2011). *Cartilla Medios de Vida y Cambio Climático.*
- López-Calva, F. y Meléndez, M. (eds.), *Las implicaciones socio-económicas de la pandemia por COVID-19: Ideas para la acción en políticas públicas.* PNUD y Cooperación Española.
- Ministerio de Desarrollo Social (2019). *Consulta a las comunidades indígenas durante la implementación del Programa Tekoporã. Una sistematización de las consultas realizadas durante los años 2017 y 2018.*
- Ministerio de Hacienda (2020). *Plan de recuperación económica.*
- Ministerio de Industria y Comercio y Red de Inversores y Exportadores. (2020). *Análisis de sectores con mayor potencial post Covid 19.*
- Naciones Unidas (2020). *Lista de verificación con Enfoque Basado en Derechos Humanos para las respuestas socioeconómicas de los países a la COVID-19.*
- (2020). *A UN framework for the immediate socio-economic response to COVID-19.*
- (2009). *Directrices sobre las cuestiones relativas a los pueblos indígenas.*
- Naciones Unidas, Banco de Desarrollo de Asia, PNUD (2021). *Responding to the COVID-19 Pandemic Leaving No Country Behind.*
- Naciones Unidas - Paraguay (2020). *Marco de las Naciones Unidas para la Respuesta socioeconómica Inmediata ante el COVID-19.*

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - OACDH (2006). *Preguntas frecuentes sobre el Enfoque Basado en Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf.
- ONU Mujeres (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*.
- (2018). *ABC de la igualdad de género*.
- (2017). *Transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Agenda 2030*.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Igualdad de Género: Indicadores del mundo del trabajo: Paraguay*, https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_737800/lang-es/index.htm.
- PNUD (2020). *Impulsando la recuperación socioeconómica en Paraguay. Estrategias de reactivación frente al COVID-19*.
- (2018). *Gender Equality Strategy 2018-2021*.
- Poder Ejecutivo (2020). *Presupuesto General de la Nación*.
- The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, Asian Development Bank, PNUD (2021) *Responding to the COVID-19 Pandemic Leaving No Country Behind*.
- Zavattiero, C. y Serafini, V. (2019). *Usos del tiempo y desigualdades en Paraguay*. Centro de Documentación y Estudios, <https://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2019/10/19-9-6-ORIGINAL-USOS-DEL-TIEMPO.pdf>.



ISBN: 978-99925-78-61-2



9 789992 157861

“Este documento abarca las actividades de ayuda humanitaria realizadas con la asistencia financiera de la Unión Europea. Las opiniones expresadas en él no deben interpretarse en modo alguno como la opinión oficial de la Unión Europea. La Comisión Europea no se hace responsable del uso que se pueda hacer de la información contenida en el documento”.