

Anexo de Género

PR-L1174: Proyecto de Mejoramiento y Conservación de la Ruta Nacional N°12, Tramo Chaco'i – General Bruguez y Accesos busca incrementar la participación laboral de las mujeres, especialmente en sectores no tradicionales

Análisis de Género

En Paraguay, la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo significativamente menor que la de los hombres. En 2017, la participación de las mujeres en la fuerza laboral era 57% mientras que la de los hombres era 84%.¹ La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral (del total de mujeres mayores de 15 años) incrementó 4 puntos porcentuales en el periodo 2000-2017, mientras que la de los hombres (del total de hombres mayores de 15 años) disminuyó 2 puntos porcentuales.² Adicionalmente, la participación de los jóvenes (entre 15-24 años) ha disminuido, para las mujeres disminuyó de 48% en el año 2000 a 43% en 2017, y para los hombres de 78% en el 2000 a 69% en 2017.³ Las condiciones de trabajo para mujeres y hombres han mejorado: aumentó el porcentaje de personas asalariadas⁴ y disminuyeron los porcentajes de personas en empleos vulnerables⁵ y desempleadas.⁶ Sin embargo, el porcentaje de mujeres en condiciones vulnerables y desempleadas continúa siendo superior al de hombres y las brechas en estos indicadores han aumentado entre 2000 y 2017, excepto en desempleo.⁷ En cuanto a segregación laboral, según estimaciones de la OIT, la mayoría de las mujeres trabaja en el sector servicios (78% en comparación con 51% de los hombres).⁸ La participación de las mujeres en el sector transporte, almacenamiento y comunicaciones es 2,4%, en comparación con la de los hombres que es 9,5%, y para el sector construcción es de 0,3% y 11,3%, respectivamente.⁹

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), realizó un estudio de género y análisis de la cadena de valor del sector transporte en Paraguay. El estudio encontró que en las áreas rurales 42% de las mujeres carecen de ingresos propios y en los casos que forman parte de la fuerza laboral, su ingreso representa 62,1% del ingreso de sus pares masculinos. El estudio también observó la poca participación de las mujeres en sectores no tradicionales como construcción y mantenimiento vial, incluso cuando existe un déficit de

¹ World Bank. (2019). [Little Data Book on Gender 2019](#) - Paraguay.

² Idem.

³ Idem.

⁴ Empleados asalariados: (2000: M-44%, H-42%, Brecha: -2 puntos porcentuales); (2017: M-54%, H-57%, Brecha 3 puntos porcentuales). Fuente: World Bank. (2019). [Little Data Book on Gender 2019](#) - Paraguay.

⁵ Empleo vulnerable: (2000: M-55%, H-53%, Brecha: 2 puntos porcentuales); (2017: M-43%, H-36%, Brecha: 7 puntos porcentuales). Fuente: World Bank. (2019). [Little Data Book on Gender 2019](#) - Paraguay.

⁶ Desempleo: (2000: M-12%, H-8%, Brecha: 4 puntos porcentuales); (2017: M-6%, H-4%, Brechas: 2 puntos porcentuales). Fuente: World Bank. (2019). [Little Data Book on Gender 2019](#) - Paraguay.

⁷ Fuente: World Bank. (2019). [Little Data Book on Gender 2019](#) - Paraguay.

⁸ OIT. (2019). [Employment distribution by economic activity \(by sex\) – ILO modelled estimates, Nov. 2019 \(%\) – Annual](#).

⁹ Idem.

mano de obra. La poca participación de las mujeres en estos sectores se debe a que las ofertas de trabajo no son dirigidas a mujeres y a los estereotipos y normas culturales y sociales.¹⁰

El Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), tiene un total de 3.810 funcionarios. Actualmente, del total de empleados, solo el 24% son mujeres (906 empleadas). La mayoría de las mujeres se encuentra en cargos de auxiliares administrativos y servicios. La Dirección de Gestión Socio-Ambiental dentro de la Coordinación Social del MOPC cuenta con un Departamento de Género y Reasentamiento, el cual depende directamente del Ministro. Sin embargo, por ser una Dirección nueva y en proceso de estructuración todavía no ha desarrollado políticas, programas o proyectos para promover la equidad de género en el sector y apoyar la incorporación de las mujeres en trabajos de obras viales.¹¹ La actual situación del Departamento de Género y Reasentamiento presenta una oportunidad para apoyar al MOPC en una evaluación de la situación del Ministerio con respecto a equidad de género y el desarrollo de una plan de acción y estrategia de género.

Hay evidencia de que los programas de capacitaciones profesionales y en aptitudes interpersonales “soft skills” para jóvenes tienen un impacto positivo en las perspectivas de empleo de las mujeres, mientras que en los hombres, el impacto no es significativo. Estudios en Colombia¹² y República Dominicana¹³ concluyeron que estos programas incrementan las probabilidades de empleo en el sector formal, la calidad de los empleos, los ingresos e incluso el autoestima de las mujeres en el corto y mediano. Sin embargo, un estudio en Egipto estima que el impacto de estos programas para mujeres será mayor en actividades para la generación de ingresos y en empleo por su cuenta que en empleo asalariado.¹⁴ Es importante destacar, que tanto el estudio en República Dominicana como en Egipto, enfatizan sobre la importancia de que los programas de capacitación incluyan tanto entrenamientos en áreas vocacionales como en aptitudes interpersonales “soft skills”. Un estudio realizado en Rwanda y la República Democrática del Congo consiguió un aumento significativo en los ingresos de mujeres en pobreza extrema luego de recibir capacitaciones profesionales y en aptitudes personales, además del incremento en el ingreso las mujeres comenzaron a ahorrar.¹⁵ Otro estudio en jóvenes de áreas rurales de Rwanda consiguió que las capacitaciones además de tener un impacto en que los jóvenes participen en la fuerza laboral, también tenían mayor confianza sobre cómo conseguir y aplicar a un trabajo y mejor manejo de sus recursos económicos.¹⁶

¹⁰ [Programa de Habilitación y Conservación de Corredores Agroindustriales \(PR-L1164\): Anexo de Género y Diversidad](#). (2019).

¹¹ MOPC. (2020). Nómina de funcionarios.

¹² Attanasio, O. et al. (2015). [Long Term Impacts of Vouchers for Vocational Training: Experimental Evidence for Colombia](#).

¹³ Acevedo, P. et al. (2017). [Living Up to Expectations: How Job Training Made Women Better Off and Men Worse Off](#).

¹⁴ ILO and IFAD. (n. d.). [Empowering Young Women through Business and Vocational Training: Evidence from Rural Upper Egypt](#).

¹⁵ McIlvaine, K. et al. (2015). [Confidence, Capacity Building and Cash: Achieving Sustained Impact for Ultra-poor Women](#).

¹⁶ Alcid, A. (2014). [A Randomized Controlled Trial of Akazi Kanoze Youth in Rural Rwanda](#).

Actividades de Género

El programa busca continuar las acciones que habían sido establecidas en la operación PR-L1164 y contribuirá a cerrar las brechas de participación en la fuerza laboral de las mujeres a través de las siguientes actividades:

- i) *Promover la participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector y garantizar su participación en el desarrollo del proyecto.* Para ello se realizarán capacitaciones y acciones que aseguren que las mujeres se beneficien de las oportunidades laborales relacionadas a la ejecución de las obras. Se incluirán las siguientes actividades en los contratos de obra vial:
 - a. Talleres de capacitación para promover la participación laboral de las mujeres en obras viales, en oficios relacionados con construcción y mantenimiento de obras viales (adoquinado, asfaltado, topografía, operación de maquinaria, entre otros, que serán definidos durante la ejecución).
 - b. Programa de pasantías remuneradas por un periodo mínimo de 5 meses para un número de mujeres que fueron certificadas en los talleres de capacitación.¹⁷
 - c. Los pliegos de contratación incluirán entre sus condiciones, elementos para garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, como la adaptación de los campamentos de obra para que los ambientes de trabajo sean inclusivos.
 - d. Adicionalmente, las mujeres participarán en capacitaciones en aptitudes interpersonales “soft skills” que se realizarán como parte del Plan de Gestión Socio-Ambiental. Entre las aptitudes interpersonales a desarrollar se incluirán capacitaciones en liderazgo, resolución de conflictos, aptitudes sociales, organización, comunicación y perseverancia.
- ii) *Garantizar la seguridad de las mujeres a través de la implementación de talleres sobre equidad de género y violencia de género para las empresas contratistas.* Estos talleres se incluirán las como parte de las fiscalizaciones de obras.
 - a. Los talleres se enfocarán en capacitar a los empleados de las empresas contratistas sobre equidad de género en el lugar de trabajo e incluirán temas como: oportunidades de empleo y procesos de contratación responsables que consideren temas de género, acoso sexual en el lugar de trabajo, violencia de género.
 - b. Se garantizará la implementación de códigos de conducta y los talleres también capacitarán sobre los mecanismos para reportar incidentes de acoso o incumplimiento de los códigos de conducta y las consecuencias sobre la violación de estos códigos.
- iii) *Apoyar al Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones en el diseño de una Política de Género.* La Política de Género busca institucionalizar las diferentes acciones que se han venido implementando a través de las operaciones del BID, para que sean sostenibles y la institución tenga una estrategia para promover la equidad de género. La Política de Acción de Género se incluirá como parte de la contratación del programa.

¹⁷ Las pasantías para mujeres estarán incluidas en el contrato de construcción de obras.

Indicadores

Indicador	Unidad	Línea de Base	Meta	Medios de Verificación
<i>Indicadores de Producto</i>				
Mujeres con pasantías en el marco del proyecto	Número	0	5	Contrato de pasantía
Talleres sobre equidad de género y violencia contra las mujeres para las empresas contratistas	Número	0	Al menos 3	Informe del MOPC
Mujeres capacitadas en tareas relacionadas con las obras viales y en aptitudes interpersonales “soft skills”	Número	0	Al menos 20	Certificado de capacitación
La Política de Género diseñada	Número	0	1	Informe del MOPC