



BID

Banco Interamericano
de Desarrollo

Estrategia de inclusión de mujeres
en empleos no tradicionales en
obras de mejoramiento de caminos
vecinales en Paraguay

Alejandra Caldo
Martín Sosa
Andrea Monje
Isabel Granada

División de Transporte

NOTA TÉCNICA N°
IDB-TN-01697

Agosto, 2019

Estrategia de inclusión de mujeres en empleos no tradicionales en obras de mejoramiento de caminos vecinales en Paraguay

Alejandra Caldo
Martín Sosa
Andrea Monje
Isabel Granada

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Estrategia de inclusión de mujeres en empleos no tradicionales en obras de mejoramiento de caminos vecinales en Paraguay / Alejandra Caldo, Martín Sosa, Andrea Monje, Isabel Granada. p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1697)

1. Women construction workers-Paraguay. 2. Road construction workers-Paraguay. 3. Women-Employment-Paraguay. I. Caldo, Alejandra. II. Sosa, Martín. III. Monje, Andrea. IV. Granada, Isabel. V. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Transporte. VI. Serie. IDB-TN-1697

Códigos JEL: J16, J18, J20, O18, Z10.

Palabras Clave: género, caminos vecinales, Paraguay, empleos no tradicionales.

Revisores: Raúl Rodríguez, Sisi Larrea, Paola Ortiz, Antonia Benzanilla, Claudia Glen, Ruth Aquino, Deborah Martínez, Ana Farías, Cristian Lezcano, Marisol Zubizarreta

Diseño y diagramación: Agencia deBroca

Agradecimientos: al Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, a través de la Dirección de Gestión Socio Ambiental, la Dirección de Caminos Vecinales y la Unidad Ejecutora de Proyectos (UEP-MOPC), que con compromiso, empeño y dedicación, impulsaron este proyecto hasta convertirlo en realidad.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2019 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Estrategia de inclusión de mujeres en empleos no tradicionales en obras de mejoramiento de caminos vecinales en Paraguay

Alejandra Caldo, Martín Sosa, Andrea Monje, Isabel Granada.

Abstracto

El presente trabajo expone la experiencia en el proceso de diseño e implementación del proyecto piloto con enfoque de género ejecutado en Paraguay, cuyo objetivo es el de mejorar los mecanismos de absorción laboral de mujeres en áreas de trabajo catalogadas como “predominantemente” masculinas en el sector de la construcción de infraestructuras de transporte, enfocándose principalmente en la operación de maquinaria pesada y otros trabajos no tradicionales (puestos especializados, mejor remunerados, y con contratos más estables), el cual viene desarrollándose desde el año 2015 en el marco de los Programas de Mejoramiento de Caminos Vecinales, ejecutados por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) con el apoyo técnico y fi nanciamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Palabras clave: Género, Caminos Vecinales, Paraguay, Empleos no tradicionales.

Estrategia de inclusión de mujeres en empleos no tradicionales en obras de mejoramiento de caminos vecinales en Paraguay



BID

Banco Interamericano
de Desarrollo

Índice de contenidos

P.8.....	1. Resumen
P. 10.....	2. Introducción
P. 13-20.....	3. Diseño del Piloto de Género 3.1. Contexto de Género en Paraguay 3.2. El Programa de Infraestructura Vial asociado al piloto 3.3. Diagnóstico del Plan de Acción
P. 21-36.....	4. Implementación del Plan de Acción 4.1. Etapa Preparatoria a. Conceptualización de la estrategia de implementación del PAG b. Difusión del PAG c. Otras actividades realizadas previo al lanzamiento del piloto 4.2. Etapa de Implementación del PAG a. Alianzas Estratégicas b. Proceso de Formación c. Pasantías d. Historia de Vida de beneficiarias del piloto e. La documentación y comunicación del piloto
P. 37.....	5. Lecciones Aprendidas
P. 38.....	6. Conclusiones y Próximos pasos
P. 39-46.....	7. Anexos Anexo I: Ficha de personas interesadas en participar de las capacitaciones Anexo II: Instrumento línea de base con mujeres participantes de los cursos de formación Anexo III. Análisis del perfil de las mujeres participantes

Índice de cuadros

- P. 11** **Gráfico 1.** Fuente: BID
- P. 14** **Gráfico 2.** Fuente: Encuesta de Hogar 2014, cálculos BID
- P. 15** **Cuadro 1.** Fuente: DGEEC
- P. 16** **Cuadro 2.** Fuente: Elaboración propia
- P. 17** **Cuadro 3.** Fuente: Elaboración propia
- P. 19** **Gráfico 3.** Título: Principales hallazgos de la participación de mujeres en la cadena de valor de la construcción vial en Paraguay. Fuente: Elaboración propia
- P. 22** **Cuadro 4:** Fuente: Elaboración Propia
- P. 23** **Mapa 1.** Fuente: MOPC
- P. 24** **Cuadro 5.** Fuente: Elaboración propia
- P. 26** **Cuadro 6.** Fuente: MOPC
- P. 26** **Gráfico 4.** Fuente: Elaboración propia
- P. 28** **Gráfico 5.** Título: Trabajo intersectorial para implementación del plan. Fuente: Elaboración Propia
- P. 31** **Cuadro 7.** Título: Cumplimiento de metas durante del proyecto piloto. Fuente: MOPC
- P. 31** **Cuadro 8.** Fuente: MOPC
- P. 32** **Cuadro 9.** Fuente: DGR/DGSA
- P. 34** **Cuadro 10:** MOPC
- P. 42** **Cuadro 11.** Título: Edades de las mujeres participantes. Fuente: Información actualizada por el MOPC al 10 de diciembre de 2017.
- P.43** **Cuadro 12.** Título: Ocupación remunerada y no remunerada. Fuente: Información actualizada por el MOPC al 10 de diciembre de 2017.

1. Resumen

LIZA CHÁVEZ del distrito de San Francisco, departamento de Caazapá en Paraguay, está casada, sin hijos, y recién estrenada como operadora de maquinarias viales. Se enteró de un curso de capacitación en manejo de maquinarias pesadas en su comunidad, a través de unas amigas, y no dudó en apuntarse. *“Siempre me gustaron los trabajos no habituales, todo lo que sea motores. Y esta fue una oportunidad que encontré para lograr mi objetivo”*, comentó. Orgullosa de haber cumplido un sueño, conserva energía para seguir luchando por otros más y anima a sus congéneres a hacer lo mismo, segura de que las barreras son solo culturales: *“Nosotras las mujeres podemos hacer los mismos trabajos que hacen los hombres, porque tenemos la misma capacidad”*, concluyó.

NILDA BENÍTEZ oriunda de San Joaquín, departamento de Caaguazú, comentó cómo se enteró de este proyecto piloto: *“Yo escuché en la radio que existían puestos vacantes de trabajo y fui para inscribir a mi hermano. La señora que estaba ahí me comenta que también hay para mujeres y que si quería me podía anotar también, y sin dudar me inscribí”*. Con 23 años está a pasos de graduarse como enfermera, ya que solo le falta la tesis, anteriormente trabajaba como empleada doméstica, labor que la ayudó a costear los primeros años de estudios. Con este nuevo trabajo está ahorrando para poder terminar su tesis y recibir su licenciatura en enfermería. *“Nos capacitaron y quedé seleccionada. Empecé trabajando con la excavadora y ahora estoy encargada del departamento de depósito. Fue una oportunidad muy grande, ya que somos pocas mujeres en el rubro. Lo importante es trabajar y demostrar que, nosotras, las mujeres también podemos hacer el mismo trabajo que todos ellos”*, afirmó.

Liza y Nilda, son dos de las beneficiarias de la primera promoción del piloto de inclusión de mujeres en oficios no tradicionales, realizado por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones del Paraguay (MOPC), dentro de sus programas de caminos vecinales, con el apoyo y financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Ahora nos toca mostrar los principales resultados obtenidos y extraer algunas lecciones aprendidas, pero antes hagamos un poco historia de cómo fueron concebidos estos pilotos y lo que se pretendía lograr con ellos.

Durante el año 2015 la División de Transporte del Banco junto a la División de Género y Diversidad consolidó un Plan de Acción de Género (PAG) a fin de promover la equidad de género en sus operaciones a partir de la vinculación de más mujeres durante la ejecución de proyectos, particularmente en trabajos o rubros no tradicionales de la construcción de infraestructura expandiendo de esta forma los beneficios de los proyectos de transporte tanto a hombres como a mujeres de las poblaciones beneficiadas. Como punto de partida para el diseño del piloto en Paraguay, se realizó un diagnóstico de género y análisis de la cadena de valor del sector: en las áreas rurales de Paraguay el 42% de las mujeres carece de ingresos propios, y, cuando lo tienen, ganan apenas el 62,1% del ingreso de sus pares masculinos. Asimismo, se evidencia la casi nula existencia de mujeres trabajando en oficios no tradicionales en el

sector de la construcción y mantenimiento vial, a pesar de que hay un déficit en la mano de obra, lo cual se debe principalmente a que no existe oferta de trabajo dirigida a las mujeres y a la existencia de estereotipos culturales en perjuicio de las mujeres; por tanto, ni están capacitadas, ni cuentan con las competencias requeridas.

Con estos insumos, más la ventana de oportunidades derivada de la cantidad de obras viales, en ejecución y a ejecutarse, que genera una gran demanda de mano de obra en todos los niveles y especialidades, el PAG específico para Paraguay, incluye, en cada una de las obras a ser licitadas, las siguientes actividades:

- **Contratación de un especialista de género, para la implementación de la estrategia dentro de la obra.**
- **Adecuación de los campamentos de obra, adaptado a las necesidades de las mujeres (baños con duchas para las mujeres, y habitaciones separadas).**
- **Elaboración de un manual de convivencia; que establezca un protocolo de convivencia entre hombres y mujeres, y promueva la cultura de igualdad.**
- **Cursos de sensibilización sobre temas de género.**
- **Desarrollo de dos talleres teórico/práctico de 40 horas de duración de al menos 5 personas, en cada uno de los cursos, donde deben incluirse como mínimo a 2 mujeres, en operación de máquinas y en otras actividades como topografía, laboratorio y seguridad en obras.**
- **Pasantías remuneradas de al menos 4 pasantes mujeres por un periodo continuo de 5 meses para desarrollar trabajos no tradicionales en la obra.**
- **Informe de implementación del Plan de Género al final del periodo de pasantía.**

Los cursos de formación se centraron, en su mayoría, en operación de maquinaria (pala cargadora, excavadora hidráulica, retroexcavadora) pero también se desarrollaron cursos en topografía, laboratorio de suelos y seguridad laboral. Se capacitó a un total de 167 personas, de las cuales 61 fueron mujeres, un

37% del total capacitado, porcentaje que muestra un importante avance en romper estereotipos de género relacionados con la participación de mujeres en actividades tradicionalmente masculinas. Estas capacitaciones fueron recibidas con alto entusiasmo por las mujeres de las zonas beneficiadas y testimonios, como los de Lisa Chávez y Nilda Benítez y de otras compañeras, al igual que actores clave del proceso, dan fe de ello. Con relación a las pasantías, 24 mujeres participaron de este programa en labores como operación de maquinarias viales, topografía, seguridad y salud laboral, ayudante de laboratorio y encargada de depósito de materiales. Estas pasantías culminaron con éxito, las cuales favorecieron la absorción laboral de parte de estas mujeres y de las empresas constructoras: 14 pasantes tuvieron oferta laboral, 11 aceptaron y fueron incorporadas a las empresas para desempeñarse en trabajos no tradicionales.

Esta fue la primera experiencia gubernamental en Paraguay en este tipo de iniciativas, y dado el éxito de la experiencia, la misma será replicada tanto en el resto de las obras de caminos vecinales previstas como otras áreas de actuación del MOPC, como es el caso de agua y saneamiento.

Este tipo de iniciativas trasciende el enfoque tradicional del sector de transporte de contemplar la perspectiva de género desde el punto de vista de la demanda de la infraestructura de transporte, donde el diseño de la infraestructura se adapta a las necesidades específicas de las mujeres en materia de movilidad. En este sentido, a partir de iniciativas como las aquí planteadas, se considera la inclusión de la mujer como parte de la oferta o fuerza laboral de un sector predominante masculino, en el cual existen estereotipos de género muy marcados en cuanto a la división del trabajo, y en actividades donde, actualmente, la participación de la mujer es casi inexistente, como es la operación de maquinaria pesada, entre otros rubros.

En el presente documento se expone en detalle el proceso de diseño e implementación de la Estrategia de Inclusión de Mujeres en oficios no tradicionales en obras del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales en Paraguay.

2. Introducción

La igualdad de género constituye uno de los pilares fundamentales de desarrollo para América Latina y el Caribe (ALC) y es para todos los sectores económicos una de las condiciones esenciales para garantizar enfoques inclusivos y sostenibles. En el caso particular del sector de transporte (que comprende la infraestructura y servicios conexos), la igualdad de género se traduce en la promoción de acciones que incluyan la perspectiva de género desde dos ángulos: mujeres como usuarias de los sistemas de transporte y mujeres como parte de la fuerza laboral de este sector. En otras palabras, la perspectiva de género debe incorporarse en las diferentes etapas de los proyectos de transporte (diseño, construcción, mantenimiento y operación) y buscar la identificación y la eliminación de las barreras que limitan el acceso a fin de lograr una adecuada representación femenina en los distintos eslabones de la cadena de valor del sector.

A pesar de la reciente y activa discusión sobre la igualdad de género en el sector de transporte, a nivel mundial la participación de la mujer en el desarrollo de infraestructura sigue siendo baja. Si bien existen algunos ejemplos emblemáticos¹, muy pocas agencias de transporte han buscado poner en marcha sistemas que tengan en consideración las necesidades y perspectivas de hombres y mujeres de manera separada². De hecho, muchas veces el transporte es visto como neutro al género, lo cual se traduce en infraestructuras que no están adaptadas a las necesidades y patrones de viajes de diferentes grupos de personas, incrementando así las brechas de género.

En relación a la participación de mujeres en el mercado laboral del transporte, se puede destacar que, si bien se observa un incremento en el porcentaje de trabajadoras a nivel

mundial, ésta todavía sigue siendo muy baja³ y hasta se puede hablar de una subrepresentación femenina en el sector⁴, el cual frecuentemente es caracterizado por ser un sector tradicionalmente masculino. Específicamente en los países de ALC, las mujeres están subrepresentadas tanto en el sector de transporte como en el de construcción, donde representan un 14,5% y un 3%, respectivamente (ver gráfico 1). Esta baja representación femenina contribuye a que estos sectores, así como otros sectores ligados a las Ciencias Tecnología Ingeniería y Matemáticas (CTIM), sean considerados como sectores tradicionalmente masculinos o sectores no tradicionales para las mujeres. Adicionalmente a esta subrepresentación, muchas veces los cargos ocupados por mujeres en los sectores de construcción y de transporte, son en empleos de menor responsabilidad, y por ende menor remunerados, o por lo contrario, reciben menor salario a igual trabajo.

¹ Véase el caso de Viena, Austria, en el diseño de su sistema de transporte o en Londres, Inglaterra, por la agencia que maneja el metro de la ciudad Transport for London. También recientemente, algunas ciudades de América Latina están promoviendo la perspectiva de género en el sector de transporte, como puede verse en este artículo de El País “Mujeres al volante, imagen constante”.

² Si bien actualmente se requiere de un tratamiento diferenciado entre patrones de movilidad entre hombres y mujeres, es necesario trabajar en paralelo con una estrategia a nivel general educativo para no asociar determinadas tareas a un determinado género.

³ Históricamente, el sector de transporte no se ha visto como amigable hacia las mujeres y sigue siendo el caso en la actualidad. Por ejemplo, en el 2006 en la Unión Europea, una de las regiones con mayor participación femenina en este sector, sólo un 21% de la mano de obra en los servicios de transporte eran mujeres, comparado a un poco más del 44% en el sector de servicios en general. Ver: Informe sobre la Política de Transportes 2013: Las mujeres en el sector del transporte. Oficina Internacional del trabajo.

⁴ Un sector con una subrepresentación de hombres o mujeres, es un sector que por lo general cuenta con menos de un 25% del total de los empleados de un sexo o del otro. Por ejemplo, los sectores de la construcción, transporte, minería o energía, entre otros, son sectores que por lo general tienen una subrepresentación femenina. Ver: Hegewisch, Ariane and Hartmann, Heidi (2014). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done. Institute for Women's Policy Research.

GÉNERO E INFRAESTRUCTURA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

RUBROS DE MAYOR Y MENOR REPRESENTACIÓN LABORAL FEMENINA



Fuente: encuestas nacionales de hogares, cálculos BID (años 2011-2014)

GRÁFICO 1 – Género e infraestructura en América Latina y el Caribe: rubros de mayor y menor representación laboral femenina.
FUENTE: BID

En este contexto, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) viene trabajando en fomentar la transversalización de los temas de género en los sectores de infraestructura, incluyendo transporte, con el objetivo de ayudar a cerrar las brechas mencionadas. Para esto, el BID ha puesto en marcha diferentes instrumentos institucionales, tales como la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (OP-761) aprobada en 2010 y más recientemente la Estrategia Institucional (UIS) 2016-2019 (AB-3008), que proveen lineamientos multisectoriales para mejorar las condiciones y oportunidades de mujeres y hombres para que puedan alcanzar su potencial social, económico, político y cultural.

De manera específica, la División de Transporte (TSP) del BID, en coordinación con la División de Género y Diversidad (GDI), ha priorizado la inclusión de la temática de género en sus proyectos, abordándolos desde las dos perspectivas mencionadas anteriormente: mujeres como usuarias de los sistemas de transporte y mujeres como parte de la fuerza laboral de dicho sector. Con relación a esta segunda perspectiva, desde inicios del 2015, TSP lidera el diseño e implementación de tres iniciativas piloto (Paraguay, Bolivia y Nicaragua), los cuales retoman una experiencia previa del BID en Haití que tuvo por objetivo capacitar a mujeres en actividades no tradicionales y de mejor calidad (puestos especializados, mejor remunerados, y con contratos más estables) en el sector. Específicamente, estos pilotos buscan, en función de cada contexto geográfico y cultural, mejorar los mecanismos de absorción laboral de mujeres en áreas de trabajo catalogadas como “predominantemente” masculinas en el sector de la construcción de infraestructuras de transporte, enfocándose principalmente en la operación de maquinaria pesada y otros trabajos no tradicionales.

De manera específica, el presente documento compila el proceso de diseño e implementación del primer piloto de Paraguay, el cual viene ejecutándose desde el año 2015 en el marco de los Programas

de Mejoramiento de Caminos Vecinales, ejecutados por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) en Paraguay con el apoyo y financiamiento del BID.

Se espera que este documento sirva de base para proyectos de infraestructura, tanto del BID como de otros organismos internacionales, agencias públicas sectoriales o empresas privadas, que deseen poner en marcha programas que integren la perspectiva de género en el sector. Para tales fines, la sección III analiza cómo fue concebido y diseñado el piloto de género en Paraguay, a través de una caracterización del contexto general de género en el país, una descripción de los proyectos viales asociados al piloto y la descripción del Plan de Acción de Género (PAG) a ser ejecutado en el marco de los programas de caminos vecinales, tanto en preparación como en ejecución. La sección IV profundiza sobre la implementación del piloto de género en Paraguay, diferenciando las actividades preparatorias y de difusión, de las actividades de implementación propiamente dicha donde destacan las actividades de formación y las pasantías. Finalmente, la sección V incluye las principales lecciones aprendidas y la sección VI, las conclusiones y próximos pasos.



3. Diseño del piloto de género

3.1 Contexto de Género en Paraguay

Desde el año 1992, con la adopción de la nueva Constitución Nacional, Paraguay viene incorporando diversas medidas que buscan promover la igualdad de género, tales como:

- **La creación del Ministerio de la Mujer**
- **La ejecución del “III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008-2017”**
- **La promulgación de la Ley 5446/2015 de Mujeres Rurales (apartados específicos de la transversalidad de dicha perspectiva en todos los ministerios del país, con un capítulo específico IV-Derechos Económicos)**
- **El Plan Nacional de Desarrollo 2030**

Sin embargo, todavía existen aspectos que limitan la participación efectiva de las mujeres en la fuerza laboral. De hecho, en el año 2016, la tasa de participación laboral de las mujeres paraguayas que conforman la población económicamente activa (PEA) fue relativamente cercana al promedio regional (55,8% versus 54,3%), no obstante, es inferior a la participación laboral masculina (85,8%)⁵. Estas brechas son aún más notorias en zonas rurales (50,6% para las mujeres y 86,6% para los hombres)⁶.

Sectorialmente, se puede subrayar que la participación laboral de las mujeres en el transporte y la construcción (tradicionalmente caracterizados por una mayor participación masculina), es

prácticamente inexistente: solo 1,7% de toda la fuerza laboral femenina se concentra en el área de transporte, almacenamiento y comunicaciones; y entre los ocupados en este sector, las mujeres representan apenas el 14% del total de empleados (frente a un 86% de ocupación masculina)⁷.

Para los ocupados en el sector de la construcción, la proporción femenina alcanza solo un 2% frente a un 98% de ocupación masculina. En otras palabras, las mujeres están subrepresentadas en estos dos sectores, los cuales suelen ser más competitivos y proporcionan mayores ingresos que otros donde hay una mayor participación femenina⁸. El siguiente gráfico muestra la participación femenina por rama de actividad en Paraguay.

⁵ CEPAL (2016). CepalStats: Población Económicamente Activa (PEA) 2016.

⁶ CEPAL (2014). CepalStats: Población Económicamente Activa (PEA) por región geográfica, 2014.

⁷ Cálculos a partir de Encuesta de Hogar 2014 (encuestas armonizadas por el BID).

⁸ ONU Mujeres (2015). Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay. Asunción, Paraguay.

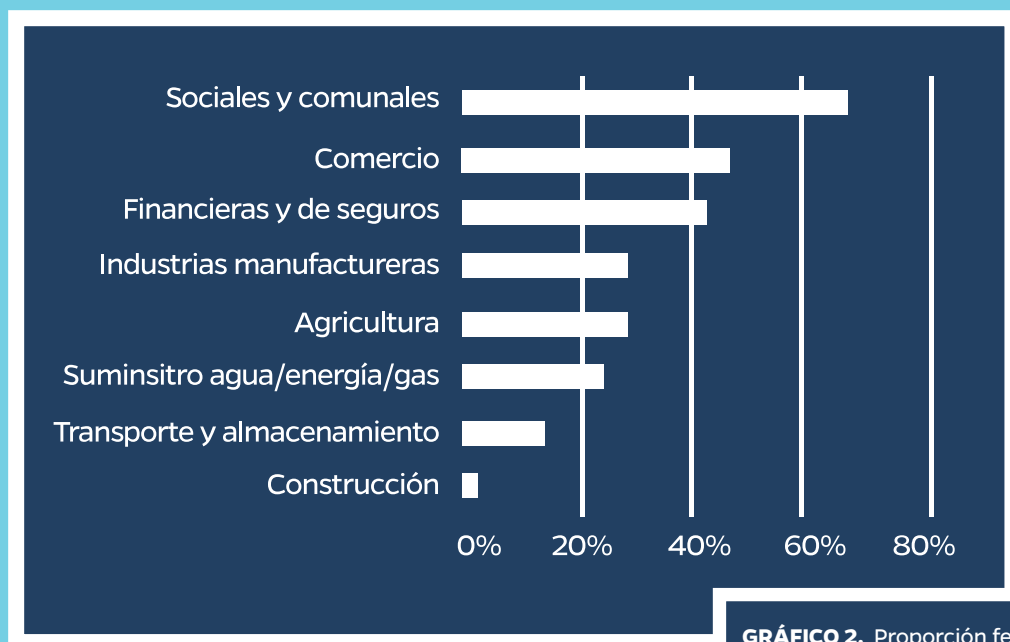


GRÁFICO 2. Proporción femenina en la ocupación de cada sector en Paraguay.
FUENTE: Encuesta de Hogar 2014, cálculos BID

Si existen desequilibrios relativos a la cantidad de puestos de trabajo y su distribución, en relación a los ingresos los desequilibrios son aún más evidentes. En todas las categorías revisadas anteriormente, el promedio de ingreso de las mujeres está por debajo de los ingresos logrados por los hombres. En relación a nuestro foco de interés, de los ingresos de las mujeres, para la categoría empleado/ obrero privado en relación a las categorías de cuenta propia y trabajo doméstico muestra una gran franja de diferencia que podría impulsar a las mujeres a embarcarse a ocupaciones que no son consideradas como “tradicionales de mujeres”.

Adicionalmente, el 37% de las mujeres que conforman la PEA no cuenta con un ingreso propio, frente al 19,6% de los hombres. La falta de autonomía económica se agrava en

el sector rural donde la proporción de mujeres sin ingresos llega al 42,4%⁹.

Por otro lado, en promedio las mujeres campesinas ganan apenas el 62,1% del ingreso masculino total. Las mujeres de zonas rurales ganan poco más de la mitad (53,1%) que las mujeres que trabajan en zonas urbanas, mientras que las mujeres pobres ganan el 27,6% del ingreso de las mujeres no pobres. Las mujeres campesinas pobres apenas llegan a ganar el 15,7% de las remuneraciones de los hombres urbanos no pobres. En otras palabras, ser mujer y campesina implica una doble desventaja¹⁰.

⁹ ONU Mujeres (2015). Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay. Asunción, Paraguay.

¹⁰ BID (2015). Diagnóstico de Género y de la Cadena de Valor de la Construcción de Infraestructura de Paraguay.

Área de residencia y categoría ocupacional	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Total País	2.325	2.576	1.926
Empleado / obrero público	3.741	4.194	3.292
Empleado / obrero privado	2.322	2.369	2.189
Empleado o patrón	6.852	6.771	7.127
Trabajador por cuenta propia	1.405	1.595	1.132
Empleado doméstico	1.217	1.642	1.186
Urbana	2.599	2.883	2.207
Empleado / obrero público	3.938	4.442	3.468
Empleado / obrero privado	2.444	2.507	2.294
Empleado o patrón	6.475	6.087	7.656
Trabajador por cuenta propia	1.719	2.032	1.384
Empleado doméstico	1.296	1.856	1.253
Rural	1.783	2.058	1.193
Empleado / obrero público	3.057	3.441	2.586
Empleado / obrero privado	1.963	2.031	1.573
Empleado o patrón	8.057	8.732	4.501
Trabajador por cuenta propia	1.099	1.261	788
Empleado doméstico	1.007	956	1.010

CUADRO 1. Promedio de ingreso mensual (en miles de Guaraníes) en la población ocupada por sexo, según área de residencia y categoría ocupacional de la ocupación principal.

FUENTE: DGEEC. Encuesta permanente de hogares 2017. incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay y toda la población indígena. No incluye ingreso igual a cero.

3.2 El Programa de Infraestructura Vial asociado al piloto

Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales II (PR-L1092)

Ejecutor: Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)

Monto BID y aprobación: USD 62 millones -
Fecha de aprobación: 7 de diciembre de 2015

Objetivos: Mejorar la conectividad de las zonas rurales de la Región Oriental (RO) del país, proveyendo mejor acceso de las zonas productivas a puntos de consumo

Componentes/actividades: i) Obras de mejoramiento y mantenimiento de caminos vecinales y reemplazo de puentes
ii) Administración y gestión
iii) Gestión socioambiental

Actividad de género: Implementación de un plan de formación, concientización y divulgación en aspectos de género relacionados con la participación de mujeres en oficios no tradicionales en las obras civiles y mantenimiento, con miras a su inserción laboral

CUADRO 2.

FUENTE: Elaboración propia

El programa de infraestructura vial asociado al diseño del piloto de género en Paraguay es el Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales II (PR-L1092, ver Cuadro 2), el cual, aprobado el 7 de diciembre de 2015¹¹ por el Directorio Ejecutivo del BID y ejecutado por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), tiene por objetivo mejorar la conectividad de las zonas rurales de la Región Oriental del país, proveyendo mejor acceso de las zonas productivas a puntos de consumo.

El programa busca contribuir a reducir las brechas de género antes mencionadas, principalmente en el área rural, eliminando barreras de acceso y fomentando la participación de las mujeres en diversas actividades del sector de transporte y de

construcción de infraestructura con el objetivo de, no solo incrementar el capital humano de las mujeres, sino también de incrementar la productividad del sector y aportar al desarrollo económico del país.

No obstante, al momento del diseño del piloto de Paraguay, el MOPC tenía en ejecución otra operación de mejoramiento de caminos vecinales, la cual también incluía actividades de género para promover la participación de mujeres en capacitaciones técnicas. Dada la similitud de los componentes de género en ambas operaciones, se decidió iniciar la ejecución del piloto a través de esta segunda operación. Se trata del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales (PR-L1084, ver Cuadro 3)¹².

¹¹ Préstamo BID 3600/OC-PR.

¹² Préstamo BID 3363/OC-PR y 3364 /CH-PR.

Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales (PR-L1084)

Ejecutor: Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)

Monto BID y aprobación(*): USD 100 millones - noviembre, 2014

Objetivos: Proveer mejor acceso de las zonas productivas a puntos de consumo en las zonas rurales de la Región Oriental del país

Componentes/actividades: i) Obras Civiles, lo cual incluye el mejoramiento y el mantenimiento de caminos vecinales, y el reemplazo de puentes de madera por puentes de hormigón armado.
ii) Ingeniería, administración, auditoría y evaluación
iii) Mitigación socio ambiental

Actividad de género: Promoción de la participación de mujeres en actividades de capacitación técnica para mano de obra local, promover su posterior contratación en las obras de mejoramiento y mantenimiento del programa.

*Además posee una contrapartida local de USD 25 millones financiados con recursos del Fondo para la Promoción del Desarrollo (FONPRODE), administrado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

CUADRO 3.
FUENTE: Elaboración propia

Cabe mencionar que si bien las actividades de género de ambas operaciones se enmarcan dentro de los componentes de Gestión Socioambiental en la PR-L1092 o de Mitigación Socioambiental en la PR-L1084, los PAG proponen que parte de las actividades de género previstas se incorporen dentro de los componentes de obras civiles, a través de los Pliegos de Bases y Condiciones (PBC) respectivos. Esto se desarrollará en mayor detalle en las siguientes secciones.



3.3 Diagnóstico y Plan de Acción de Género (PAG)

A fin de identificar las oportunidades para impulsar acciones de género dentro de la operación bajo diseño, el punto de partida fue realizar un diagnóstico de la cadena de valor del sector de transporte con perspectiva de género. El objetivo de este diagnóstico fue hacer un relevamiento de los actores principales de la cadena de valor del sector de transporte en Paraguay, sus roles en el ciclo de proyectos y la conformación de su personal de trabajo desagregada por sexo. Esta información, en primer lugar, permitiría cuantificar la participación de las mujeres en todos los eslabones de la cadena de valor del sector (tanto en términos de número de mujeres en el sector, así como el tipo de trabajo que realizan), identificando las barreras de acceso, y determinando donde existían las mayores brechas de género. En segundo lugar, permitiría identificar las necesidades del mercado, y, por último, permitiría definir las actividades de género que el BID podría priorizar en el piloto y los actores claves para poner en marcha el mismo.

Los eslabones de la cadena de valor consultados fueron:

- Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC)
- Empresas constructoras
- Empresas fiscalizadoras de obras
- Trabajadores de campamentos de obra
- Instituciones de Formación Profesional

Los principales hallazgos del relevamiento se resumen en la siguiente figura:



GRÁFICO 3. Principales hallazgos de la participación de mujeres en la cadena de valor de la construcción vial en Paraguay. **FUENTE:** Elaboración propia

El diagnóstico realizado muestra una baja o nula participación de mujeres en oficios no tradicionales en el sector de la construcción y mantenimiento vial, lo cual se asocia principalmente a la presencia de estereotipos culturales y roles tradicionales de género que afectan principalmente a las mujeres en el desarrollo de actividades laborales relacionadas con el transporte y la construcción¹⁴.

Por otra parte, el diagnóstico evidenció que la cantidad de obras viales, en ejecución

y a ejecutarse, en el país genera una gran demanda de mano de obra en todos los niveles y especialidades. No obstante, la oferta de mano de obra para satisfacer esta demanda es insuficiente. Este escenario se evidencia positivo para impulsar la inclusión de la mujer en las actividades no tradicionales del sector a través de un programa piloto.

¹⁴ Los estereotipos culturales identificados durante el diagnóstico incluyen: sus responsabilidades en el hogar (rol de reproducción), necesidades específicas de las mujeres durante el embarazo y periodo de lactancia, limitaciones físicas y posibilidad de ser víctimas fáciles de acoso sexual.

Teniendo esto en consideración, se diseñó de manera participativa un Plan de Acción de Género (PAG), el cual propone las siguientes actividades:

1. Campañas de comunicación y sensibilización sobre las ventajas y oportunidades de la inclusión de la perspectiva de género, dirigidas a las empresas constructoras del sector y a las comunidades beneficiarias y aledañas a las zonas de las obras para asegurar que la población, particularmente las mujeres, conozca sobre estas oportunidades.

2. Programas de capacitación teórico-práctico a mujeres en trabajos no tradicionales dentro de la construcción y mantenimiento de infraestructura vial: Estas capacitaciones serán complementadas con la adaptación de la infraestructura de los campamentos de obras y sensibilizaciones sobre temas de género a mujeres y hombres (que ya trabajan en las obras) para facilitar la convivencia y el trabajo de ambos sexos en ambientes tradicionalmente masculinos¹⁵.

3. Pasantías remuneradas a fin de asegurar que las mujeres beneficiarias de las capacitaciones ganen experiencia práctica dentro de las empresas, pero que al mismo tiempo tengan un ingreso para mantener a sus familias durante este proceso.

4. Fortalecimiento institucional del MOPC en temas de género a fin de posicionar de manera sostenible la perspectiva de género de manera transversal en el sector de infraestructura. Para este fortalecimiento, el PAG propone la contratación de un/a especialista de género en la unidad ejecutora de proyectos del BID y se prevé la designación de puntos focales de género en las áreas responsables de las obras.

El diagnóstico también identificó que los distintos actores de la cadena de valor no consideran ninguna diferencia en cuanto a habilidades o características profesionales asociada al género. No obstante, declararon no tener motivación alguna para cambiar

el status quo del sector, pero de existir requerimientos específicos para promover la inclusión de mujeres en el sector, ellos no se opondrían a éstos. En virtud de lo anterior, el PAG propone que las tres primeras actividades de género se adscriban dentro de las condiciones establecidas mediante los Pliegos de Bases y Condiciones (PBC) de las obras a ser financiadas por el BID, a fin de que sean ejecutadas por las empresas adjudicatarias de dichas obras¹⁶. La cuarta actividad del PAG, el fortalecimiento institucional, es realizada directamente por el MOPC, a través de la Unidad Ejecutora de los Proyectos de Caminos Vecinales, la cual dentro de su estructura cuenta con una especialista social con enfoque de género a tiempo completo que apoya la implementación de los pilotos de género de los programas de caminos vecinales. Como ya se indicó, si bien el proyecto piloto se diseñó en el marco de la preparación de la operación PR-L1092, dado que existía en ejecución una operación de caminos vecinales de alcance similar a la antes mencionada, donde el MOPC también era su Organismo Ejecutor (operación PR-L1084), se acordó anticipar la implementación del piloto de género en esta segunda operación ya en ejecución¹⁷. Dada la similitud de ambos programas, se espera que la experiencia y lecciones aprendidas que surjan del primer piloto puedan replicarse a la ejecución del resto de las obras previstas en ambos programas¹⁸.

Las secciones siguientes analizan la ejecución del primer piloto de género en Paraguay, en el marco del programa PR-L1084.

¹⁵ Algunos elementos relevantes que deberán incluirse en el proceso de capacitación son habilidades para la vida, capacitación intensiva en temas de género, e intercambio de experiencias a nivel nacional y regional.

¹⁶ Específicamente, el PAG propone que las empresas participantes de los procesos licitatorios de las obras de mejoramiento de caminos vecinales coticen con su oferta, como un ítem más de obra, las tres primeras actividades de género del PAG mencionadas.

¹⁷ Cabe recordar que en Paraguay los préstamos financiados por la cooperación internacional deben ser aprobados por el Congreso Nacional. Este proceso, por lo general, suele tomar varios meses después de la aprobación oficial dentro del organismo prestatario.

¹⁸ En el caso de la operación PR-L 1092, se espera tener ejecución de obras, junto con los pilotos de género, a partir del año 2019.

4. Implementación del Plan de Acción

La estrategia diseñada tuvo en cuenta los resultados del diagnóstico y mejores prácticas de la región, contando con la participación de un equipo intersectorial conformado por el BID, especialistas del MOPC, tanto de la Dirección de Caminos Vecinales como de la Dirección de Gestión Socio Ambiental (DGSA), ingenieras/os de obras y consultores externos, entre otros actores clave para arribar a los productos y resultados que se describen seguidamente.

La implementación del PAG se puede dividir en una primera etapa preparatoria y luego en la implementación propiamente dicha.

4.1 Etapa Preparatoria

Las actividades preparatorias para la implementación del PAG tuvieron lugar a partir del año 2016, conformándose para tales fines un equipo de trabajo intersectorial entre el BID¹⁹, la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP); el Departamento de Género y Reasentamiento (DGR) dependiente de la Coordinación Social de la Dirección Social de Género y Reasentamiento de la DGSA del MOPC.

Entre estas actividades preparatorias destacan las siguientes:

a. Conceptualización de la estrategia de implementación del PAG

El objetivo específico del PAG de Paraguay es, a través del financiamiento de acciones de inclusión y capacitación, aumentar la participación de las mujeres en los empleos no tradicionales generados en las intervenciones de caminos vecinales en el interior del país.

Con base en este objetivo, el primer piloto se lleva a cabo en el marco del grupo 1 de obras de mejoramiento de caminos vecinales incluido en el componente de obras civiles de la operación PR-L1084. Este primer grupo de obras, denominado “LPI N°154/15. Rehabilitación de Tramos de Caminos Vecinales en los Departamentos de San Pedro, Caaguazú y Caazapá” se compone de 6 lotes de obras, que totalizan 210,65 km (un 58% del total de caminos a ser mejorados bajo la operación)²⁰, distribuidos en los departamentos de Caazapá, Caaguazú y San Pedro, tres de los departamentos con mayor incidencia de la pobreza de la región oriental del país. El cuadro siguiente muestra la totalidad de caminos a ser mejorados con la operación PR-L1084.

¹⁹ Este equipo estuvo conformado por especialistas y consultores de las divisiones de Transporte (TSP), de Género y Diversidad (GDI) y de Gestión Financiera y Adquisiciones para Operaciones (FMP) del BID.

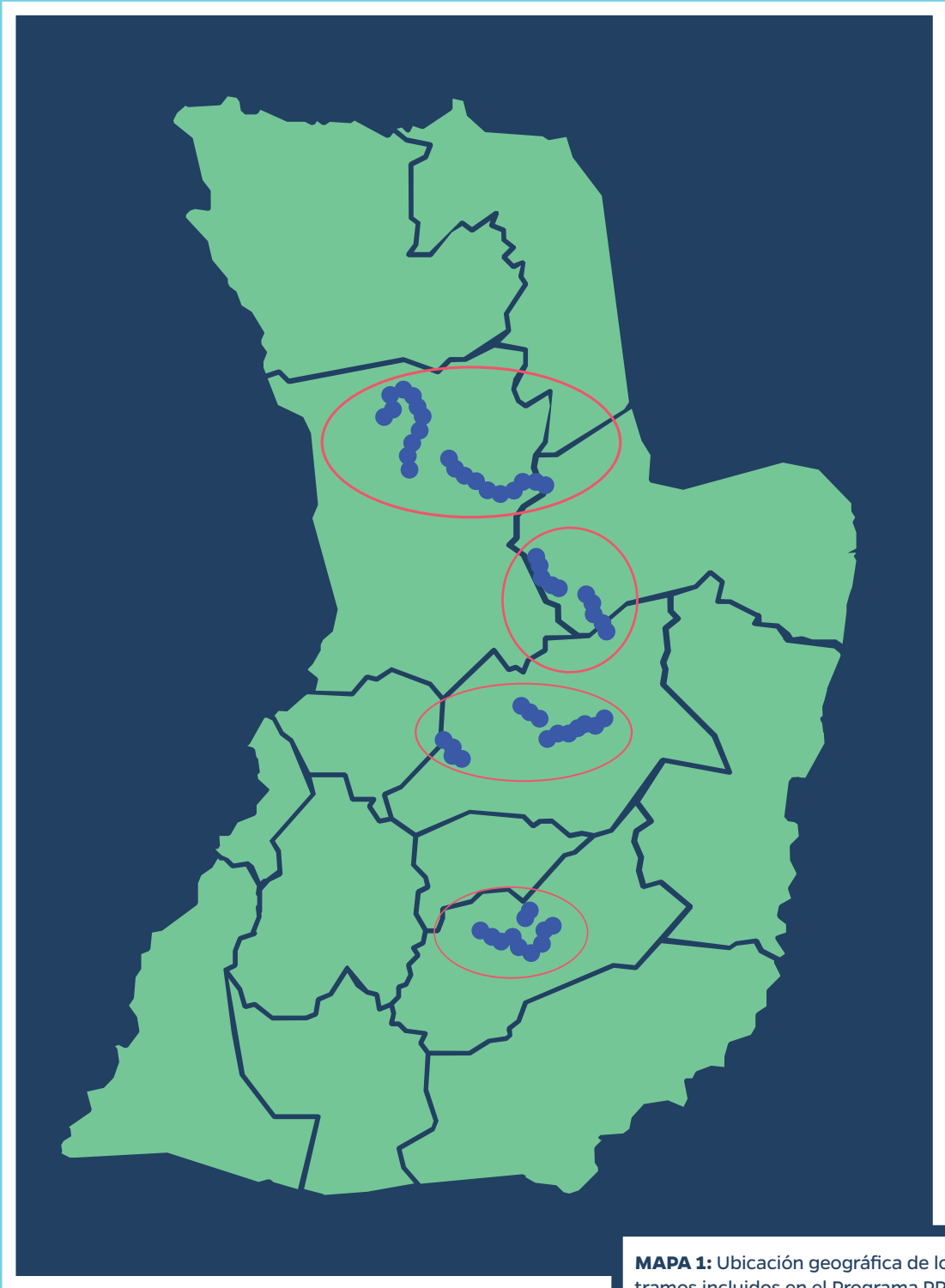
²⁰ El subcomponente de mejoramiento se prevé ejecutar a través de 5 grupos de obras que totalizan 366 km.

Grupo	Departamento	Tramo	Longitud por tramo (km)	Longitud por grupo (km)
1	Caaguazú	Cruce Ruta 13 - 3 de Febrero - Colonias Unidas	42,86	210,65
	Caaguazú	Cruce Ruta 13 - Tarumai - Carpa Cue - San Joaquín	12,64	
	Caaguazú	Santa Rosa del Mbutuy - San Joaquín	24,50	
	Caazapá	Boquerón - San Francisco	26,38	
	Caazapá	San Francisco - Buena Vista	14,19	
	Caazapá	San Francisco - San Juan Nepomuceno	34,88	
	San Pedro	San Pablo - Estero Yetyty - Volendam	26,50	
	San Pedro	Lima - Quiindy	24,10	
	San Pedro	Quiindy - Naranjito	4,60	
2	Canindeyú	Cruce Ruta 13 - Colonia Nueva Durango	35,03	35,03
3	San Pedro	Progresiva 0+000 Nueva Germania) - Progresiva 40+000 (Cruce 65)	40,00	63,00
	San Pedro	Progresiva 40+000 (Cruce 65) - Progresiva 54+000 (Tacuati)	14,00	
	Canindeyú	Colonia Santa Clara - La Paloma	9,00	
4	Canindeyú	Ruta 10 - Araujo Cue	30,00	63,00
5	Canindeyú	Manduara - Empalme Luz Bella - Curuguaty	27,42	27,42
TOTAL (Km)			366,10	

CUADRO 4: Listado de Obras de Mejoramiento incluidos en el programa (Grupo 1: Obras incluidas en el proyecto piloto)

FUENTE: Elaboración Propia





MAPA 1: Ubicación geográfica de los tramos incluidos en el Programa PR-L1084
FUENTE: MOPC

Como también se mencionó, la implementación del PAG se llevaría a cabo a través de requerimientos introducidos en los PBC. De manera específica, en este primer piloto, los requerimientos se incluyeron a través de la adenda N° 1 del llamado. A continuación, un extracto de los aspectos de género incluidos en el PBC de los 6 lotes integrantes del Grupo 1 del programa.

a. Contratación de un/a especialista de género

Las empresas contratistas adjudicadas a cada lote deberán contratar un/a especialista social (ES) con experiencia en temas de género durante la obra civil, quien tendrá a su cargo la implementación de la estrategia, su seguimiento y documentación de los avances, entre otras actividades relacionadas.

b. Adecuación de campamentos

Cada lote deberá contar con campamentos adaptados a las necesidades de las mujeres para asegurar buenas condiciones de trabajo para éstas. Esto debe incluir, entre otros, baños y duchas para las mujeres, y habitaciones separadas a los hombres, en caso de que éstas deban pernoctar en los campamentos.

c. Manual de convivencia

Las contratistas adjudicadas a cada lote deberán elaborar, dentro de los primeros dos meses de la orden de inicio, un manual de convivencia que promueva en los campamentos de obra una cultura de igualdad, y estableciendo sanciones específicas para los trabajadores que incumplan con las reglas de convivencia.

d. Cursos de sensibilización

Realizar una actividad de sensibilización sobre temas de género a todos los empleados que estarán vinculados al proyecto, incluidas las mujeres que sean parte del programa de pasantías y de los cursos de operadoras de maquinarias.

e. Talleres de capacitación teórico/práctico

Las contratistas adjudicadas a cada lote deberán desarrollar, en la zona de la obra, dos cursos de capacitación teóricos y prácticos. El primero deberá estar relacionado a la operación de maquinarias utilizadas en obras viales, como son: excavadora, retroexcavadora, pala cargadora, compactadoras, motoniveladoras u otros. El segundo podrá estar relacionado a la capacitación en el manejo de equipos de topografía, laboratorio (suelos y hormigón), seguridad en obras, entre otros.

En cada curso se capacitarán al menos 5 personas, donde deben incluirse como mínimo a 2 mujeres. La duración de cada curso será como mínimo de 40 horas y la modalidad deberá permitir que la persona pueda trabajar en otro oficio o realizar otra actividad durante su duración.

Las contratistas adjudicadas podrán formalizar contratos o convenios con el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y/u otras entidades privadas que ofrezcan dichos cursos. Se otorgará un certificado de cumplimiento al finalizar el curso.

CUADRO 5: Aspectos de género incluidos en el PBC.
FUENTE: Elaboración propia

Los cursos deberán ser difundidos en áreas donde habitualmente asistan mujeres, como iglesias, comités de mujeres, escuelas, etc., mediante folletería con información específica del curso, con utilización de lenguaje e imágenes inclusivas de mujeres y hombres. También, se difundirá la información a través de emisoras radiales locales durante 2 semanas antes del inicio del curso.

Las contratistas con apoyo del Especialista Social serán responsables de seleccionar a las personas beneficiadas con base a criterios de elegibilidad. Se sugiere priorizar la selección de personas desempleadas o vulnerables, y de hombres y mujeres cabezas de familia.

f. Pasantías

Las contratistas adjudicadas a cada lote, deberán incorporar 4 pasantes mujeres durante un periodo de 5 meses continuos, asegurando una prestación de servicios de 20 horas semanales para cada una de ellas. Dichas mujeres, deberán estar asignadas a empleos no tradicionales en la obra, como: operadoras de maquinaria, topografía, laboratorio de suelos y hormigón, seguridad de campamento o de obras, almacenista/expediente de combustibles, etc.

Las contratistas deberán desarrollar un convenio o contrato de pasantía con cada una de las mujeres beneficiarias, quienes a su vez fueron parte del grupo de mujeres que participaron del proceso de formación.

Durante el periodo de pasantía, el MOPC asumirá el costo de los subsidios económicos a los pasantes, a una tasa mensual de Gs. 2.000.000 por mujer (aproximadamente USD 350). Durante el plazo de la pasantía se le deberán atribuir responsabilidades de ejecución en la obra y se le asignará a un empleado de planta con amplia experiencia en las labores a ser desarrolladas por las mujeres para que sea el mentor y las apoye durante el periodo de pasantías.

g. Informe de implementación del Plan de Género al final del periodo de pasantía y final de obra

Al finalizar el programa de pasantía, el contratista presentará un informe de evaluación de la implementación del Plan de Género con la documentación de todo el proceso.

Igualmente, al finalizar la obra, en caso de que la empresa haya incorporado dentro de la plantilla del personal de obra a una o más mujeres que hicieron parte de las pasantías o las capacitaciones, deberá presentar también un informe con la evaluación correspondiente a este periodo.

Otros aspectos incluidos en el PBC:

Inclusión del Plan de Género en el cronograma de trabajo: Detallando el calendario de realización de los talleres de capacitación, curso de sensibilización, pasantías, etc.

Mecanismos de supervisión y monitoreo: Las empresas fiscalizadoras de las obras serán responsables de velar por el cumplimiento de la implementación de este plan, aprobando las certificaciones en función al desarrollo y cumplimiento de las distintas actividades previstas. La Supervisión de Obras del MOPC respaldará el acompañamiento de las actividades a fin de certificar el cumplimiento correcto de las mismas. La Dirección de Gestión Socio Ambiental del MOPC velará por la evaluación, supervisión y monitoreo de compromisos establecidos en el plan de trabajo relacionado a la inclusión del enfoque de género.

b. Difusión del PAG

Para la difusión del piloto de género se realizaron visitas a las autoridades municipales, funcionarios y otros actores de la comunidad para presentar la estrategia de género y los lineamientos establecidos en los PBC de la futura licitación, enfatizando sobre las capacitaciones a implementarse, tanto para mujeres como para hombres.

Asimismo, se realizaron 5 charlas informativas de identificación de candidatos en los municipios involucrados en el primer piloto, propiciando encuentros con mujeres y varones de cada comunidad a fin de despertar interés y conocer los perfiles de las mujeres que potencialmente participarían del piloto. Todas estas visitas se realizaron con representantes de la UEP de Caminos Vecinales, la DGR de la DGSA y el BID. En total participaron 151 personas de estas charlas informativas, de las cuales un 52% fueron mujeres.

Cabe mencionar que a fin de motivar a que las mujeres se presentasen a las oportunidades de formación, se diseñaron y entregaron afiches específicos, los cuales fueron expuestos en lugares visibles de la comunidad, con los datos de contacto para mayor información. También se realizaron convocatorias a través de radios locales.

Comunidades	Mujeres	Varones
Sta. Rosa del Mbytuy	17	22
3 de Febrero	07	06
San Joaquín	03	04
San Juan Nepomuceno	33	03
Caazapá	18	40
TOTAL	78	73

CUADRO 6: Resultados de participación en las charlas informativas.

FUENTE: MOPC



GRÁFICO 4: Afiche de promoción de las charlas informativas

FUENTE: Elaboración propia

Adicionalmente, se diseñó un instrumento de encuesta simple para los/las interesadas/os que participaron de las charlas informativas. Como resultado de la aplicación de estas encuestas a los participantes de las charlas informativas se obtuvo información importante de la viabilidad de la estrategia, y del perfil socioeconómico y educativo de las personas que asistieron, divididas por sexo, las cuales se convirtieron en potenciales candidatos del piloto. En este sentido, se destaca el interés por parte de las mujeres de participar de cursos de formación en oficios no tradicionales sin tener experiencia previa en el rubro. A continuación, los principales resultados obtenidos:

- El 60% de las mujeres participantes dijeron estar interesadas en formar parte del piloto de género (47 mujeres);
- El 74% de las mujeres participantes tiene entre 18 y 35 años;
- El 74% de las mujeres participantes es al menos bachiller (estudios secundarios culminados);
- Preferencia de capacitación: 29% operadora de maquinaria, 29% topografía, y 22% abierta a la oportunidad, 20% no respondió.

El anexo I incluye el modelo de encuesta utilizado durante las charlas informativas.

Por último, mencionar que también se realizó una socialización de la estrategia con el sector empresarial del sector vial. Al respecto, se realizó un desayuno de presentación del piloto de género y conversatorio entre representantes del MOPC, el BID, la ONU, mujeres y empresarios/as del sector vial. Los objetivos de este desayuno fueron presentar la estrategia de género a ser implementada en el programa, sensibilizar a los empresarios y representantes del sector vial sobre los beneficios de integrar a mujeres en oficios no tradicionales del sector, y conversar sobre inquietudes y consultas puntuales.

Se contó con la presencia de 40 personas representantes de empresas constructoras y

fiscalizadoras, incluyendo la presencia del nivel gerencial de estas empresas. Los empresarios mostraron interés en la propuesta y expresaron sus inquietudes y consultas sobre la misma.

c. Otras actividades realizadas previo al lanzamiento del piloto

Para finalizar con las actividades previas al lanzamiento del piloto, se mencionan:

- Gestión anticipada por parte del equipo técnico para brindar asesoramiento y acompañamiento en torno a la concreción de los cursos y promover la cooperación entre los proveedores de capacitación y las empresas contratistas;
- Durante las entrevistas se indagaba sobre la disponibilidad de tiempo y compromiso de los participantes, resaltando los beneficios de los cursos de formación más que en los aspectos de la pasantía remunerada.

Paralelamente, una vez concluidas las charlas informativas con los potenciales beneficiarios, se realizó un taller de trabajo con las empresas contratistas y fiscalizadoras que habían sido adjudicadas para la ejecución de los trabajos, con el objetivo de:

- Presentar en detalle la estrategia de género a ser implementada en el programa de caminos vecinales, como modelo para futuros proyectos en el sector de vialidad y replicables en otras obras similares.
- Sensibilizar a las empresas sobre los beneficios de integrar a mujeres en oficios “no tradicionales” de obras con un enfoque de género.
- Socializar datos de aproximación de perfil de interesadas/os en territorio.
- Impulsar un conversatorio a fin de compartir inquietudes, opiniones y/o sugerencias.

Cabe destacar la aceptación por parte de las empresas constructoras participantes del proceso licitatorio de las condiciones impuestas en los PBC respecto de la puesta en marcha del proyecto piloto de género.

4.2 Etapa de implementación del PAG:

La estrategia de género se desarrolló a través de un trabajo articulado entre todas las instituciones y dependencias involucradas, designando en cada institución puntos focales para dar seguimiento al piloto.

Durante el proceso de implementación, a partir del año 2017, y las seis empresas constructoras adjudicadas en cada uno de los lotes de obras lideraron las acciones en terreno, brindando soluciones proactivas a ofertas de capacitación y gestión en articulación con el Estado.

En el siguiente gráfico se observa el trabajo intersectorial, con puntos focales en cada institución para poder realizar un trabajo eficiente a nivel central y en territorio.

Este primer piloto sienta las primeras bases para derribar estereotipos de género en la división del trabajo, generando un clima laboral inclusivo y favorable para la futura contratación de mujeres en oficios no tradicionales en las obras civiles. En los párrafos siguientes se analizan las alianzas estratégicas que fueron necesarias formalizar para la implementación del piloto, y los resultados de los procesos de formación y de pasantías.

a. Alianzas estratégicas

Para la implementación del piloto fue necesario promover la articulación pública-privada a fin de maximizar recursos en territorios del interior del país donde hasta el momento no se ofrecían los programas de formación incluidos en el piloto. En este sentido, se promovieron las siguientes alianzas:





SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL (SNPP):

Dicha entidad de formación profesional aportó principalmente los cursos de formación para operadores de maquinaria a través de su aula móvil, simuladores e instructores especializados. Se destaca la flexibilidad de dicha entidad para que la oferta de formación pudiera llegar a las zonas más remotas del proyecto.

ONU MUJERES:

A través de un acuerdo de trabajo con el BID, se recibió apoyo para el componente comunicacional, específicamente en la producción de dos audiovisuales de Caazapá, historias de vida y asistencia técnica para el diseño del plan comunicacional.

COOPERACIÓN ALEMANA AL DESARROLLO (GIZ):

La GIZ apoyó el proyecto en el Departamento de Caazapá, a través de su Coordinación Regional, vinculando su propio proyecto de inclusión laboral de mujeres y jóvenes al piloto.

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID):

Como organismo administrador de los fondos de contrapartida del Programa.

Asimismo, caben destacar dos alianzas estratégicas al interior del BID implementadas por TSP que muestran la interacción y cooperación de diferentes divisiones del Banco para atender desafíos regionales a partir de proyectos en preparación y ejecución, y posicionar el tema de inclusión de la perspectiva de género en las operaciones de préstamo del Banco. La primera alianza interna fue con GDI para todo el diseño del piloto y la segunda alianza con la Oficina de Gestión Financiera y Adquisiciones para Operaciones (FMP, por sus siglas en inglés) con quien se revisó de manera detallada las secciones de género a ser incluidas en los PBC, asegurando que éstas respetarán las políticas de adquisiciones del BID y facilitarán el proceso de formulación y presentación de ofertas.

b. Proceso de Formación

Antes de analizar el proceso de formación propiamente dicho, se destaca la participación de las empresas adjudicatarias de las obras, quienes a partir de los requerimientos establecidos en los PBC dieron cumplimiento a las exigencias establecidas para este primer piloto. En este sentido, las empresas adjudicatarias de cada uno de los lotes cumplieron con:

- La contratación de Especialistas Sociales (ES) para la ejecución de la estrategia.

- La adecuación de sus campamentos para la inclusión de mujeres.
- La elaboración de un manual de convivencia-reglamento.
- El desarrollo de charlas de sensibilización.
- La implementación de cursos de formación técnica con certificación.
- El otorgamiento de pasantías remuneradas para mujeres, a partir de la suscripción de un contrato escrito con las pasantes de acuerdo con las especificaciones establecidas en el PBC, cumpliendo con el rigor de temas de seguridad, horarios, remuneración, asignación de mentores, etc.

Con relación a los cursos de formación, las expectativas planteadas fueron ampliamente superadas, considerando que, para la mayoría de las empresas participantes, la formación e inclusión de mujeres en oficios no tradicionales no era parte de su estrategia empresarial tradicional. Cabe destacar que en Paraguay también los hombres, en su

gran mayoría, carecen de una formación formal con certificación a nivel local. En este contexto, la estrategia impactó de manera positiva tanto a mujeres como a hombres de las comunidades involucradas.

Como se desprende de los cuadros siguientes, 167 personas recibieron oportunidades de capacitación, de las cuales 61 eran mujeres, un 37% del total capacitado, lo cual muestra un importante avance en romper estereotipos de género relacionados con la participación de mujeres en actividades tradicionalmente masculinas. La mayoría de los cursos de formación se centraron en operación de maquinaria dada la oferta disponible y la priorización establecida en los PBC. Igualmente se desarrollaron otros cursos en topografía, laboratorio de suelos y seguridad laboral. Durante la etapa de desarrollo de estos cursos hubo un acompañamiento continuo del equipo técnico, quien visitó, al menos una vez al mes, los campamentos a fin de obtener retroalimentación continua.



METAS DE FORMACIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PBC

- 12 cursos de formación técnica con certificación.
- Cada capacitación de mínimo 40 horas de duración.
- 60 personas capacitadas (de las cuales 24 deben ser mujeres).
- 24 pasantías remuneradas para mujeres.

LOGROS ALCANZADOS

- 13 cursos con certificación oficial.
- Cada capacitación, entre 80 y 150 horas.
- 167 personas capacitadas (de las cuales 61 son mujeres).
- 24 mujeres hicieron parte de los programas de pasantías.

CUADRO 7 : Cumplimiento de metas durante del proyecto piloto.
FUENTE: MOPC

Empresa	Mujeres	Varones	Total
Consortio MYT-LT	10	13	23
Tecnología del Sur	13	17	30
EDIVISA y TOCSA	13	41	53
TOCSA	7	4	11
Consortio Tape Rory	9	12	21
Consortio San Ignacio	9	19	28
Total de personas capacitadas	61	106	167
Porcentaje de mujeres y varones	37%	63%	100%

CUADRO 8 : Mujeres y Varones Participantes por Empresa
FUENTE: MOPC

EMPRESA	LOTE	CURSO	METODOLOGÍA (Duración)	CERTIFICACIÓN
Consortio MYT - LT	01	Pala cargadora	Teórico y curso práctico en máquinas reales (80 h.)	SNPP
		Ayudante de topografía	Curso teórico, ejercicios de cálculos, observación y prácticas (60 h.)	SNPP
Consortio TECSUL	02	Excavadora hidráulica	Curso con simulador y prácticas reales (80 h.)	SNPP
		Seguridad y salubridad laboral	Curso teórico, práctico (normas de seguridad/ seguridad laboral / primeros auxilios) (150 h.)	SNPP
EDIVISA y TOCSA (*) En alianza desarrollaron 4 cursos en: San Francisco; San Juan Nepomuceno; Boquerón Caazapá	03 04	Retroexcavadora	Simulador y práctica real Localidad: San Francisco (140 h.)	SNPP
		Pala retroexcavadora	Simulador y práctica real Localidad: Boquerón; curso diurno (140 h.)	SNPP
		Pala excavadora	Simulador y práctica real Localidad: Boquerón; curso nocturno (80 hs)	SNPP
		Pala excavadora	Simulador y práctica real Localidad: Boquerón; curso diurno (80 h.)	SNPP
TOCSA	04	Asistencia para laboratorio de suelo	Curso teórico de observación y práctica (100 h.)	Ministerio de Educación y Cultura (MEC)
Consortio TAPE RORY	05	Pala cargadora	Teoría y curso práctico en máquinas reales (80 h.)	SNPP
		Ayudante de TOPOGRAFÍA	Curso teórico, ejercicios de cálculos y prácticas (120 h.)	SNPP
Consortio San Ignacio	06	Excavadora hidráulica	Simulador y práctica real (80 h.)	SNPP
		Excavadora hidráulica	Simulador y práctica real (140 h.)	SNPP

*Estas empresas se aliaron para el dictado de los cursos.

CUADRO 9. Temáticas de los cursos de formación impartidos.
FUENTE: DGR/DGSA

Cabe destacar nuevamente la importancia de las alianzas público-privada para llevar a las comunidades los distintos modelos de formación, destacando incluso el diseño de mallas curriculares o contenidos a ser desarrollados por parte de las mismas empresas con la certificación del organismo público competente. Esto último constituye un importante resultado indirecto del proyecto piloto que se mide como el aumento de la oferta de cursos técnicos de formación con certificación de los organismos públicos como el SNPP y el MEC.

Perfil de las mujeres participantes del proceso de formación

Se realizó un estudio cualitativo como línea de base de las mujeres participantes de los cursos de formación. En este sentido, se entrevistaron 45 de las 61 mujeres participantes del proceso de formación, indagando sobre el perfil de las mujeres participantes, la percepción del entorno de las mujeres en cuanto a su vinculación con trabajos no tradicionales, la interacción entre

las mujeres y varones en los espacios de formación, entre otros aspectos.

El anexo II al presente documento contiene el instrumento utilizado para la recolección de información y los resultados del estudio. No obstante, a continuación, se presentan algunos resultados del mismo:

- El 81% de las mujeres participantes tienen menos de 33 años.
- El 76% ha culminado al menos el nivel de bachiller.
- El 24% de las participantes han culminado sus estudios universitarios: enfermería, ciencias de la educación, agronomía y administración. No obstante, la gran mayoría no posee un trabajo consistente con su formación, por lo que buscan nuevas opciones laborales.
- El 62% de las mujeres se dedican a tareas domiciliarias y/o microemprendimientos (peluquería, copetín, tambo etc.) que generalmente lo hacen desde su hogar.
- Casi la totalidad de estas mujeres optaron por el curso nocturno (17 a 21 h.).
- El 80% de las participantes no están casadas, ni viven en pareja. El 49% es madre.
- Apoyo del entorno familiar de las participantes.
- Tienen autovaloración y en todos los casos se sienten a gusto con los compañeros varones y bien tratadas por los capacitadores, que son en su mayoría varones.

c. Pasantías

Conforme el PBC del primer piloto, cada empresa contratada, en cada uno de los 6 lotes de obra, debía proveer espacio de pasantías al menos a 4 mujeres por un periodo de 5 meses con carga horaria de 20 horas semanales. Conforme los contratos de obra celebrados con las empresas, estas pasantías son certificadas como un ítem más

dentro de la obra civil.

La selección de las pasantes fue realizada por la especialista social de las empresas junto a los instructores de los cursos. Los criterios de selección fueron propuestos y supervisados en su aplicación por el equipo técnico de la DGR. Entre los criterios propuestos se mencionan:

- La participación de las mujeres en las capacitaciones.
- Indicador de asistencia a las capacitaciones y haber demostrado cumplimiento de las normas (cumplimiento de horarios, predisposición para el aprendizaje, aceptación de las normas internas de las empresas).
- Competencias técnicas instaladas.
- Actitudes de empoderamiento y proyección.
- Disponibilidad de tiempo y condiciones reales para que las mujeres puedan culminar las pasantías y proyectarse laboralmente.

Para el diseño y elaboración del contrato de pasantía se tuvo en consideración tanto el marco legal vigente en el país como la incorporación de otras experiencias regionales. Asimismo, para facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones de las partes, se desarrolló una guía instructiva del proceso, y se realizó un proceso de selección y sensibilización de mentores que acompañaron tanto el proceso de inserción como de pasantías propiamente dicho.

Las pasantías de este primer piloto iniciaron entre septiembre y noviembre del año 2017, y se extendieron hasta julio de 2018.

EMPRESA	CANTIDAD DE PASANTES	FECHA DE INICIO (año 2017)	ÁREA
Consortio MYT - LT	02	Octubre 2017 a marzo 2018	Manejo de maquinaria
	02	Noviembre 2017-abril 018	Ayudante de topografía
Tecnología del SUR	02	Octubre 2017 a marzo 2018	Manejo de maquinaria
	02	Febrero 2018 - julio 2018	Seguridad y salud laboral
EDIVISA	02	Agosto 2017- enero 2018	Manejo de maquinaria
	02	Octubre 2017 a marzo 2018	Encargada de pista depósito de materiales
TOCSA	02	Septiembre	Manejo de maquinaria
		Agosto 2017- enero 2018	Ayudante de laboratorio
Consortio TAPE RORY	02	Octubre 2017 a marzo 2018	Manejo de maquinarias
		Noviembre 2017- abril 2018	Ayudante de topografía
Consortio San Ignacio	04	Noviembre 2017- abril 2018	Manejo de maquinarias
TOTAL	24		

CUADRO 10 : Detalle de las pasantías desarrolladas en el marco del piloto
FUENTE: MOPC

Como se desprende del cuadro anterior, las 6 empresas adjudicatarias de las obras del grupo 1 cumplieron con el requisito de incorporar 4 mujeres para el desarrollo de pasantías en trabajos no tradicionales. Estas 24 pasantes culminaron con éxito las pasantías, observándose un nivel de desempeño de “muy bueno” y “excelente”, según lo informado por supervisores de las empresas, lo cual se refleja indirectamente en la absorción laboral de parte de estas

mujeres en las mismas empresas donde formalizaron sus pasantías. En este sentido, 14 pasantes de las 24, tuvieron oferta laboral, de las cuales 11 aceptaron y fueron incorporadas a las empresas para desempeñarse en trabajos no tradicionales. Asimismo, pudo constatarse una buena apertura y predisposición por parte de los compañeros hombres de trabajo a todo este proceso.

d. Historias de vida de beneficiarias del piloto:



Ayesa López

Ayesa López tiene 19 años y vive en la compañía San Francisco, en el departamento de Caazapá, Paraguay. En esta zona, muchos caminos son de tierra, lo cual dificulta el desplazamiento, especialmente en días lluviosos. Pero a Ayesa no le asusta resbalar en el barro. Como conductora experta, hace de chofer de su familia y amigos, por más intransitables que se encuentren las rutas.

“Cuanto más difícil es el camino, más gusto da, porque ahí te superas a ti misma, y es un placer”, asegura. Señala que con las mejoras realizadas por el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) en su zona, desplazarse es cada vez más fácil. “Antes se inundaba todo. Tengo amigos que estudian en la universidad y no podían llegar en moto, porque el camino estaba pésimo. Pero ahora se está arreglando, y eso es muy bueno”, explica.

“Mis papás escucharon del curso por la radio y me alentaron, estaban más felices que yo. En el curso nos dijeron que íbamos a aprender a manejar una excavadora hidráulica. Al principio, estuvimos en un simulador de maquinaria y aprendimos simples comandos. Después sobre los pernos, el brazo, las partes de la máquina. Para mí era un reto. Pensé: “¿qué diablos es esto?”, pero después dije “puedo hacerlo, porque

si no, no me voy a superar”. Y esta oportunidad es oro ku’i (“pepita de oro”, en guaraní)”. Después de tres semanas de formación, Ayesa y sus compañeros pasaron a realizar las prácticas con excavadoras auténticas. “Fui la primera en subir. Sentía los movimientos de la pala, y estaba shockeada, la máquina era muy dura. Después la manejé, gracias al apoyo de un instructor muy bueno que tuvimos” declara Ayesa.

“Un día yendo a operar la máquina, un obrero me dijo: ¡cuidado, no te caigas! Cuando decían que no era lugar para una chica, yo les respondía: ¡igualdad de género!. Ayesa tiene la certeza de que muchas personas ven la inserción de mujeres en oficios no tradicionales como una “traición al pasado”, reconociendo que, en el país, predomina la creencia de que la mujer debe ser ama de casa o empleada doméstica.

Entre sus planes a corto plazo está culminar la pasantía remunerada que ofrece el programa y convertirse en operadora de excavadora hidráulica. Su aspiración es trabajar en el mejoramiento de los caminos de su zona. *“Espero que este proyecto siga, para que las mujeres podamos demostrar que, si queremos, podemos”.*

Ayesa López luego de su periodo de capacitación fue contratada por la empresa ILSUNG para realizar reemplazos de maquinista (carga y limpieza).

e. La documentación y comunicación del piloto

Comunicar la innovación y lecciones aprendidas tanto a nivel nacional como internacional resulta prioritario en todo proceso donde se espera cambiar las percepciones y el imaginario de la sociedad en torno a un tema. Por este motivo, además de la elaboración de la presente nota técnica, se destinaron recursos específicos para concretar ciertos productos comunicacionales, los cuales tienen por objetivo sensibilizar tanto a actores del sector público y privado, como a la población en general a fin de derribar estereotipos de género asociados a la división del trabajo, específicamente en el sector de la construcción de caminos vecinales.

Con tal propósito, se tomaron experiencias de la etapa de formación y de pasantías en trabajos no tradicionales, y se desarrollaron:

A) Producción de historias de vida, audiovisuales y fotografía con viajes a territorio.

- 5 audiovisuales (3-4 minutos), que compilan por separado cada experiencia departamental y uno específico que compila la totalidad de la experiencia (7 minutos).

- Un audiovisual de la historia de vida de una mujer pasante en Caazapá (2 minutos).

B) Fotografía profesional para la construcción de un banco de imágenes del programa, con la selección de 15 fotos e impresión de las mismas para exposición.

C) Plan de difusión: se definieron los públicos objetivos priorizando los medios digitales (páginas web, blogs, etc.).



5. Lecciones aprendidas

La implementación de este piloto permite extraer importantes lecciones aprendidas que pueden replicarse a nivel de diseño, como en la ejecución del PAG tanto de Programas de Caminos Vecinales como de otro tipo de programas vinculados a la construcción de infraestructura. A continuación, se detallan estas lecciones:

- Los procesos de diseño y ejecución de los proyectos pueden ser lentos en función a las expectativas levantadas en la población local. Se debe considerar una buena planificación de las actividades para no levantar falsas expectativas, especialmente para los beneficiarios del proyecto.
- La sensibilización del sector, especialmente de los empresarios, no debería basarse en un esquema de bonificaciones o penalizaciones por el cumplimiento del PAG. Es por ello, que el equipo de proyecto, para esta primera experiencia piloto, consideró pertinente no incluir incentivos financieros que induzcan a los empresarios a la ejecución del PAG, sino más bien enfocarse en la sensibilización y en mostrar los beneficios sociales, económicos y técnicos que conllevan el empleo de la mujer y de la conformación de grupos diversos.
- El conocimiento del mercado previo al diseño de cualquier iniciativa de género es un factor clave. Esto se puede hacer a través de un análisis general de las brechas de género existentes en las comunidades beneficiarias y de un análisis particular del sector de la construcción de infraestructura de transporte, analizando en detalle la participación de la mujer en el sector y la percepción general de los diferentes actores vinculados al mismo, en torno a iniciativas que promuevan una mayor participación de la mujer en dicho sector.
- La necesidad de formalizar equipos multidisciplinarios para la ejecución de este tipo de iniciativas, así como la conveniencia de identificar organismos e instituciones claves vinculadas con la temática a fin de

formalizar con ellas alianzas estratégicas para el diseño y la ejecución de estas iniciativas.

- La gran cantidad de actores involucrados, y la transversalidad de los temas técnicos, institucionales, sociales y financieros involucrados, requiere del liderazgo de un coordinador designado en el organismo ejecutor. En este caso, este rol fue desempeñado por el Departamento de Género y Reasentamiento (DGR) dependiente de la Coordinación Social de la Dirección Social de Género y Reasentamiento de la DGSA del MOPC, la cual tiene designados dos especialistas dedicados a la implementación del PAG. Asimismo, la Unidad Ejecutora del Proyecto cuenta con un especialista social con enfoque de género que colabora y da seguimiento a todo este proceso.
- La difusión adecuada en las comunidades a través de instrumentos diseñados especialmente para llegar al público objetivo. En este sentido, se debe por una parte adaptar el lenguaje de la convocatoria para que sea más atractivo a las mujeres, incentivándolas a formar parte de un sector tradicionalmente masculino y, por otra parte, asegurar la difusión en lugares frecuentados por mujeres.
- La conveniencia de adaptar las pasantías a los contextos laborales existentes, en cuanto a horario y responsabilidades, en los campamentos de obra, a fin de asimilarla a las condiciones laborales que presentan el resto de los trabajadores.
- La necesidad de sistematizar todos los procesos relacionados con este tipo de iniciativas a fin de que puedan ser replicados en futuros proyectos de infraestructura.
- La importancia de que el diseño y desarrollo de estas iniciativas incluya mecanismos para medir su impacto y constatar la efectiva inserción laboral luego de finalizada la etapa de pasantías.

Para esto, es necesario tener la información de contacto de todas las beneficiarias y realizarles un seguimiento periódico.

6. Conclusiones y próximos pasos

Desde la concepción de este programa piloto se observó un importante compromiso del organismo ejecutor, tanto para generar los incentivos adecuados para el cumplimiento de sus objetivos, como para generar la apropiación y empoderamiento de todos los actores.

Del proceso de implementación del piloto de género, específicamente en las actividades de formación y de pasantías, se visualizan hallazgos relevantes y positivos en cuanto a la autovaloración de las mujeres para su desempeño en trabajos no tradicionales, y al clima laboral generado en los campamentos de obra donde tuvieron lugar estas actividades, destacando, para esto último, la importancia de los manuales de convivencia y de las charlas de sensibilización.

Esta fue la primera experiencia gubernamental en Paraguay en este tipo de iniciativas, y dado el éxito de la experiencia, la misma se está replicando en otras áreas de actuación del MOPC, como es el caso de agua y saneamiento.

Estos resultados son el primer paso del camino trazado por el BID para trabajar, junto a sus contrapartes de gobierno, en cerrar las brechas de género tanto a nivel general como particular del sector de construcción de infraestructura de transporte y, un plus de estos programas, en cerrar las brechas sociales en áreas rurales.

A la fecha, están en ejecución las obras de los grupos 2, 3 y 4 (5 lotes en total) del programa PR-L1084, donde también están previstos los pilotos de género. Cabe mencionar que el PBC de estos nuevos llamados incluyen las lecciones aprendidas del primer piloto ejecutado, aumentando, por ejemplo, la carga horaria de las pasantías para adaptarlas a

las jornadas de trabajo llevadas a cabo en las empresas constructoras. Adicionalmente, el piloto se ejecutará en el resto de las obras a licitar de la operación PR-L1084 y de la PR-L1092.

Se espera que estos esfuerzos realizados por el MOPC, en el marco de los programas financiados por el Banco, generen disponibilidad de mano de obra capacitada y los incentivos suficientes para que las empresas constructoras incorporen dentro de su cultura organizacional el compromiso de promover la inclusión laboral femenina en trabajos no tradicionales.

Por último, mencionar que este tipo de iniciativas trasciende el enfoque tradicional del sector de transporte de contemplar la perspectiva de género desde el punto de vista de la demanda de la infraestructura de transporte donde el diseño de la infraestructura se adapta a las necesidades específicas de las mujeres en materia de movilidad. En este sentido, a partir de iniciativas como la aquí planteada, se considera la inclusión de la mujer como parte de la oferta o fuerza laboral de un sector predominante masculino, donde existen estereotipos de género muy marcados sobre la división del trabajo por sexo, y en actividades donde actualmente la participación de la mujer es casi inexistente, como es la operación de maquinaria pesada, entre otros rubros.

7. Anexos

Anexo I

Ficha de personas interesadas en participar de las capacitaciones

Proyecto Piloto....“Inserción Laboral de mujeres en oficios No tradicionales”, en el marco del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales en la Región Oriental (PR-L1084), Préstamo BID 3363/OC-PR-BID 3364/CH-PR.

FICHA DE PERSONAS INTERESADAS EN PARTICIPAR DE LAS CAPACITACIONES

Varón Mujer

Nombre	Años	Celular	Facebook o email

Municipio:..... Compañía o barrio:.....

¿Hasta qué curso estudiaste o estas estudiando?						¿A qué te dedicas ahora?				
3ºg	6º g	9ºg	B	FT	U	Trabajo en la casa	Productora agropecuaria	Empleada Doméstica	Micro emprendimiento	Empleada de negocio en general

Otro:.....

¿En qué ya trabajaste?.....

Nos gustaría saber sobre tu familia.

Vivís en pareja/casada		Tenés hijos		Cuántos hijos y sus edades (anotar las edades)	¿Cuántas personas viven en tu casa?
SI	NO	SI	NO		

¿En qué te gustaría capacitarte?

Operador de maquinaria	Topografía	Laboratorio de suelo	Seguridad

Anexo II

Instrumento línea de base con mujeres participantes de los cursos de formación

“Inserción Laboral de mujeres en oficios No tradicionales”, en el marco del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales en la Región Oriental (PR-L1084), Préstamo BID 3363/OC-PR-BID 3364/CH-PR.

INSTRUMENTO LÍNEA DE BASE CON MUJERES PARTICIPANTES DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN

I- PERFIL PERSONAL Y DE FAMILIA.

Nombre	Años	Celular	Facebook o email

Municipio:..... Compañía o barrio:.....

<i>¿Hasta qué curso estudiaste o estas estudiando?</i>						<i>¿A qué te dedicas ahora?</i>				
3ºg	6ºg	9ºg	B	FT	U	Trabajo en la casa	Productora agropecuaria	Empleada Doméstica	Micro emprendimiento.	Empleada de negocio en general

Otro:.....

¿En qué ya trabajaste?.....

Nos gustaría saber sobre tu familia.

<i>Vivís en pareja/casada</i>		<i>Tenes hijos</i>		<i>Cuántos hijos y sus edades (anotar las edades)</i>			<i>¿Cuántas personas viven en tu casa?</i>	
SI	NO	SI	NO					

Usualmente, ¿Cuáles son tus responsabilidades en tu casa? / Ahora que asistís al curso; ¿Cómo te estas organizando?

ANTES	AHORA

De tu familia, ¿Alguien te hizo un comentario positivo o negativo con referencia a participar de este curso?

II- PERCEPCIÓN DEL ENTORNO

De tus amistades ¿Alguien te hizo un comentario positivo o negativo con referencia a participar de este curso?

Si tenés novio o pareja, ¿Qué opina sobre tu participación en el curso?

“Inserción Laboral de mujeres en oficios No tradicionales”, en el marco del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales en la Región Oriental (PR-L1084), Préstamo BID 3363/OC-PR-BID 3364/CH-PR.

III- PERCEPCIÓN DEL PROYECTO

¿Qué sabes del Proyecto? (Complementar la información y hacerle saber su rol determinante para el éxito del Proyecto)

Desde tu punto de vista; ¿pensás que los varones y las mujeres tienen algunas características particulares en el curso?

Mujeres	Varones

¿Cómo se está dando la convivencia entre compañeros y compañeras? (Indagar)

¿Cómo se está dando tu relación con el profesor? / ¿Percibís que hace algún tipo de diferencia entre las mujeres y los varones? (Indagar)

¿Qué tal el lugar donde se desarrolla el curso y los servicios ofrecidos durante las ocho horas? (ej. baño)

IV- VISUALIZACIÓN DE GÉNERO

¿Estuviste alguna vez en una charla sobre género? / en caso positivo ¿De qué te acordás?

¿Qué opinás de la inclusión de mujeres en sus cursos?

¿Qué impacto tiene la inclusión del enfoque de género en la formación laboral? (trabajo para hombres y trabajos para mujeres)

¿Cómo te ves de acá a 3 años? Lista tres alternativas (numerar por orden)

¿Tiene alguna sugerencia para el programa de formación?

Anexo III

Análisis del perfil de las mujeres participantes

I. ESTUDIO CON ANÁLISIS DE GÉNERO: PERFIL DE LAS PARTICIPANTES

Se realizó un estudio cualitativo como línea de base de las mujeres participantes de los cursos en las siete localidades donde se implementaron estos cursos: San Francisco y Boquerón (Compañías de San Juan Nepomuceno y de Caazapá, respectivamente); Municipio de San Joaquín y 3 de febrero; Municipio de Lima y Escalera (Compañía de Villa del Rosario).

1.1 Aspectos analizados

Los aspectos indagados responden a lo siguiente:

1. ¿Cuál es el perfil de las mujeres participantes y qué correlación tiene con sus logros?

2. ¿Cómo percibe el entorno la participación de las mujeres en trabajos no tradicionales?

- Entorno familiar
- Entorno comunitario
- En los espacios de formación preferentemente de varones

3. ¿Qué características presenta la interacción entre varones y mujeres en espacios de formación y pasantía?

4. El sector empresarial; ¿Cómo percibe la inclusión de mujeres en trabajos no tradicionales?

Para la recolección de información se utilizaron entrevistas a profundidad en las localidades analizadas. Dichas entrevistas fueron complementadas con observaciones realizadas en el entorno de capacitación.

1.2 Muestra seleccionada:

Del total de las 61 mujeres participantes de los cursos, se entrevistaron 45 lo que equivale a un 74%. El criterio de selección fue la disponibilidad e interés por participar del estudio durante las visitas a sus comunidades.

1.3 Principales hallazgos:

1. ¿Cuál es el perfil de las mujeres participantes y qué correlación tiene con sus logros?

El 81% tienen menos de 33 años; no obstante, existe un porcentaje menor de mujeres participantes que tiene entre 40 y 45 años (11%). Este grupo poblacional tiene, según los instructores y las especialistas sociales (ES), igual desempeño y actitudes que las más jóvenes. Con referencia a las motivaciones, hay indicios de que, tanto las mujeres jóvenes como en las mayores de 40, están vinculadas a la proyección laboral. En el grupo de mujeres mayores las motivaciones están más asociadas a enfrentar desafíos, socializar, tener la oportunidad de estudiar y cultivar espacios fuera del entorno del hogar. Otro aspecto relevante en este grupo de participantes fue el apoyo de sus hijos e hijas en cuanto a palabras de motivación y/o reemplazo para tareas familiares remuneradas y no remuneradas.

Rango de edades	Porcentajes
18-25	50%
26 -32	31%
33-39	7%
Más de 40	11%
TOTAL	100%

CUADRO 11: Edades de las Mujeres Participantes.
FUENTE: DGR/DGSA

Nivel educativo:

La mayoría ha culminado al menos el nivel de bachiller (76%), lo cual demuestra una base para ciertos oficios del sector. Un hallazgo significativo es que el 24% de las participantes han culminado sus estudios universitarios: enfermería, ciencias de la educación, agronomía y administración; no obstante, todas ellas están buscando nuevas opciones laborales.

Ocupación remunerada y no remunerada

El 62% de las mujeres afirma dedicarse a tareas domiciliarias y/o microemprendimientos (peluquería, copetín, tambo etc.) que generalmente lo hacen desde su hogar. Es pertinente resaltar que las actividades remuneradas y no remuneradas del hogar incluyen en la mayoría de los casos: cría de animales menores y producción de autoconsumo, sumado a las tareas de cuidado de personas (niños/as, enfermos/as, ancianos/as).

El punto interesante de análisis es que ellas no visualizan todo lo que realizan y producen en su entorno familiar (falta de valorización). Consecuentemente, casi la totalidad de las mujeres optaban por el curso nocturno (17 a 21 hs.) para dejar tiempo para realizar las otras tareas mencionadas.

ACTIVIDAD	MUJERES	Porcentaje
Trabaja en la casa	12	27%
Oficio o microemprendimiento	16	35%
Empleada doméstica/o limpiadora	6	13%
Empleada de comercio	2	4%
Función pública	3	7%
Función pública sin rubro	3	7%
Nada	3	7%
TOTAL	45	100%

CUADRO 12: Ocupación remunerada y no remunerada.
FUENTE: DGR/DGSA

La mayoría de las mujeres dijeron que fueron trabajadoras domésticas en algún momento de su vida. Tres de las mujeres entrevistadas trabajaban como cocinera o limpiadora en campamentos de obras viales (migraban con la empresa). Un caso atípico fue la de una mujer entrevistada (22 años) que afirma haber trabajado en un empleo no tradicional en una estancia. Las cuatro mujeres dijeron haber tenido buen relacionamiento con los hombres en el ámbito laboral.

Situación familiar: El 80% no está casada, ni vive en pareja. El 49% es madre; de las cuales 12 de ellas tiene 1 solo hijo y 6 de ellas tienen 2 hijos; solo las mujeres mayores de 40 años tienen más de 3 hijos.

Costos de oportunidades para participar de los cursos y horario de preferencia para formación:

Las mujeres optaban como primera opción por el curso nocturno, lo cual es importante tener en cuenta para lograr buena participación. Por el contexto y actividades que declaran realizar, se presume que es como consecuencia de los múltiples roles que desempeñan (la cadena de cuidado familiar, actividades de subsistencia familiar); la adecuación de sus actividades laborales y/o de microemprendimientos de subsistencia; la necesidad de seguir completando sus estudios universitarios, la negociación de su tiempo en el hogar, etc.

El común denominador es el apoyo del entorno inmediato que es un estímulo importante para su participación (cobertura de los roles de las mujeres en el hogar, el traslado, el apoyo económico en los casos que implica traslado, alimentación).

En la cotidianidad de los espacios mixtos, se visualizan dos hallazgos relevantes: a) las mujeres se sienten con las mismas capacidades para realizar cualquier tipo de trabajo y en algunos casos en grado superior a los varones; b) en todos los casos se sienten a gusto con

los compañeros varones y bien tratadas por los capacitadores, mayoría varones. Desde el análisis de género se infiere que las participantes mujeres tienen autovaloración y autoestima que las destaca; “ellas no se sienten discriminadas o bien tienen autoconfianza para enfrentar el entorno”.

2. ¿Cómo percibe el entorno la participación de las mujeres en trabajos no tradicionales?

Se percibe que el apoyo del entorno alienta a que las mujeres puedan sumarse a algo diferente de lo que suelen realizar, o bien ya son parte de una dinámica familiar que trabaja en dichos oficios.

“Me apoyaron, mi abuela me sorprendió. Terehokatu che memby, eñehá â, ehechauka jajapo kuaaha avei kuimbae ojavova” (anda mi hija, esforzáte, demostrá que las mujeres también podemos trabajar como los hombres).

En el entorno familiar hay hallazgos alentadores, ya que se evidencia el apoyo de los hombres a la participación de las mujeres al curso y la flexibilidad de roles entre varones y mujeres al interior del hogar. Es clara la tendencia a la neutralización del estereotipo de trabajo asignado por el sexo, “trabajo para hombres y trabajo para mujeres”.

“Andá probá, intentá yo sé que vas a poder, no es sólo trabajo de hombres. Así me alentaron mi papá y mi hermano que es tractorista.”

“Mi mamá está enferma, yo hacía todo en la casa; mi hermano de 18 años me alentó; ahora él hace todas las cosas de la casa y cuando regreso a la tarde cocino... Mi hermano también me lleva en la moto y me busca” (la joven pasante vive en una compañía a 30 minutos de la zona de obra).

Ahondando la mirada en las entrevistadas que viven en pareja (20%); al consultarle si reciben apoyo de su marido/pareja, el 100% de las entrevistadas declaró recibir su apoyo de distintas maneras en temas de aliento personal y de maneras prácticas para poder participar. No obstante, hay indicios que los familiares políticos no tienen la misma buena predisposición.

“Integrantes de la familia de mi marido le hablan en doble sentido y le dicen: Tu mujer va a ser chofer; ha nde reuta hule hina” (expresión en guaraní que se entendería como “que vas a salir perdiendo”).





En el entorno comunitario, se infiere apertura, curiosidad, entusiasmo y en algunos casos incredulidad y en otros pocos (7/45) se registran comentarios presumiblemente asociados a la discriminación de género.

“Me alentaron acá mis compañeros (refiriéndose a personal de la empresa); hasta el ingeniero me alentó para que asista al curso...” (mujer que es cocinera en un comedor de empresa).

“Hay personas que toman a mal... creen que nos vamos a meter con los hombres”.

En conclusión, hay indicios de que varones y mujeres aceptan con naturalidad el acceso de mujeres a la formación en oficios no tradicionales. Algunos de los estereotipos de género que se reflejan con comentarios de su entorno comunitario no afectaron el nivel de interés y de participación. Es un comportamiento común encontrar este tipo de resistencias al inicio de un cambio, para luego pasar a un proceso de naturalización de un entorno mixto de trabajo.

3. ¿Qué características presenta la interacción entre varones y mujeres en espacios de formación y pasantía?

“La diferencia es que algunos varones ya manejaban... Ellos nos ayudaban”.

“Las mujeres somos más atentas... Yo tenía más experiencia que los varones”.

“Nos llevamos todos muy bien; yo no salía de mi casa, ahora tengo amigos, hablamos de otras cosas”.

Es relevante que 38 de las 45 entrevistadas afirman que tienen las mismas o mejores capacidades que los varones para aprender. Las diferencias en desempeño las atribuyen a factores individuales y a la experiencia, independiente al sexo. Ocho de ellas afirman que las mujeres son mejores, ya que declaran ser más atentas, delicadas en el manejo del comando y mejores para los cálculos. Las 7 mujeres que afirman que los varones aprenden más rápido lo atribuyen a la experiencia (varios de ellos ya manejaban maquinarias) y al espíritu más osado.

A la pregunta ¿cómo se da el relacionamiento con los varones en el curso?: la mayoría (41/45) contesta con expresiones positivas y lo atribuyen a la valoración de la socialización, a la cooperación entre pares y a salir de la rutina. Desde el análisis de género, hay indicios de armonía en el relacionamiento y sin discriminación de género. Esto también puede en parte ser resultado del trabajo previo en charlas sobre el trato igualitario entre mujeres y hombres, la socialización sobre los objetivos del proyecto y las pautas de conducta aceptadas durante los cursos.

Un común denominador es que el total de las entrevistadas se *“siente bien tratada”* por sus instructores (capacitadores del SNPP y operarios de la empresa que hacen de instructores). En el análisis transversal de las entrevistas, se percibe la actitud favorable de los instructores para disminuir las desigualdades de oportunidades entre varones y mujeres en el campo laboral.

“Los instructores son muy buenos; gracias a ellos tenemos confianza... durante el curso teórico nos explicaban, preguntaban, nosotros preguntábamos; nos dieron folletos, cuadernos, bolígrafos, merienda...”

4. ¿Cómo percibe el sector empresarial la inclusión de mujeres en trabajos no tradicionales?

Los empresarios que participaron de las entrevistas grupales y para las grabaciones de los audiovisuales, en general al inicio destacaron su curiosidad, expectantes de los resultados, con buena predisposición. Al

observar los resultados quedaron sorprendidos con la buena predisposición y desempeño de las mujeres en obras. En el caso de la empresa, TOCSA, por ejemplo, decidieron contratar a cuatro mujeres en oficios no tradicionales en los campamentos para probar el ambiente mixto como iniciativa propia (las mujeres no fueron participantes de los cursos del proyecto).

“Hasta el momento muy bien en el trabajo, muy responsables y hasta controlan mucho más el tema de materiales (honestidad).”

“Estaría dispuesto a contratarlas después de la pasantía si existe la oportunidad”.

Además, se realizó en Asunción un desayuno de reflexión organizado por MOPC y el BID con las 6 empresas participantes del proceso, con participación de los directivos y especialistas sociales que tuvieron algunas reflexiones relevantes del proceso:

“Se necesita mano de obra calificada para las obras viales y actualmente hay pocas personas. Las mujeres son más responsables.”

“Las mujeres son más rentables para la empresa, estamos satisfechos sobre todo en el trabajo realizado en topografía.”

En el proceso, los especialistas sociales declararon un crecimiento personal y profesional con la experiencia.

“Fue un proceso de aprendizaje... Es difícil, cuando eres mujer, estar en un ambiente de varones, con mucho trabajo y presión. Se superaron felizmente todas las barreras para orgullosamente ser parte de este proyecto...”

Incluso se tiene un grupo de WhatsApp con las chicas capacitadas y las especialistas sociales de la empresa, en el cual se aprende de las propias beneficiarias...”

“Yo misma sentí que crecí profesionalmente al ser especialista social, ya que en un ambiente laboral de hombres no me animaba a llevarle a mis hijos, y ahora con el proyecto sentí que podía hacerlo libremente y así relacionarme con las estudiantes como madre para hablar con ellas.”