

GUIA METODOLÓGICA

Para incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria - IPTA.



FICHA TÉCNICA

Este documento fue elaborado por el equipo técnico de la Dirección de Género y Juventud Rural – DGJR del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA siguiendo las recomendaciones de la Secretaría de la Función Pública (2018) para dar cumplimiento a las legislaciones internacionales y nacionales referidas a la perspectiva de género, generacional y aportar a la misión institucional del IPTA *“Generar conocimientos e innovaciones tecnológicas, procesos y formas de producción sostenibles y competitivas para el sector agrario, con inclusión social y gestión del talento humano”*.

Autoría:

Dra. Raquel Rojas, Directora de la Dirección de Género y Juventud Rural
Dra. Carmen Cohene, Jefa del Departamento de Juventud Rural

Diseño y Diagramación:

Ing. Patricio Benítez

Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria

Tembiporupyahu Kokue Paraguáipegua Ñangarekoha
Dirección de Género y Juventud Rural
Meña, Mitãrusu ha Mitãkuña Kokuépegua Motenondehára

Oficina de Gestión: Avda. Aviadores del Chaco esq. Tte. 1ero. Carlos Rocholl,
Nº 2998, Asunción. Paraguay
Teléfono: (+595 21) 660 - 305
e-mail: generoyjuventudrural@ipta.gov.py
web: www.ipta.gov.py



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
CAPITULO I: Introducción y Normativa General.	7
1.1. Brechas de Género en Instituciones de Ciencias y Tecnologías Agraria	8
1.2. Marco Jurídico Internacional	13
Declaración Universal de Derechos Humanos.....	13
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	13
La Plataforma de acción de Pekín (BEIJING)	14
Convención Belén do Pará	14
Carta Iberoamericana de la Función Pública	14
Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	15
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	15
1.3. Marco Jurídico Nacional.....	17
Constitución Nacional	17
Código del Trabajo	17
Ley de la Función Pública	18
Primer Plan de Igualdad y no discriminación en la Función Pública.....	19
Ley de maternidad y lactancia	19
Ley de Protección Integral a las Mujeres	19
Ley de prevención de riesgos laborales	21
Protocolo de Intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública	21
Legislación y Políticas Públicas para la Juventud	22
CAPITULO II: Conceptos clave para la perspectiva de género y generacional en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria.	23
2.1. Sexo y género.....	23
2.2. Perspectiva de género	24
2.3. Discriminación por razón de género en el ámbito laboral	24
¿Qué es discriminar?.....	24
DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO	25
DISCRIMINACIÓN DIRECTA	25

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.....	25
¿Qué son los estereotipos de género?	26
¿Cómo creamos estereotipos?	26
Por ello no es discriminatorio:.....	27
2.4. Desigualdades de género en el empleo	27
La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.	27
¿Cuáles son las principales discriminaciones que se derivan de la división sexual del trabajo? 28	
ACOSO SEXUAL.....	32
ACOSO LABORAL SEXISTA	32
ACOSO LABORAL O MOBBING	33
¿QUÉ HACER DESDE LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA CAMBIAR ESTAS DESIGUALDADES?	33
2.5. Acciones del IPTA ante las brechas de género y generacional	35
CAPÍTULO III: Incorporación de la perspectiva de género y generacional en el reglamento interno del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria.....	37
3.1. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas	37
3.1.1. Acciones afirmativas para la igualdad:.....	38
3.1.2. La gestión de personas en la función pública desde la perspectiva de género y generacional.....	39
3.1.3. Orientaciones metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género y generacional en el IPTA.....	39
ANEXO 1 - RESOLUCIÓN IPTA N°550-2017	49
ANEXO 2 - RESOLUCIÓN IPTA N°132-2019	51
ANEXO 3 - RESOLUCIÓN IPTA N°478-2019	54
ANEXO 4 - RESOLUCIÓN IPTA N°755-2019	57
ANEXO 5 - RESOLUCIÓN IPTA N° 118-2020	60
ANEXO 6- RESOLUCIÓN IPTA N° 393-2021	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67



PRESENTACIÓN

El Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria- IPTA, creado por Ley 3.788/10 tiene como principal objetivo la generación, rescate, adaptación, validación, difusión y transferencia de tecnología agraria y el manejo de los recursos genéticos, para la generación de tecnologías que permitan elevar la productividad de los rubros de producción agropecuaria y forestal a fin de potenciar su competitividad.

El IPTA estipuló su agenda prioritaria en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2021 como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias para avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados.

Conforme al marco legal y en función a las políticas públicas y sectoriales, el PEI del IPTA establece; la misión, la visión y los objetivos estratégicos a lograr. Así también los principios rectores de la labor, de esta forma se constituyen en el marco para la planificación anual de programas, proyectos y otras actividades administrativas y de gestión, alineadas a la Secretaría de la Función Pública por ser una institución del Estado Paraguayo.

Desde el año 2017, el IPTA cuenta con la Dirección de Género y Juventud Rural que, entre otros, tiene como objetivos: i) Promover el relacionamiento equitativo con las dependencias, planes, programas y proyectos del IPTA, con el fin de facilitar la transversalización de la perspectiva de género y ii) Presentar propuestas de implementación y/o modificación de normativas para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en la institución.

En el año 2018, la SFP aprobó la Resolución SFP N° 0387/2018 Por la cual se aprueba la Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de Género, No discriminación y Buen Trato en Reglamentos Institucionales de las Organismos y Entidades del Estado.

En este sentido y en su afán de mejorar su capacidad funcional, induciendo al desarrollo de conductas laborales adecuadas y orientadas a la mejora de los servicios públicos, consecuente con las normas legales vigentes y los convenios internacionales ratificados por el Paraguay, presentamos ***la Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el IPTA.***

Este instrumento, contiene indicadores de brechas de género en Institutos de Ciencia y Tecnología, conceptos claves para dimensionar el alcance de la perspectiva de género y generacional en las relaciones humanas, así como las nociones de igualdad y no discriminación en la gestión de personas y proyectos de investigación para avanzar en la erradicación de las discriminaciones e inequidades, respondiendo a los criterios a tener en cuenta a la hora de actualizar nuestro Reglamento Interno que puedan contribuir al avance en la igualdad de género y generacional con acciones positivas en áreas sensibles de la gestión del talento humano.

Ing. Agr. Edgar Esteche
Presidente – IPTA

CAPITULO I: Introducción y Normativa General.

Esta Guía fue realizada por el equipo técnico de la Dirección de Género y Juventud Rural (DGJR) del IPTA, mediante un trabajo previo de investigación sobre la brecha de género y generacional en Institutos de Ciencia y Tecnología Agropecuaria, donde se analizó la dinámica de género institucional con el objetivo de fortalecer la temática de género y juventud en las instituciones de I+D+i.

El IPTA es la institución encargada de propiciar la participación activa y sistemática de las mujeres y jóvenes rurales en la generación, rescate, adaptación, validación, difusión y transferencia de la tecnología agraria, y el manejo de los recursos genéticos agropecuarios y forestales del país. (Ley 5446/2015)

Desde el año 2017, el IPTA cuenta con la Dirección de Género y Juventud Rural que, entre otros, tiene las siguientes atribuciones: i) Promover acciones coordinadas entre organismos públicos y privados, nacionales e internacionales que faciliten acciones hacia la igualdad de oportunidades y la equidad para las mujeres, varones y jóvenes rurales. ii) Proponer mecanismos de difusión a cerca de los derechos y obligaciones de mujeres, varones y jóvenes rurales productores/as, enfatizando en la tecnología y capacitación técnica, en coordinación con las dependencias responsables. iii) Promover el relacionamiento equitativo con las dependencias, planes, programas y proyectos del IPTA, con el fin de facilitar la transversalización de la perspectiva de Género. iv) Supervisar que las investigaciones a ser realizadas, en lo pertinente incorporen la perspectiva de género y la variable juventud rural en el proceso de diseño, elaboración, ejecución y evaluación. v) Supervisar el desarrollo de actividades que aumenten la información y la capacidad de las mujeres y jóvenes rurales para acceder a los servicios de la institución y vi) Presentar propuestas de implementación y/o modificación de normativas para promover la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en las instituciones. Para tal fin, se propone la presente Guía Metodológica para fortalecer el reglamento interno del IPTA, que es el instrumento que rige las relaciones del servicio en la función pública, que regula la conducta del personal del servicio público y se muestra como un espacio idóneo para avanzar en materia de la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato institucional.

El diseño y desarrollo de esta Guía para el IPTA se ha elaborado considerando como documento base la Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de Género, No discriminación y Buen Trato en Reglamentos Institucionales de las Organismos y Entidades del Estado, propuesta por la Secretaría de la Función Pública (2018). Para ello, se ha adoptado una perspectiva amplia, abordando las discriminaciones, en primer lugar, como una cuestión de justicia y de respeto a los derechos humanos.

1.1. Brechas de Género en Instituciones de Ciencias y Tecnologías Agraria

Los estudios de Brechas de Género en Instituciones de Ciencias y Tecnologías de América Latina (INTA/BID, 2021) buscan analizar la dinámica de género en las Instituciones de Ciencia y Tecnología agropecuaria, identificar la percepción de los referentes institucionales sobre las brechas de género y realizar recomendaciones de gestión institucional para fortalecer la temática de género en las instituciones de I+D+i de América Latina y el Caribe.

Una de las actividades propuestas en el marco del trabajo descripto consiste en la realización de análisis de la estructura organizacional y de los recursos humanos con el objetivo de analizar e interpretar la dinámica de género en las instituciones de investigación, desarrollo y extensión agropecuaria de la región.

A continuación, para el caso paraguayo se detalla los datos del IPTA, según la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la institución (2021).

1.1.1. Porcentaje de mujeres y varones (m/v) en toda la Institución:

Funcionarias/os del IPTA	Mujer	Varón	Total	%m	%
	185	355	540	34%	66%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.2. Desglose m/v por distribución de roles desempeñados

- Puestos técnicos:
- Puestos de apoyo:
- Puestos administrativos:

Cargo	Mujer	Varón	Total General	Femenino	Masculino
NIVEL DE APOYO ADMINISTRATIVO Y TECNICO	42	82	124	8%	15%
NIVEL DE CONDUCCION POLITICA		1	1	0%	0%
NIVEL DE CONDUCCION SUPERIOR	15	21	36	3%	4%
NIVEL DE MANDOS MEDIOS ADMIN. Y TECNICO	34	37	71	6%	7%
NIVEL DE MANDOS MEDIOS	24	22	46	4%	4%

OPERATIVOS					
NIVEL DE MANDOS MEDIOS SUPERIORES	37	54	91	7%	10%
NIVEL DE SERVICIOS AUXILIARES	35	154	189	6%	28%
Total General	187	371	558	34%	66%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.3. Porcentaje m/v profesional o no profesional: Desglose m/v por niveles de puesto:

Grado	Femenino	Masculino	Total General	Femenino	Masculino
Profesional	124	130	254	22%	23%
No Profesional	63	241	304	11%	43%
Total General	187	371	558	34%	66%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.4. Puestos para profesionales de máxima jerarquía (Nivel de Dirección Superior):

Cargos Directivos	Mujer	Varón	Total	%m	%v
	13	19	32	41%	59%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.5. Puestos profesionales de conducción (Coordinación de área, Jefaturas):

Cargos de Jefatura Administrativa / Técnica.	Mujer	Varón	Total	%m	%v
	31	43	74	42%	58%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.6. Puestos profesionales en la estructura horizontal o programática (puestos de gestión y administración, coordinación de proyectos específicos):

Cargos de Jefatura de Programas de Investigación.	Mujer	Varón	Total	%m	%v
	9	15	24	38%	63%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.7. Puestos de apoyo sin nivel de estudios terciario
Desglose m/v en programas de formación:

Grado Académico	Mujer	Varón	Total General	Femenino	Masculino
Pre- Primario	1	2	3		
Primaria	11	102	113		
Total General	12	104	116	10%	90%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.8. Becarias y becarios: Desglose m/v en investigación:

Becarios/as	Mujer	Varón	Total	%m	%v
	11	13	24	46%	54%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.9. Dirección de los proyectos de investigación:

Dirección General de Programas de Investigación	Mujer	Varón	Total General	Femenino	Masculino
	25	63	88	28%	72%

Fuente: IPTA/ DGDP, marzo 2021

1.1.10. Porcentaje de mujeres y varones (m/v) investigadores

Funcionarias/os (investigadores)	Mujer	Varón	Total	%m	%v
	40	97	137	30%	70%

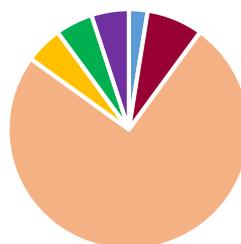
Fuente: IPTA/ DGPI, junio 2019

1.1.11. Áreas de Investigación y cantidad de mujeres

Áreas de Investigación	Investigadoras
Agrícola	30
Pecuaria	3
Agroindustrias	2
Género y Juventud Rural	2
Recursos Naturales y Forestal	2
Agricultura Familiar	1

Fuente. Elaboración propia

Áreas de Investigación, mujeres -IPTA



- Agricultura Familiar
- Pecuaria
- Agrícola
- Agroindustria
- Forestal
- Género y Juventud Rural

Fuente. Elaboración propia

Las áreas donde las mujeres investigadoras del IPTA realizan proyectos son, de mayor a menor cantidad en investigaciones: Agrícolas, Pecuarias, Agroindustrias, Género y Juventud Rural, Agricultura Familiar, Forestal y de Recursos Naturales.

Si bien los indicadores regionales indican que la mujer ha mejorado su nivel de presencia en instituciones y empresas en estos últimos años, éste aún no es suficiente. En el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA) en los últimos años, las mujeres han ocupado cargos de mayor jerarquía como Directoras de Centro de Investigaciones, jefas de programas de investigación y jefaturas de departamentos, que históricamente ocupados por los varones, sin embargo, aún no se logrado la paridad de 50/50 y queda el desafío de lograr espacios de mayor responsabilidad gerencial y política.

Algunos factores históricos podrían ser:

- Las Ciencias Agrarias y Veterinarias fueron históricamente mayoritariamente masculinas.
- Las exigencias (tiempo, inversión, programa, viajes al exterior) para la formación en los niveles de postgrado, especialización, maestrías, doctorados, no ha sido favorable para las mujeres.
- Voluntad Política para realizar innovaciones institucionales con enfoque de género.

Algunos condicionantes para lograr la equidad de género en la Institución podrían ser:

- Fomento de la política pública
- Aumento del presupuesto
- Incentivo a la formación continua
- Fortalecimiento de la cultura organizacional

1.1.10. Desafíos Nacionales para los Institutos de Ciencias y Tecnologías Agrarias

Algunos desafíos nacionales para los Institutos de Ciencias y Tecnologías Agrarias para la incorporación de la perspectiva de género y generacional son:

- Políticas públicas de acceso a los recursos productivos y financiamiento con enfoque de género en particular; a las mujeres y jóvenes.
- Fomento a programas de incorporación de profesionales mujeres, jóvenes y estudiantes a los institutos de ciencias y tecnologías.
- Incentivo para un sistema de incorporación de investigadores jubilados con alta trayectoria profesional y compromiso institucional en programas de asesoramiento externo a programas de ciencias y tecnologías agrarias.
- Diálogo intergeneracional entre investigadores juniors y seniors para el intercambio de saberes.
- Investigación participativa y co-innovación que faciliten el acceso a los conocimientos y la información oportuna y apropiada a los sujetos en los diversos territorios.
- Intercambio de conocimientos y experiencias entre pares, y mayor diálogo entre los/las agricultores/as familiares y el sector de ciencia y técnica, a nivel nacional e internacional.
- Infraestructura, maquinarias y equipamientos apropiados para las mujeres y jóvenes.
- Fomento de la participación y fortalecimiento del rol de las mujeres rurales en las organizaciones productivas, comunitarias, de investigación, públicas y privadas.
- Estrategias de comercialización, agregado de valor, territorialización y canales de distribución considerando la pandemia y postpandemia del COVID 19.

1.2. Marco Jurídico Internacional

Declaración Universal de Derechos Humanos

A partir del reconocimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, se incorpora al orden internacional la proclamación de la *“igualdad de derechos de hombres y mujeres”* y la *“igual protección contra toda discriminación”*. Esta declaración viene a reconfigurar la presencia de las mujeres en las legislaciones de la mayoría de los países, marcando el inicio de una serie de adopciones normativas por los países miembros de las Naciones Unidas para lograr la igualdad en los diferentes ámbitos de la vida. Circunscribiéndonos al ámbito laboral, la misma establece en el artículo 23, in. 1 que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Por Ley 1215/1986 Paraguay ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un documento internacional vinculante que conceptualiza la discriminación hacia las mujeres en los siguientes términos:

La expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Esta Convención cuenta con un Comité Internacional que controla y favorece su correcto cumplimiento. En el año 1992 el Comité de la CEDAW emitió la recomendación general N° 19 para los países firmantes, exponiendo la necesidad de adopción de medidas legales y otras que sean necesarias para proteger a la mujer contra -entre otras situaciones- el acoso sexual en el trabajo, estableciendo que el *“hostigamiento sexual”* comprende un atentado a la igualdad en el empleo, un hecho discriminatorio basado en el sexo, que además puede constituirse en un daño a la salud y la seguridad.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas Establecida en el año 1993, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer reconoce que *“la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”*.

Así mismo, conceptualiza la violencia de género en los siguientes términos “... todo acto de violencia, basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (art. 1). Entre los actos que se especifican, se incluyen el acoso y la intimidación sexual en el trabajo (art. 2 In. b).

La Plataforma de acción de Pekín (BEIJING)

Este documento constituye un marco político y no vincula jurídicamente a los Estados. En el año 1995, en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, se elaboró una Plataforma de Acción con 12 esferas de preocupación, incluyendo la necesidad de abordar la no discriminación en el ingreso y promoción de las mujeres en el mercado laboral. La Plataforma de Acción de Beijing ha impulsado acciones para mejorar la vida de las mujeres alrededor del mundo.

Convención Belén do Pará

La Convención Interamericana para la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres, conocida como “Convención Belén do Pará”, fue impulsada por la Organización de Estados Americanos (OEA), y ratificada por Paraguay en el año 1995 por Ley Nº 605. Esta Convención ha sido clave para la modificación de muchas normativas a nivel regional, sobre todo en materia de sanción y prevención de la violencia de género. En su artículo primero establece: *“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*. Además, expone que la violencia hacia la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, presentando, además, las consecuencias que tiene la negación de derechos.

Carta Iberoamericana de la Función Pública

La Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada en noviembre de 2003, establece en su art. 23 que *“los mecanismos propios de la función pública garantizarán en todo caso, en los procedimientos de acceso al empleo público, la efectividad de los principios de igualdad y no discriminación, así como los de igualdad de género e inclusión de las minorías necesitadas de especial protección, incorporando en caso necesario políticas y medidas activas de discriminación positiva o acción afirmativa”*.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio 100 ratificado por Ley 925/64. Este documento compromete a la adopción de medidas para lograr la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y de la femenina sobre la base de “igual trabajo, igual valor”.

Convenio 111 ratificado por Ley 1156/66. Este documento compromete a tomar acciones contra la discriminación en el ámbito laboral, adoptando la siguiente definición de discriminación: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Convenio 156 ratificado por Ley 3338/2007. El Convenio propone la conciliación entre trabajo y familia, que es una condición indispensable para la equidad de género, pero que trasciende el ámbito de las medidas exclusivas de protección de la maternidad y promoción de las mujeres para alcanzar el ámbito de la sociedad como responsable y beneficiaria de la reproducción y el cuidado de las personas.

En ese marco, promueve “medidas de conciliación entre la necesidad y voluntad de trabajar, con las responsabilidades familiares” coincidiendo con los principios de la “agenda de trabajo decente”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En el año 2015 se organizó en Nueva York la Cumbre de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible convocada como una reunión plenaria de alto nivel de la Asamblea General. En aquella ocasión los 193 miembros de las ONU han adoptado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que establece también los Objetivos Globales o Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta nueva agenda mundial del año 2015 marcó las políticas de desarrollo sostenible de los gobiernos de todo el mundo para los siguientes 15 años y en la actualidad estamos a 10 años de cumplirlos. Los ODS son objetivos universales, integradores y ambiciosos, son el resultado de un proceso de negociación entre todos los estados miembros de las Naciones Unidas y la participación sin precedentes de la sociedad civil y otras partes interesadas.

Existen 17 ODS, aunque ninguno de ellos se refirió de manera explícita a los y las jóvenes como sujetos principales para el desarrollo sostenible; mismo así, a partir de esto, muchas instituciones de los gobiernos nacionales y territoriales incluyeron dependencias para trabajar la juventud en su estructura organizacional. Sin embargo, aún se tienen bastantes desafíos y ante la pandemia del COVID 19 se visibilizó la urgencia de fortalecer las políticas públicas juveniles, pues los y las jóvenes son los protagonistas en la sociedad actual. Explícitamente el objetivo 5

establece: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



Fuente: ODS, 2015 en CODS PARAGUAY (2018)

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida de todos.
5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Industria, innovación e infraestructuras.
10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de la biodiversidad.
16. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Ante este compromiso asumido por el Paraguay de implementar la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los tres Poderes del Estado Paraguayo ratificaron y reafirmaron su compromiso en la prosecución del cumplimiento de los ODS e integró una Comisión Interinstitucional de Coordinación para la implementación, seguimiento y monitoreo de los ODS PARAGUAY 2030 que está integrada por 4 instituciones del Gobierno Nacional: i) el Ministerio de Relaciones Exteriores, ii) la Unidad Técnica del Gabinete Civil, iii) la Secretaría Técnica de Planificación y iv) el Ministerio de Hacienda. La Comisión ODS PARAGUAY 2030 trabaja en 3 ejes estratégicos: Eje Económico, Eje Social y Eje Ambiental (CODS PARAGUAY, 2018).

1.3. Marco Jurídico Nacional

Constitución Nacional

La Constitución contiene varias disposiciones en torno a proteger los derechos fundamentales de todas las personas, además expone explícitamente la igualdad y la no discriminación en tres artículos:

Art. 46.- De la igualdad de las personas: todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Art. 47.- De las garantías de la igualdad: el Estado garantizará a todos los habitantes de la República: 1) la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; 2) la igualdad ante las leyes; 3) la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, y 4) la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

Art. 48.- De la igualdad de derechos del hombre y de la mujer: el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Explícitamente, en su artículo 88°, con relación a los derechos al trabajo expone: “No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado”.

Código del Trabajo

El Código del Trabajo hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en el sentido amplio. Señala explícitamente que los derechos y deberes de las personas que trabajan deberán inspirarse en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la*

libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En su artículo 9 expone que *“El trabajo (...) exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud...”*, además señala que el acoso sexual es una causa justificada de terminación del contrato, describiéndolo en los siguientes términos:

“Los actos de acoso sexual consistentes en amenaza, presión, hostigamiento, chantaje o manoseo con propósitos sexuales hacia un trabajador de uno u otro sexo por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa, oficina o taller o cualquier superior jerárquico” (Ley N°213/1993 art. 81 inciso w).

Además, el artículo 84 señala que el acoso habilita a la víctima a rescindir el contrato de forma justificada, teniendo derecho a las indemnizaciones equivalentes a las establecidas para el despido injustificado y por falta del preaviso, siempre que el acoso provenga *“del empleador o su representante, familiares o dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, su padre, hijos o hermanos”*.

Ley de la Función Pública

En su artículo 49 la Ley 1626/2000 *“De la Función Pública”* establece como derechos del funcionariado público: *“interponer los recursos administrativos y las acciones judiciales que hagan a la defensa de sus derechos; la igualdad, sin discriminación alguna, de oportunidades y de trato en el cargo; y ser promovido de conformidad a los procedimientos establecidos en esta ley”*.

Además, la Ley de la Función Pública otorga una serie de atribuciones a la Secretaría de la Función Pública. Citamos las más relevantes para esta guía:

- a. *Formular las políticas de Recursos Humanos del sector público, tomando en consideración los requerimientos de un mejor servicio, así como la gestión eficiente y transparente.*
- b. *Detectar las necesidades de capacitación del funcionariado público y establecer planes y programas.*
- c. *Supervisar la organización y funcionamiento de los organismos o entidades del Estado, encargados de los recursos humanos de la función pública.*
- d. *Recabar informes necesarios para el cumplimiento de sus fines, de todas las reparticiones públicas.*
- e. *Promover el acceso a la mujer a los cargos de decisión en la función pública.*
- f. *Homologar y registrar los reglamentos internos y los contratos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los organismos y entidades del Estado, cuando estos reúnan los requisitos de fondo y de forma para su validez.*

Fuente: Ley 1626/2000. De la Función Pública

Primer Plan de Igualdad y no discriminación en la Función Pública

Por Decreto Nº 7839/2011 se aprobó el “*Primer Plan de Igualdad y no discriminación en la Función Pública del Paraguay*” planteando objetivos para el periodo 2011 - 2014. Este Plan constituye una de las políticas públicas más relevantes en materia de derechos en el sector público, su objetivo general plantea “*promover la igualdad y garantizar la no discriminación en el acceso, las oportunidades y la permanencia en la función pública del Paraguay, y lograr que el Estado sirva a la sociedad sin discriminaciones, actuando conforme a los mandatos constitucionales, los compromisos internacionales y las leyes de la República*”.

Entre sus objetivos se propone “*construir instituciones libres de cualquier forma de violencia y discriminación*” sugiriendo una serie de políticas, metas y acciones para avanzar en este objetivo, incluyendo la elaboración e implementación de protocolos en posibles casos de acoso sexual y discriminación.

Ley de maternidad y lactancia

La Ley 5508/2015 de “*promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna*” establece una serie de derechos para las madres y padres trabajadores, entre los que se destacan:

- *La ampliación del permiso de maternidad a 18 semanas ininterrumpidas para las madres biológicas. En el caso de las madres adoptivas o por acogimiento el permiso será de 18 semanas siempre que el adoptado o acogido sea menor de 6 meses.*
- *El establecimiento del permiso de paternidad en carácter irrenunciable por dos semanas posteriores al parto.*

Fuente: Ley 5508/2015 De promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna. p.12

Ley de Protección Integral a las Mujeres

La Ley 5777/2016 “*de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia*” establece un marco general de definiciones jurídicas que aborden los diferentes tipos de violencia, así como orientaciones para el desarrollo e implementación de políticas públicas que aborden esta problemática.

En su artículo 6 expone las conceptualizaciones de los diferentes tipos de violencias que deben ser abordadas por las políticas públicas para lograr su erradicación, entre las que incluye la violencia laboral (inciso g), como la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía a través de:

1. *Descalificaciones humillantes.*
2. *Amenazas de destitución o despido injustificado.*
3. *Despido durante el embarazo.*
4. *Alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad.*
5. *La imposición de tareas ajenas a sus funciones.*
6. *Servicios laborales fuera de horarios no pactados.*
7. *Negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad, o vacaciones.*
8. *Sometimiento a una situación de aislamiento social ejercida por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso.*
9. *La imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de virus de inmunodeficiencia humana VIH/SIDA y embarazo.*

Fuente: Ley 5777/2016 De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia. p.13

Se describe como obligaciones de la Secretaría de la Función Pública: establecer políticas específicas para implementar la presente ley en el sistema de administración pública, en especial respecto a la discriminación, el acoso sexual y laboral, la igualdad en el trabajo para hombres y mujeres, así como la implementación de las normas relativas a la responsabilidad del funcionariado público por actos u omisiones que signifiquen actos de violencia hacia las mujeres. Asimismo, establece el mandato de sensibilizar y capacitar al personal de la administración pública desde una perspectiva de igualdad de derechos del hombre y de la mujer, la no discriminación y los derechos humanos de las mujeres, especialmente el derecho a una vida libre de violencia (art. 16).

El Decreto Nº 6973/2017 por el cual se reglamenta la Ley Nº 5777/2016 “de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia” (27 de marzo de 2017) en su preámbulo establece: “Que en la erradicación de la violencia contra las mujeres es indispensable la educación desde el hogar y la primera infancia, así como las políticas tendientes a promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, su autonomía personal en todas las esferas de la vida, así como el aumento de la participación y representación política en los asuntos públicos”. El art. 2º establece que la interpretación de dicho reglamento será “(...) la más amplia y efectiva protección a la mujer en situación de violencia y sus entornos” (...) y que “Ninguna costumbre, tradición, consideración religiosa, creencia, o derecho consuetudinario, puede invocarse para justificar, permitir, tolerar, consentir, perpetrar, instigar o promover la violencia contra la mujer”.

Ley de prevención de riesgos laborales

La Ley 5804/17 reglamenta lo dispuesto en el Código del Trabajo en relación a la seguridad, higiene y comodidad en el trabajo, mediante la implementación del Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo el conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de entidades públicas y privadas de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles como consecuencia del trabajo que desarrollan. Además de los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, esta Ley incorpora los riesgos psicosociales, como el estrés, la depresión, la violencia laboral y el agotamiento mental, entre otros.

Protocolo de Intervención y guía de atención para casos de discriminación y acoso laboral en la Función Pública

Por Resolución Nº 0516/2016 la Secretaría de la Función Pública aprobó un protocolo aplicable para los casos de acoso laboral y discriminación que pudieran haber sido cometidos por la Máxima Autoridad Institucional de los OEE, extensible a aquellos casos cometidos por funcionarios de menor jerarquía siempre que se hayan realizado primeramente denuncias al interior de la institución y no se haya obtenido respuesta, o que la misma no haya sido satisfactoria para la persona denunciante. En la resolución, además, se conceptualiza la discriminación y el acoso laboral en los siguientes términos:

DISCRIMINACIÓN

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud actual o futuro, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social; que tenga como propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional como en cualquier otra esfera de la vida pública.

ACOSO LABORAL

Situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad, a su productividad laboral y a su salud; donde lo que se pretende con el hostigamiento y la intimidación o la perturbación es el abandono del trabajo por parte de la persona.

Fuente: Resolución SFP Nº 0516/2016. Protocolo aplicable para los casos de acoso laboral y discriminación. p. 14

Legislación y Políticas Públicas para la Juventud

El IPTA/DGJR (2021) publicó el libro *“La Juventud Rural y sus desafíos: emprendedurismo, acceso a tecnologías e innovación”* donde en el Capítulo 1 detalla sobre la juventud como sujeto estratégico de las políticas públicas y el compromiso con la Juventud Rural, en el contexto mundial y nacional. (pp. 19-32).

El IPTA ha venido trabajando de manera ininterrumpida desde el 2017 a través de la Dirección de Género y Juventud Rural, en varias acciones sustentadas en estas reglamentaciones:

Plan Nacional de Igualdad. Elaborado en coordinación con el Ministerio de la Mujer, a través de la CIAL (Comisión Interinstitucional de Aplicación de la Ley 5446/15).

LEY 4882/2013- DIA DE LA JUVENTUD Y LA PRIMAVERA

Ley 5777/2016 – DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA.

Ley 5446/2016- - POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MUJERES RURALES

DECRETO 3678/2020 - REGLAMENTARIO DE LA LEY 5446/2015. DE MUJERES RURALES

LEY 5508/2015 – DE PROMOCIÓN, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y APOYO A LA LACTANCIA MATERNA.

MECIP del IPTA: El Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas del Paraguay (MECIP) es un programa que establece el control, fiscalización y evaluación de los sistemas de control interno de las entidades sujetas a la supervisión de la Contraloría General de la República.

COMITÉ DE ÉTICA del IPTA: El Código de Ética del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria- IPTA tiene como propósito desarrollar una herramienta que facilite impulsar el comportamiento ético de todos sus integrantes fortaleciendo sus valores institucionales y un fuerte sentido de identidad.



CAPITULO II: Conceptos clave para la perspectiva de género y generacional en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria.

En este capítulo traemos algunos conceptos presentados por la SFP (2018) que nos permiten entender cómo se articulan y se refuerzan las desigualdades de género, principalmente con las mujeres y exponemos algunas acciones realizadas por el IPTA para incorporar prácticas que impacten positivamente en la promoción de la igualdad de oportunidades en nuestros ambientes de trabajo y nuestros programas y proyectos.

2.1. Sexo y género

El sexo y el género son dos elementos que construyen nuestra identidad. Cuando hablamos de sexo nos referimos a diferencias biológicas, fisiológicas y morfológicas. Hace referencia a características biofísicas como cromosomas, genitales externos, gónadas, estados hormonales, etc. Es decir, el aparato reproductor y los caracteres sexuales secundarios que suponen una diferencia sexual.

Durante siglos, la medicina y otras ciencias daban una lectura del cuerpo femenino que naturalizaba las desigualdades entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres no tenían derecho a votar, a estudiar en las universidades, a trabajar sin permiso de sus maridos o padres, o a gestionar sus bienes, siendo consideradas jurídicamente menores a lo largo de sus vidas.

Recién a partir de la década de 1970, con la utilización del término género, se cuestionó socialmente la naturalización de las desigualdades entre hombres y mujeres, demostrando que la biología había sido utilizada para justificar la desigualdad. El género, como categoría de análisis, permitió entender que cuando nacemos primero nos asignan un sexo, y sobre ese sexo nos asignan una serie de expectativas, roles y normas de comportamiento diferenciados.

El género es la construcción social del ser hombre y ser mujer en una sociedad y contexto concreto (por ejemplo, no es lo mismo ser mujer en la Edad Media que en la actualidad). Es decir, lo que cada sociedad determina sobre las reglas que deben cumplir los hombres y las mujeres va mutando a lo largo de la historia y la geografía.

Así, el género define los valores, atributos, normas de comportamiento, espacios y roles que una sociedad concreta otorga a las mujeres y a los hombres por el simple hecho de haber nacido sexualmente distintos. Estas diferencias no son un problema en sí mismas: el problema es que se construyen sobre relaciones desiguales de poder y determinan desventaja y discriminación para las mujeres en la mayoría de los ámbitos de la vida.

2.2. Perspectiva de género

En sociedades machistas, la exclusión, discriminación y desigualdad se disfrazan de prácticas “normales” y “naturales”, confundiendo aspectos biológicos con construcciones sociales.

Veamos, por ejemplo, cómo se concebía a los pueblos nativos en la colonización, o a las poblaciones esclavas, a quienes se explotaba justificando “científicamente” su inferioridad intelectual. Durante las primeras luchas de las mujeres por el voto, se usaron esas mismas estrategias y hoy en día persiste esta lógica, aunque de manera más solapada: “las mujeres tienen habilidades naturales para la crianza de los hijos”; “los hombres son líderes naturales”, son frases que se escuchan hasta hoy en día y que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres, impidiendo a las mujeres el acceso a puestos de liderazgo y a los hombres la experiencia de acompañar en plenitud la crianza de sus hijos.

Utilizar la perspectiva de género en nuestra práctica profesional, supone dos elementos claves:

- Partir de reconocer que vivimos en una sociedad con desigualdades importantes entre mujeres y varones.
- Comprender que nuestras características fisiológicas no tienen por qué determinar nuestras posibilidades en ningún ámbito de la vida: profesional, comunitario, familiar, académico, etc. En otras palabras, las diferencias biológicas no deben traducirse en desigualdades sociales.

2.3. Discriminación por razón de género en el ámbito laboral

En este apartado haremos un pequeño recorrido que nos permitirá dimensionar la discriminación por razón de género en el ámbito laboral, partiendo del concepto, para luego reconocer algunas prácticas discriminatorias comunes en el ámbito laboral y finalmente visibilizar sus consecuencias, según la SFP (2018)

¿Qué es discriminar?

Según la OIT discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación¹.

¹ Convenio de la OIT núm. 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958). Art. 1.a.

DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO

Es toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Esta definición nos plantea la existencia de un trato diferencial, ya sea intencional o no, que tiene como resultado la desigualdad entre hombres y mujeres. Como partimos de que vivimos en una sociedad machista, muchas veces las desigualdades nos parecen naturales, y con nuestras actitudes las reproducimos o las reforzamos. Por ello es importante que conozcamos las formas que adopta la discriminación (Instituto Andaluz de la Mujer, 2009):

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se da de forma objetiva o explícita. Por ejemplo, cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, sin necesidad real de contratar a alguien de un sexo en particular. Así, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer. Es una discriminación fácilmente identificable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se da cuando una regla aparentemente neutral provoca un resultado perjudicial porque está aplicada en un contexto de desigualdad, y fue establecida sin considerarlo. Por ejemplo, aunque se solicite iguales condiciones para ambos sexos para el acceso a cursos de capacitación, por sus roles tradicionales como esposas, madres y cuidadoras, las mujeres no siempre cuentan con los mismos recursos o disponibilidad que los hombres para acceder a oportunidades de formación. De igual manera, numerosos procesos de gestión de recursos humanos, técnicos y neutrales en su diseño, producen en su aplicación efectos discriminatorios para uno u otro sexo.

Muchas veces las personas confunden discriminar con diferenciar. En ese sentido, es importante comprender que la discriminación siempre tiene como efecto reforzar las desigualdades en nuestra sociedad. Las discriminaciones que esta guía se propone prevenir son las que se sustentan en estereotipos de género. Por ello, es importante hacer una revisión acerca de nuestras propias creencias y de la forma en la que ellas pueden o no reproducir la desigualdad de oportunidades entre todas las personas.

¿Qué son los estereotipos de género?

Los estereotipos son ideas preconcebidas sobre las mujeres y los hombres, con las cuales se califican y generalizan opiniones, y se justifican como naturales y propias de cada sexo²

Los estereotipos fortalecen ideas tradicionales sobre mujeres y hombres y refuerzan la discriminación hacia las mujeres. Tanto los estereotipos masculinos como los femeninos generan discriminación, pero los estereotipos femeninos tienen menor valoración social que los masculinos.

Al reproducir los estereotipos de género estamos reforzando la desigualdad entre hombres y mujeres. Combatirlos desde nuestra práctica cotidiana es un desafío porque están presentes en la mayoría de los chistes, de las publicidades, productos audiovisuales, etc.

Por ello, es importante que conozcamos cómo los reproducimos:

¿Cómo creamos estereotipos?

1. **Observamos:** Expresamos una opinión objetiva, basada en anécdotas concretas o situaciones individualizadas de mujeres en el trabajo Ej.: “María dijo que no se podía quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tenía con quién dejar a sus hijos”.
2. **Generalizamos:** Consideramos el caso específico como algo general. Ej.: “No se puede contratar a mujeres para este tipo de trabajo porque siempre se tienen que ir a la hora”.

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. p.19

Las consecuencias son: Consideramos a las mujeres como no aptas o menos aptas para un trabajo. Ej.: “Las mujeres no pueden dar la dedicación que exige el puesto”. En el mundo del trabajo, los estereotipos de género surgen por interiorizar generalizaciones sobre las capacidades de mujeres y hombres para el trabajo en general; y para determinados sectores y tipos de trabajo, en particular. Hoy en día cada vez hay más ejemplos que muestran que estas **ideas o prejuicios** no responden a “*características naturales*” de mujeres y hombres, sino que dependen de las experiencias previas y los procesos de aprendizaje.

Ahora que ya conocemos qué es la discriminación, cómo opera y cómo se forman los estereotipos que las sustentan nos dice la SFP (2018), es importante que diferenciamos nuestras prácticas de trato diferencial para determinar en qué ocasiones han sido discriminatorias, y buscar mecanismos para reparar el daño.

² Cook, R. Gender Stereotyping Transnational Legal Perspectives. University of Pennsylvania Press, Philadelphia. Año 2010

Entonces, veamos con claridad **¿qué NO es discriminar?** Si partimos de que vivimos en una sociedad altamente desigual, no podemos plantear que todas las personas tienen igualdad de condiciones para participar en los empleos. Es por ello que nuestras leyes y especialmente nuestra Constitución Nacional promueven el establecimiento de normativas y acciones que permitan actuar e intervenir para que se corrijan las desigualdades y así evitar su agravamiento.

Por tanto, si partimos de que las mujeres y los hombres nos encontramos en desigualdad de condiciones, es necesario aplicar elementos que nos permitan avanzar hacia la equidad.

Por ello no es discriminatorio:

- | | |
|----|---|
| 1. | <i>Aplicar cuotas de género para nivelar la participación de toda sociedad en igualdad.</i> |
| 2. | <i>Establecer medidas que permitan a los varones participar de los espacios en los que tradicionalmente no participan, como el cuidado y las tareas domésticas.</i> |
| 3. | <i>Establecer medidas que faciliten a las mujeres a superar los problemas que tienen para participar en el ámbito laboral.</i> |

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. p. 20

2.4. Desigualdades de género en el empleo

Además de promover la igualdad de oportunidades en el IPTA, es imprescindible que reflexionemos sobre las principales discriminaciones por razón de género que aún perduran en el ámbito laboral, para saber identificarlas y poder combatirlas.

La división sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.

Por cientos de años los mandatos de género han dicho qué trabajo deben realizar las personas, según su sexo: a las mujeres les han correspondido las actividades domésticas, consideradas como reproductivas; y a los hombres las tareas en el ámbito público, consideradas como productivas. En eso consiste la división sexual del trabajo, el modelo tradicional de organización social por el que la actividad o rol desempeñado en la sociedad ha venido marcado por el hecho de ser hombre o mujer (Intituto de la Mujer, 2012). Las consecuencias son una sobrecarga de trabajo para las mujeres y la limitación de puestos a los que pueden acceder por tener menor disponibilidad de horarios, ya que además del trabajo remunerado, tienen que resolver el trabajo reproductivo de sus hogares.



TRABAJO PRODUCTIVO

La actividad que se realiza en el espacio público a cambio de unos ingresos económicos.

TRABAJO REPRODUCTIVO

La actividad no remunerada e invisibilizada que se desarrolla en el ámbito privado, como, por ejemplo, cuidar, educar, realizar las tareas domésticas, etc.

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. p. 20

¿Cuáles son las principales discriminaciones que se derivan de la división sexual del trabajo?

1. **La segregación laboral por sexo** implica que, por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, se produce una concentración laboral por sexo, es decir, que mujeres y hombres se concentran en determinados sectores, empleos y tipos de puesto en relación a su participación global en el mercado de trabajo. Esta situación conlleva la sobrerrepresentación de hombres y mujeres en ciertos espacios laborales y su infrarrepresentación en otros, lo cual supone que algunos tipos de actividad, profesiones o sectores se consideren masculinizados y feminizados, respectivamente. Por ejemplo, en el sector de limpieza hay sobrerrepresentación femenina y en la construcción, masculina. Podemos diferenciar dos tipos de segregación:

▪ **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

La resistencia al cambio de la división sexual del trabajo, debido a las normas sociales y los estereotipos de género que aún prevalecen en nuestra sociedad, provoca sesgos de género en la elección vocacional y educacional, lo que, unido a elementos discriminatorios en la inclusión de sectores masculinizados, provoca que las mujeres accedan a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres. De este modo, las mujeres se suelen concentrar en el sector servicios y en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femeninas: educación, salud, servicios a la comunidad, administración y secretariado, comercio, etc. Estos sectores de empleo son definidos como de baja productividad, lo que implica peores remuneraciones, menor contacto con las tecnologías y la innovación y, en muchos casos, empleos de mala calidad.

▪ **SEGREGACIÓN VERTICAL**

Implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía -tanto en el sector público como en el privado- son ocupados mayoritariamente por hombres. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para llegar a ellos. Estos puestos tienen mayor remuneración, reconocimiento y valoración social.

En resumen, la segregación laboral por sexo es un problema porque limita las posibilidades de mujeres y hombres de optar a empleos diversos y además reduce

las posibilidades de las organizaciones de aprovechar la diversidad del talento. Los sectores donde se genera más empleo (por ejemplo, en la industria, la construcción, las telecomunicaciones, etc.) benefician fundamentalmente a los hombres. Los empleos ocupados por mujeres son normalmente más precarios, con menor remuneración y menores prestaciones sociales.

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. p. 21

2. La **brecha salarial** se refiere a que, por el mismo trabajo o equivalente, los hombres tienden a recibir mayores ingresos que las mujeres: los últimos datos en la región nos muestran que las mujeres reciben en torno al 17% menos del salario promedio que reciben los hombres (CEPAL, 2016). Además, existen grandes diferencias según el nivel educacional: la diferencia salarial es mayor para las mujeres con niveles educativos más altos. A esta situación tenemos que sumar los factores de desigualdad en el empleo que también inciden en la brecha salarial, como, por ejemplo, que las mujeres ocupen en su mayoría los empleos a jornada parcial, ya que disponen de un menor número de horas para labores remuneradas, o, como hemos visto anteriormente, que la mayoría de los cargos de liderazgo y gerencia-que implican mayores ingresos- siguen siendo ocupados por hombres. En ese sentido, es importante señalar que los esfuerzos a nivel de Estado paraguayano han rendido sus frutos y hoy día es el sector público el que se encuentra a la vanguardia en términos de reducción de la brecha salarial.
3. **Desigual reparto en las labores de cuidado y tareas domésticas.** La persistencia de la división sexual del trabajo que hemos visto anteriormente, implica que las mujeres dedican más tiempo a las tareas de cuidados familiares y labores domésticas no remuneradas en relación a los hombres, lo que significa un menor tiempo disponible para dedicar a la educación y el empleo. Si sumamos los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, podemos comprobar que las mujeres suelen trabajar más horas al día que los hombres, lo que es conocido como el fenómeno de la doble jornada o doble presencia. Así pues, las mujeres trabajadoras suelen sufrir una sobrecarga de trabajo y de demandas, debido a que al insertarse en el mercado laboral mantienen su rol tradicional de cuidadoras, lo cual lleva a tensiones entre el ámbito laboral, familiar y personal, con serias repercusiones en su bienestar económico, físico y social (CEPAL, 2016). Estas tensiones significan enormes costos para las personas y para la sociedad en su conjunto, y, por lo tanto, demandan urgentemente que los Estados integren políticas públicas de conciliación y de corresponsabilidad social (OIT-PNUD, 2009).
4. **Valoración de los riesgos profesionales.** En muchas ocasiones, las políticas y programas de prevención de accidentes, seguridad e higiene laboral pueden esconder sesgos discriminatorios, puesto que en la mayoría de los casos se tiende a realizar su análisis y valoración desde un punto de vista

androcéntrico, es decir, tomando como referencia de modelo de persona trabajadora a un hombre que realiza actividades típicamente masculinizadas. ¿Cómo se produce este sesgo? Focalizando más la atención en los riesgos derivados del esfuerzo o las condiciones físicas del puesto de trabajo, que suelen ser los más frecuentes en los trabajos “típicamente masculinos”, mientras que se obvian o infravaloran los riesgos relacionados con los trabajos “típicamente femeninos”, que suelen llevar asociados riesgos de tipo psicosocial, derivados de la organización del trabajo: ritmos acelerados, realización de tareas simultáneas o reiterativas, falta de autonomía, sobre exigencias emocionales y afectivas, estrés acumulado por la doble presencia, etc. Esta desigual valoración de los riesgos profesionales se traslada a los programas y procedimientos de prevención, que pueden conducir a déficits o ausencia de medidas específicas para prevenir situaciones objetivas de riesgo y enfrentarlas de forma ajustada a las características diferenciales de mujeres y de hombres.

Como ejemplo, nos dice la SFP (2018) pensemos en la manipulación de ciertos productos de limpieza, actividad que realizan de forma mayoritaria las mujeres, que suele infravalorarse como factor de riesgo, omitiéndose las consiguientes medidas preventivas para quienes ejercen dicha actividad.

La gestión de riesgos profesionales en la función pública debe incorporar, por tanto, un enfoque de género, generacional e igualdad, ya que las enfermedades y accidentes laborales suelen adoptar formas distintas entre hombres y mujeres, bien sea como consecuencia de las propias diferencias biológicas y físicas, como por la propia definición y organización social del trabajo: recordemos que la división sexual del trabajo que hemos visto anteriormente suele adjudicar a las mujeres el desempeño de profesiones específicas, las cuales conllevan sus respectivos factores de riesgo asociados. Por tanto, esta gestión debe incorporar una atención específica y global a los riesgos tanto físicos como psicosociales para las mujeres en el lugar de trabajo, aplicando la perspectiva de género desde la prevención hasta los mecanismos de intervención.

Como clave específica para la gestión de la prevención de riesgos profesionales desde la perspectiva de género y generacional, hemos de prestar especial atención a las situaciones de embarazo o de ejercicio de la maternidad, lactancia y el cuidado de personas mayores o con discapacidad a su cargo. En la actualidad, el uso de las medidas y permisos legalmente establecidos para la lactancia y el cuidado de personas dependientes, ya sean hijos o personas adultas mayores del entorno familiar, sigue traducándose como causa de discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral.

Desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, estas discriminaciones se producen cuando se vulneran los derechos de adaptación del puesto de trabajo a las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras, por ejemplo, cuando en situación de embarazo no se lleva a cabo la adaptación requerida del puesto (de reorganización del tiempo de trabajo, ergonómicas, etc.) poniendo en peligro su salud, o se deniegan los permisos para la conciliación, lo que conlleva una gran fuente de estrés por la superposición de roles. Es por tanto necesario que las políticas y programas de prevención de accidentes, seguridad e higiene laboral en la función pública contemplen las medidas para adecuación de los puestos de trabajo en situación de embarazo y la aplicación y facilitación del uso de las medidas establecidas por la legislación en caso de lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes. Asimismo, se deben incorporar medidas dirigidas específicamente al personal masculino, para fomentar su uso y romper con el reparto desigual de los roles de género y avanzar en la corresponsabilidad de los hombres en las tareas reproductivas y de cuidado.

5. La violencia hacia las mujeres en las relaciones laborales. Aunque tienen la consideración de conductas discriminatorias que afectan a la salud laboral, es necesario prestar una atención específica a las situaciones de acoso, en las modalidades de acoso sexual, acoso laboral sexista y mobbing. Dicha atención ha de hacerse desde una perspectiva preventiva (sin obviar las responsabilidades penales y civiles que se puedan derivar) y desde el enfoque de género, puesto que está ampliamente demostrado que las mujeres son en su mayor parte las receptoras de esta violencia, en todas sus formas y modalidades. Estas situaciones son pues contrarias al principio de igualdad de trato, y además de tratarse de conductas discriminatorias que afectan a la salud ocupacional de las mujeres, han de ser consideradas como una manifestación de la violencia de género en las relaciones laborales y un atentado a la libertad y dignidad de las personas.

Con respecto a la función pública, el Decreto N°6973/2017 que reglamenta la Ley N° 5777/2016 “de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia” en su art. 19, insta a los OEE a establecer mecanismos de denuncia y sanción administrativa en su normativa interna. También en el año 2018 la Secretaría de la Función Pública aprobó por Resolución N° 387/2018 el *Protocolo de Actuación ante casos de Violencia Laboral con perspectiva de género*.

Por su gravedad y el tratamiento específico que le da la legislación vigente, resulta fundamental que desde la función pública se establezcan, por un lado, medidas de prevención que contribuyan a generar un entorno de trabajo libre de este tipo de discriminaciones, y por otro, protocolos de

actuación en caso de que se detecten casos de violencia laboral, atendiendo a sus distintas formas:

ACOSO SEXUAL

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo (Pérez del Río, 2009). Se diferencian dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual. Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).

Acoso sexual ambiental. Es el realizado por cualquier persona en el trabajo (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo.

ACOSO LABORAL SEXISTA

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo (Pérez del Río, 2009). Como ejemplo de este tipo de acoso, pensemos en la situación en que un funcionario ignora o incumple sistemáticamente las instrucciones y órdenes de su superior jerárquico, únicamente por el hecho de que es mujer y ello rompe con los estereotipos sociales vigentes. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas como la descrita en el ejemplo anterior, es necesario prestar una especial atención a las situaciones

de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.



ACOSO LABORAL O MOBBING

Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.³

La SFP (2018) a modo enunciativo y no excluyente, expone los siguientes ejemplos de situaciones que, en función de la reiteración y/o gravedad, se pueden considerar como mobbing, acoso sexual o acoso laboral sexista.

¿QUÉ HACER DESDE LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA CAMBIAR ESTAS DESIGUALDADES?

- Ser consciente de la existencia de estas discriminaciones y de que cualquier persona puede discriminar.
- Aprender a detectar y reconocer las prácticas discriminatorias.
- Establecer pautas institucionales para evitar y erradicar las prácticas discriminatorias, promover la igualdad y el aprovechamiento de la diversidad de talentos para el trabajo.
- Monitorear y evaluar los resultados del trabajo.
- Ajustar las políticas públicas hasta alcanzar la igualdad.

³ Resolución N° 472, por la cual se reglamenta el Procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares y dependencias del Estado.2012. Poder Ejecutivo. Ministerio de Justicia y Trabajo. Así también la Ley N° 5777/2016 “de Protección Integral a las Mujeres, Contra toda Forma de Violencia” establece en su art.16 que la falta de cumplimiento de la Ley N° 5508/2015, “De Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna” se considerará violencia laboral tanto en el ámbito público como en el privado.

EJEMPLOS DE SITUACIONES DE VIOLENCIA

Mobbing	Acoso sexual	Acoso laboral sexista
Realizar comentarios injuriosos y ofensivos contra la persona.	Chistes, bromas o comentarios personales e íntimos de contenido sexual.	Chistes, bromas o comentarios sexistas e insultos basados en el sexo u opción sexual.
Ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona.	Insinuaciones sobre la apariencia física (silbidos, susurros, guiños, gestos o miradas lascivas, etc.).	Gritos, amenazas y agresiones verbales en función del género de la persona.
Burlarse o magnificar posibles discapacidades.	Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.	Impedir realizar las tareas o asignar otras superiores o inferiores, especialmente cuando se vinculan con los roles tradicionales de género.
Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, etc.).	Exhibición de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.	Obligar a la persona a realizar trabajos sin sentido o tareas peligrosas (por ejemplo, en situación de embarazo).
Negar la palabra o ignorar cuando está presente.	Observación clandestina en lugares íntimos y privados (vestuarios, baños, etc.).	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio u hostil, persecuciones y/o vigilancia extrema.
Aislar a la persona del resto de compañeros/as.	Demanda de favores sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).	Denegar de forma arbitraria los permisos a los cuales tiene derecho una persona, especialmente los relacionados con la maternidad y lactancia ⁴ .
No asignar tareas o asignar tareas excesivas o imposibles de cumplir.	Acercamiento físico excesivo, rozamientos o arrinconamientos.	Dejar reiteradamente de informar sobre resultados de reuniones, sobre datos que guardan relación o son de interés.

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. Ejemplos de situaciones de violencia. p.25

⁴ La Ley N° 5777/2016 “De Protección Integral a las Mujeres, Contra toda Forma de Violencia” establece en su art. 16 que la falta de cumplimiento de la Ley N° 5508/2015, “De Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna” se considerará violencia laboral tanto en el ámbito público como en el privado.

2.5. Acciones del IPTA ante las brechas de género y generacional

El IPTA tiene varios programas y proyectos que procuran la reducción de brechas de género y generacional de las Mujeres y Jóvenes Rurales:

Ley 5446/2015 – DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MUJERES RURALES

- **Feria Nacional de Semillas Nativas y Criollas**, con otras instituciones y organizaciones de mujeres rurales, campesinas e indígenas, para el intercambio de semillas y saberes, en el Centro de Investigación para la Agricultura Familiar. CIAF/ IPTA.
- Seguimiento a proyectos de mujeres rurales jóvenes del Proyecto **“Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora”**, cuyo resultado fue la publicación virtual e impresa del libro **“La Juventud Rural y sus desafíos: Emprendedurismo, Acceso a Tecnologías e Innovación”**.
- Desarrollo de una aplicación móvil (app) **“AGRO ARANDU. Saberes agrarios del Paraguay”**, la cual está orientada a mujeres y jóvenes rurales, con el fin de utilizar las TICs para mejorar las actividades productivas, innovación y comercialización en todo el país.
- **Jaha Jañemitý**, busca estimular y potenciar la producción nacional con las mujeres agrarias, impulsando la creación de huertas urbanas reciclando materiales y establecer parcelas de validación en fincas familiares.
- **Club Virtual de Emprendedores/as Agrarios/as**: Registro de 100 emprendimientos de mujeres y jóvenes rurales, apoyo para el diseño de logotipos personalizados de sus emprendimientos, para su posterior publicación en el Virtual Magazine del Agro, disponible en la página y redes sociales de la institución.

Reconocimiento y Fortalecimiento de la perspectiva de género y generacional dentro del IPTA

- **Programa Kuña Techapyrã**. Mujeres Ejemplares del Sistema de Innovación Agraria del Paraguay. 24 mujeres paraguayas homenajeadas hasta la fecha 12 mujeres durante el 2019 y otras 12 mujeres durante el 2020. Ambas premiaciones contaron con el reconocimiento público, de autoridades nacionales, y la sociedad en general con el respaldo de dos Resoluciones IPTA, firmada por la máxima autoridad institucional.
- **Campaña a la no Violencia Contra la Mujer. 25 de noviembre- Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**. Campañas Anuales (El IPTA se ha sumado a esta campaña, que marca 16 días de activismo mundial, durante 4 años consecutivos desde el 2017).

Promocionando la **Ley Nº 5777 /2016 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES, CONTRA TODA FORMA DE VIOLENCIA**, que en Paraguay garantiza los derechos de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad y se habilita la línea de teléfono gratuita 137 para asistencia a mujeres víctimas de violencia, con cobertura nacional. Funciona las 24 horas del día, inclusive los fines de semana y días feriados.

- **Habilitación y Mantenimiento de la Sala de Lactancia Materna para Funcionarias del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)**, siguiendo las recomendaciones de la Constitución Nacional, la Convención de los Derechos del Niño y Ley 5508/2015 de Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna, con el respaldo de una Resolución Institucional del IPTA. Así también existe una Política de Uso y Funcionamiento del Lactario.
- **Campañas Nacionales “Paraguay Solidario”**, en coordinación con el Despacho de la Primera Dama de la Nación, para apoyar a familias, especialmente mujeres cabeza de hogar afectadas por eventos adversos en diferentes puntos del país.
- **Campañas de Seguridad Laboral:** Entrega de Botiquines de primeros auxilios con enfoque de género en todos los centros de investigación y campos experimentales del IPTA.
- **Campaña #NiñasalPoder2019:** Organizado por Plan Internacional, que tiene como objetivo que las niñas y adolescentes puedan crecer libres de violencia y en igualdad de oportunidades. Busca Transformar las relaciones de poder para que las niñas puedan aprender, liderar, decidir y prosperar. Se llevó a cabo el 11 de octubre de 2019 en 60 países de manera simultánea, siendo Paraguay la de mayor número de niñas.
- **Campaña Octubre Rosa:** promocionando la importancia de la detección precoz del Cáncer de Mamas, a fin de mejorar el diagnóstico y la supervivencia de los casos. Así como la difusión de los 2 (dos) días hábiles anuales disponibles de las funcionarias del IPTA, para la realización de sus controles médicos.

CAPÍTULO III: Incorporación de la perspectiva de género y generacional en el reglamento interno del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria.

Varias instancias nacionales de políticas públicas como la Secretaría de la Función Pública- SFP, el Ministerio de la Mujer – MM, el Ministerio de Agricultura y Ganadería – MAG y la Secretaría Nacional de la Juventud- SNJ han expresado la importancia de promover la igualdad de género y generacional en el servicio público, de manera que ahora nos enfocaremos en los mecanismos para lograrlo. A continuación, proponemos las herramientas de la SFP (2018) que nos pueden ayudar a avanzar en la equidad de género al interior de las instituciones públicas, y que pueden constituirse en enfoques de trabajo para la gestión de personas en el servicio civil.

3.1. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas

La SFP (2018) nos dice que hay que ponerse unos lentes especiales. Unos lentes que nos ayudan a ver que, en casi todos los órdenes y ámbitos de la vida, los hombres y las mujeres viven condiciones y situaciones diferentes por el simple hecho de ser hombres o mujeres. Ese hábito de ver la realidad no sólo en general, sino cómo se da en particular para los hombres y mujeres es lo que da en llamar *“transversalización de género”*. Un concepto que genera consenso es el señalado en 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, y que define que la transversalización *“es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”*.

La transversalización nos permite entender la dimensión de género de cualquier realidad. Como toda herramienta, no es un fin en sí misma, sino una estrategia que nos proporciona información valiosa para planificar e implementar las políticas de igualdad. Plantea, de hecho, que el objetivo de la igualdad de género ocupe un lugar central en todas las actividades: la formulación de políticas, la investigación, la promoción, el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, etc., y debe complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres y hombres, jóvenes y adultos en aquellos espacios donde sigan existiendo disparidades considerables, de manera a eliminarlas. Esas acciones especiales son las denominadas *“acciones afirmativas”*, y se constituyen, de hecho, en la segunda herramienta fundamental para la incorporación de la perspectiva de género.

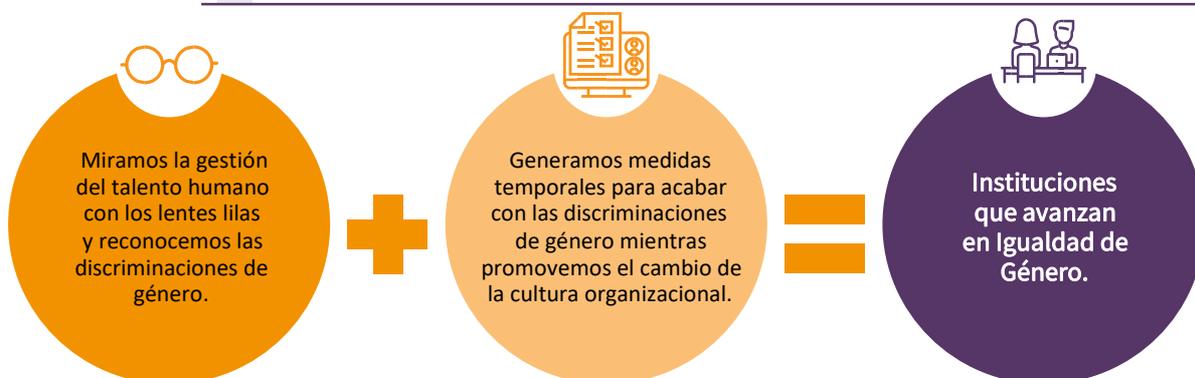
3.1.1. Acciones afirmativas para la igualdad:

Las desigualdades son producto de prácticas culturales, de manera que podemos tener la certeza de que promover una cultura más igualitaria nos permitirá erradicar las desigualdades. El problema se da en que los cambios culturales son lentos, y las personas no deberían esperar años para que lleguen los cambios que necesitan hoy para vivir con dignidad. Ese es el origen de las “acciones afirmativas”: son medidas temporales en cualquier orden de la vida que sirven para disminuir una desigualdad, y que tienen vigencia hasta tanto sean necesarias. Como explica la OIT (2014), una acción afirmativa es *“una acción concreta cuyo objetivo es erradicar una brecha de desigualdad identificada y, por tanto, debe de mantenerse mientras exista dicha brecha”*.

Por ejemplo, a nivel mundial se han desarrollado numerosas acciones afirmativas para garantizar la educación de las niñas, que una vez alcanzado el objetivo (garantizar la matriculación de las niñas) se han vuelto innecesarias y han desaparecido. Las acciones afirmativas pueden ser implementadas para proteger a cualquier grupo social en situación de desigualdad: mujeres, infancia, personas con discapacidad, jóvenes, indígenas, afrodescendientes entre otras.

¿Por qué las acciones afirmativas son una herramienta válida? Porque abordan las políticas desde un criterio de equidad: de proporcionar a cada persona lo que necesita para alcanzar la plena igualdad. Las acciones afirmativas constituyen *“un instrumento que desarrolla el principio de igualdad en aquellas áreas en las que las actitudes sociales, los comportamientos, las estructuras y/o los prejuicios suponen una traba para el logro de dicha igualdad”* (Osborne, 2009). Se trata, pues, de una herramienta que, aplicada a la gestión de personas, promueve la igualdad entre las personas que trabajan en una institución y sus acciones institucionales, repercutiendo en toda la sociedad.

ACCIONES PARA LA IGUALDAD



Fuente: SFP (2018). Acciones de Igualdad para la perspectiva de género en políticas públicas. p. 29

3.1.2. La gestión de personas en la función pública desde la perspectiva de género y generacional

IGUALDAD

Es el derecho que tiene toda persona, sin discriminación de sexo, credo político, raza, religión, para optar a ser seleccionada, ingresar, capacitarse y ser promovida en la Administración del Estado, en igualdad de condiciones, con respecto a las demás personas que reúnan las aptitudes, mérito y capacidad para el cargo.

EQUIDAD

Es la garantía del acceso y promoción equitativa de hombres y mujeres, asegurando la observancia del principio de igualdad formal y material de la ley.

MÉRITO

Como base para el funcionamiento del sistema. Definiendo el mérito como: las competencias (capacidades técnicas y gerenciales, las calidades académicas y de interacción humana) de las personas; el buen desempeño; la objetividad e imparcialidad en sus actuaciones y la experiencia laboral necesaria.

CAPACIDAD

Expresado en la demostración del funcionariado público de sus aptitudes académicas, de adaptación a cambios, responsabilidad, iniciativas y aportes realizados en la institución.

LEGALIDAD

El obligado respeto y observancia a la Constitución y las leyes, por parte del personal del servicio público.

Fuente: SFP (2018) Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los OEE. p. 30

3.1.3. Orientaciones metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género y generacional en el IPTA

Seguidamente, presentamos una herramienta propuesta por la SFP (2018) que nos permitirá revisar nuestros reglamentos internos identificando oportunidades de mejora para lograr espacios laborales en igualdad para hombres y mujeres, jóvenes y adultos.

El instrumento que aparece a continuación constituye una secuencia de preguntas para la revisión del reglamento interno, que ha sido elaborada tomando como base la normativa nacional e internacional en la materia, con énfasis en los objetivos del Plan Nacional de Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Función Pública (SFP- 2018) y la Ley 5777/2016 “de protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia”. Para ello, se ha dividido en áreas de revisión. En cada área se plantean preguntas que ayudan a evaluar el reglamento desde una perspectiva de género.

A continuación, se exponen recomendaciones concretas y –en caso de que existiera– la normativa a la que se da cumplimiento con las modificaciones introducidas y la situación en que se encuentra el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria- IPTA.

Las áreas en la que se ha estructurado la herramienta son las siguientes:

A. Capacitación y desarrollo.
B. Permisos de paternidad, maternidad, lactancia y personas dependientes.
C. Salud laboral con perspectiva de género.
D. Entorno laboral libre de violencia.
E. Derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

A continuación, las recomendaciones de la SFP (2018) y la situación Del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA (2021).

3.1.3.1. Capacitación y Desarrollo

ÁREA	Cuestiones previas	Recomendación	Normativa a la que da cumplimiento	En el IPTA
Capacitación y Desarrollo	¿El reglamento contempla un sistema de conciliación familiar-formación profesional para el funcionariado con responsabilidades familiares?	1- El reglamento debe establecer que las capacitaciones se desarrollen en horario laboral y cuando ello no sea posible, las horas de capacitaciones serán computables por horas laborales y por tanto canjeables por compensación para el funcionariado con responsabilidades familiares.	Plan de Igualdad y Oportunidades del Ministerio de la Mujer. Convenio 156 “Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares” ratificado por ley 3338/07. Plan de Igualdad y No discriminación en la Función Pública de Paraguay.	En el Art. 10 del Reglamento Interno- RI Res. IPTA N° 700/2017 se estipula que el Servidor Público del IPTA tiene derecho a: g. Recibir capacitación, actualización y perfeccionamiento laboral según las necesidades institucionales para el cumplimiento de su cometido. Así también en el Art. 22 inc. “a y b” se estipulan los permisos para exámenes y becas de postgrado.

Fuente: Elaboración propia en base a SFP (2018). p.33

Art. 22.- El SERVIDOR PÚBLICO del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA) tendrá derecho a usufrutar los permisos reconocidos en la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, y la Ley de Creación del IPTA, además podrá solicitar permiso para:

- a. El servidor público podrá solicitar permiso por 1 (un día) laboral, en el día que corresponda presentarse a render un examen de estudios secundarios, técnicos, universitarios, de postgrado o especializaciones, con la obligación de compensar su ausencia como máximo en los siguientes 10 (diez) días a la fecha de ausencia.

Este tipo de permiso solo podrá solicitarse hasta un máximo de 10 (diez) días hábiles en el año.

A tal efecto, los servidores públicos deberán gestionar el permiso correspondiente ante la DGDP, en carácter de declaración jurada, indicando la institución educativa, la materia y la

hora del examen y en los casos de estudios superiores la fotocopia del derecho a examen correspondiente, con una anticipación mínima de 48 (cuarenta y ocho) horas hábiles antes de la fecha de la ausencia.

- b. Por permiso especial para el usufructo de becas de capacitación o especialización profesional de postgrado, con goce de sueldo que solo podrá ser otorgado al personal de carrera de la Institución por un plazo máximo de tres años, prorrogable por un año más. El permiso especial otorgado no implica vacancia en el cargo. Al termino del permiso especial, y si la beca hubiese sido solventada por el instituto u otra institución del Estado, el servidor público estará obligado a reintegrarse a la función por un tiempo mínimo equivalente a la duración del permiso. Si se retirase antes de este plazo, el servidor público deberá reembolsar el costo total de la beca más los salarios percibidos. Si el origen de financiación de la beca no fuera el Estado Paraguayo, el servidor público deberá reembolsar los salarios percibidos. Las autorizaciones para cursar estudios con goce de sueldo, deberán contar previamente con Dictamen favorable de la Secretaría de la Función Pública.

3.1.3.2. Permisos de paternidad, maternidad, lactancia y personas dependientes

ÁREA	Cuestiones previas	Recomendación	Normativa a la que da cumplimiento	En el IPTA
Permisos de paternidad, maternidad y lactancia y personas dependientes	¿El reglamento interno establece los permisos de maternidad y paternidad?	1- El reglamento debe señalar el permiso de maternidad para madres biológicas de 18 semanas ininterrumpidas y para madres adoptivas de 18 semanas ininterrumpidas cuando el niño o niña tenga menos de 6 meses de edad, y de 12 semanas cuando sea mayor a seis meses. Además la posibilidad del permiso prenatal por interés superior del niño o la niña. 2- El reglamento debe señalar el permiso irrenunciable de paternidad mínima de 14 días corridos para los padres. Si bien la Ley Paraguaya no lo establece, se recomienda fuertemente la aplicación del permiso de paternidad	Ley 5508/15 “de promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”	En el Art. 22 del RI Res. IPTA N° 700/2017 se estipulan los permisos para servidores públicos del IPTA. En los incisos “g, i, m, n, o, p, q” y en el Art. 23 se estipula los casos en que la MAI debe autorizar el permiso con o sin goce de sueldo.
	¿El reglamento expone el permiso de lactancia conforme a la legislación vigente?		Ley 1136/1997 “de adopciones”.	El RI del IPTA, NO establece mecanismos de reclamo ante rechazo o retraso en el otorgamiento de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia y cuidados. Sin embargo, la Ley del IPTA 3788/2010 establece el Recurso de Reconsideración.
	¿El reglamento establece un procedimiento sencillo y ágil para el otorgamiento de los permisos de maternidad, paternidad y/o lactancia?		Convenio 156 “Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares” ratificado por ley 3338/07.	El RI del IPTA, NO establece mecanismos de reclamo ante rechazo o retraso en el otorgamiento de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia y cuidados. Sin embargo, la Ley del IPTA 3788/2010 establece el Recurso de Reconsideración.
	¿El reglamento incluye permisos para el ejercicio de cuidados de hijos y personas adultas mayores del entorno familiar, y personas con discapacidad?		Plan de Igualdad y No discriminación en la Función Pública de Paraguay.	El RI del IPTA, NO establece mecanismos de reclamo ante rechazo o retraso en el otorgamiento de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia y cuidados. Sin embargo, la Ley del IPTA 3788/2010 establece el Recurso de Reconsideración.
	¿El reglamento establece mecanismos de reclamo ante rechazo o retraso en el otorgamiento de los			Artículo 16.- Recurso de Reconsideración. Acción contencioso-administrativa. Contra las resoluciones dictadas por el Presidente, se podrá interponer recurso de reconsideración dentro

	<p>permisos de maternidad, paternidad, lactancia y cuidados?</p>	<p>para los casos de adopción y/o acogimiento.</p> <p>3- El reglamento debe establecer el permiso de lactancia para las madres de 90 minutos al día por 6 meses, de la forma en la que ésta estime pertinente. El permiso se puede extender por indicación médica de 7 a 24 meses, en cuyo caso el permiso será de 60 minutos por día. En caso de parto múltiple 60 minutos por hijo.</p> <p>4- Se debe verificar que el reglamento incluya procedimientos ágiles para la tramitación de los permisos.</p> <p>5- Se recomienda que el reglamento interno establezca al menos 3 días de permisos mensuales para el ejercicio del cuidado por enfermedad de hijos, adultos mayores del entorno familiar y personas con discapacidad dependientes.</p> <p>6- Se recomienda que el reglamento interno establezca mecanismos de reclamo ante situaciones de negación o dilación en la tramitación de los permisos.</p>		<p>del término de 10 (diez) días hábiles de notificadas, debiendo el Presidente expedirse sobre el mismo dentro de los siguientes 10 (diez) días hábiles. Contra esta resolución, podrá promoverse la acción contencioso-administrativa dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles a contar de su notificación.</p>
--	--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia en base a SFP (2018). p. 33

Art. 22.- El SERVIDOR PÚBLICO del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA) tendrá derecho a usufrutar los permisos reconocidos en la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, y la Ley de Creación del IPTA, además podrá solicitar permiso para:

g. Dieciocho semanas ininterrumpidas, por maternidad, de conformidad a las disposiciones contenidas en la Ley 5508/15, previa presentación del certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, a través de cualquiera de sus oficinas situadas en el territorio de la República, en el que indique su gravidez y su posible fecha de parto.



i. Por paternidad, por el término de 2 (dos) semanas, con goce de sueldo, permiso que podrá autorizarse en fecha posterior al nacimiento del hijo del SERVIDOR PÚBLICO.

m. Enfermedad de los hijos menores que requieran cuidado y atención permanente de los padres hasta un máximo mensual de 3 (tres) veces en el mes. A tal efecto el servidor público deberá adjuntar a su solicitud de permiso el Certificado Médico del menor donde se indique textualmente la situación. En caso de que el servidor público requiera un plazo mayor al autorizado, este podrá ser autorizado, pero será sujeto a compensación por parte del servidor público.

n. Traslado de hijos menores a centros médico - asistenciales para la evaluación de su salud, o en caso de controles exigidos por profesionales médicos o derivados de exigencias realizadas por Instituciones Educativas para realizar inscripciones al inicio de un nuevo año lectivo

o. Por casos similares a las situaciones contempladas en el inciso anterior, para adultos mayores a cargo del servidor público, hasta un máximo mensual de 3 (tres) veces en el mes.

p. Participar de reuniones de padres llevadas a cabo en el Centro Educativo donde concurra el menor, en caso de realizarse en horario de trabajo, siempre que estas no excedan de 3 (tres) por semestre.

q. Participar y asistir a menores excepcionales a cargo del servidor público, cuando necesiten tratamiento especializado y acompañamiento, hasta un máximo mensual de 3 (tres) veces en el mes, a los Centros Especializados de Atención y Rehabilitación. En caso de que el tratamiento y del menor requiera un tiempo mayor se requerirá de un Dictamen de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Art. 23.- Los permisos para los siguientes casos, serán concedidos por Resolución emanada de la Presidencia del IPTA, previo dictamen de la Asesoría Jurídica.

a. Por enfermedad comprobada, accidentes, intervención quirúrgica o maternidad; que requiera un tiempo de reposo mayor a 30 días.

b. Por Capacitación y Adiestramiento del Personal.

3.1.3.3. Salud laboral con perspectiva de género

ÁREA	Cuestiones previas	Recomendación	Normativa a la que da cumplimiento	En el IPTA
Salud laboral con perspectiva de género	<p>¿El reglamento adopta un código técnico de seguridad e higiene en el ámbito aboral con perspectiva de género?</p> <p>¿Se realiza una valoración no sesgada de los riesgos</p>	<p>1- El reglamento interno debe señalar entre los derechos y obligaciones del personal del servicio público la salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género, recalcando:</p> <p>- La valoración de los riesgos y estrategias preventivas de forma no sesgada, para combatir las desigualdades en la salud laboral.</p>	<p>El Decreto N° 4390/92, por el cual se aprueba el Reglamento general técnico de seguridad, higiene y medicina en el trabajo.</p> <p>Ley 3803/09 “que otorga licencia a trabajadoras para</p>	<p>En el Art. 22 del RI Res. IPTA N° 700/2017 se estipulan los permisos para servidores públicos del IPTA. En los incisos “d y h” para las licencias de estudios médicos en general y para la mujer.</p> <p>El reglamento NO incluye un día</p>

laborales, incluyendo los riesgos psicosociales?	- El obligado cumplimiento del código de seguridad e higiene (Ref. Decreto N°14390/92)	exámenes de Papanicolaou y mamografía”.	de permiso para los varones para la realización de estudios específicos masculinos.
¿El reglamento incluye un día de permiso para las mujeres para la realización de estudios ginecológico y mamografía?	2- Implementar las medidas y acciones que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, desde el punto de vista de la prevención de la salud ocupacional.	Ley N° 5804/17, “que establece el Sistema Nacional de Prevención de Riesgos Laborales “.	
¿El reglamento incluye un día de permiso para los varones para la realización de estudios específicos masculinos?	3- Se recomienda incorporar como una acción afirmativa el permiso a los varones para la realización del examen específicos masculinos.	Plan de Igualdad y No discriminación de la SFP.	

Fuente: Elaboración propia en base a SFP (2018). p. 34

Art. 22.- El SERVIDOR PÚBLICO del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA) tendrá derecho a usufructuar los permisos reconocidos en la Ley N° 1626/00 “De la Función Pública”, y la Ley de Creación del IPTA, además podrá solicitar permiso para:

d. Realizar consultas médicas o estudios médicos por períodos no mayores a 4 (cuatro) horas diarias hasta 2 (dos) veces en el mes, siempre que se acredite con respaldo documental la imposibilidad de realizar la consulta o el estudio fuera del horario laboral. Los SERVIDORES PÚBLICOS asignados a los Centros de Investigación y Campos Experimentales, podrá usufructuar dicha licencia por el término de 1 (un) día hasta 2 (dos) veces en el mes. Si el SERVIDOR PÚBLICO no contara con la constancia que acredite dicha situación antes del evento, por tratarse de un caso de urgencia, la presentará dentro de los 3 (tres) días hábiles posteriores a la realización de los estudios o consultas.

h. Un día de licencia remunerada por año, para someterse a exámenes de Papanicolaou y Mamografía, acreditando mediante constancia expedida por el Centro de Salud, Sanatorio, Hospital u otro centro médico sanitario, que los estudios o exámenes fueron realizados.

3.1.3.4. Entorno laboral libre de violencia

ÁREA	Cuestiones previas	Recomendación	Normativa a la que da cumplimiento	En el IPTA
Entorno laboral libre de violencia	Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia. ¿El reglamento interno establece explícitamente la	1- El reglamento debe establecer entre las obligaciones del funcionariado la prohibición de realizar actos de violencia laboral como acoso sexual, acoso sexista y/o mobbing.	Ley 1626/2000 “De la Función Pública”. Plan de Igualdad y No discriminación en la Función Pública de Paraguay.	El IPTA cuenta con el Código de Etica aprobado por Resolución N°511/2020, que en su Capítulo V del Comité de Etica* y Art. 7 establece: Procedimientos para la

	<p>obligación de todo el funcionariado de abstenerse de realizar actos de violencia laboral como acoso sexual, acoso sexista y/o mobbing?</p> <p>¿El reglamento interno adopta un protocolo contra la violencia laboral con perspectiva de género, incluyendo claramente la ruta a seguir?</p> <p>¿El reglamento interno señala cuál es la instancia interna a la que se debe acudir ante casos de violencia laboral?</p> <p>¿El reglamento interno contiene sanciones contra la violencia laboral desde una perspectiva de género?</p>	<p>2- El reglamento debe adoptar un protocolo de prevención y sanción contra la violencia laboral con perspectiva de género.</p> <p>3- El reglamento debe señalar cuál es la instancia a la que se debe recurrir ante casos de violencia laboral: acoso sexista, sexual o mobbing.</p> <p>4- El reglamento, en su régimen disciplinario, debe exponer las sanciones previstas para los casos de acoso sexual, acoso sexista y mobbing. Se recomienda adoptar las sanciones establecidas en el protocolo establecido por la SFP.</p>	<p>Ley Nº 5777/2016 “de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”.</p>	<p>aplicación del Código de Etica inc. 1- Denuncia de conducta indebida e inc 2- Protección a Denunciantes.</p>
--	---	--	---	---

Fuente: Elaboración propia en base a SFP (2018). p. 35

CAPÍTULO V. COMITÉ DE ÉTICA (IPTA)

Art. 7. PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Denuncia de conducta indebida

En caso de observarse situaciones en las cuales se pueda estar intentando o se haya violado este código, los servidores públicos deberán denunciarlo formalmente ante el Comité de Ética o Comité de Buen Gobierno y Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, quienes deben someter según el caso en la próxima reunion o a reunion extraordinaria según la urgencia del mismo.

Y a tales efectos debe tenerse en cuenta:

-La persona que denuncie un caso de presunta violación de este Código de Ética, puede hacerlo de forma anónima o en forma confidencial.

Forma anónima es aquella en la cual la persona no se identifica y forma confidencial en la cual el funionario o empleado se identifica y no se divulga su identidad.

Protección a denunciantes

Se resguarda la protección a los empleados y funcionarios denunciantes de presuntas violaciones al Código de Ética.



3.1.3.5. Derechos de las mujeres en situación de violencia de género

ÁREA	Cuestiones previas	Recomendación	Normativa a la que da cumplimiento	En el IPTA
Derechos de las mujeres en situación de violencia de género	<p>¿El reglamento establece permisos y licencias flexibles para mujeres víctimas de violencia?</p> <p>¿Permite garantizar su asistencia a actos procesales, recibir tratamientos o terapias, y otras actividades necesarias para su protección, sin sufrir ningún tipo de penalización?</p> <p>¿El reglamento contempla medidas de prevención de situaciones de revictimización?</p>	<p>1. El reglamento debe incluir, entre los permisos laborales, permisos especiales para mujeres en situación de violencia, de manera a materializar su derecho al acceso a la justicia, conforme lo estipula el Art. 16 del Decreto N°6973/2017 que reglamenta la Ley 5777/2016: “A los fines de materializar el derecho de acceso a la justicia, las mujeres en situación de violencia gozarán de tolerancia y flexibilidad en sus horarios de trabajo para asistir a actos procesales, informarse sobre el estado de su proceso, recibir tratamiento o terapia médica, psicológica o cualquier otra emergente de la situación de violencia, debiendo expedirse a la interesada, la constancia de su presencia”.</p> <p>2. El reglamento también debe incluir mecanismos de prevención de cualquier acción o pauta de comportamiento que conlleve a la revictimización, según se establece en el Art. 16 de la Ley 5777/2016: “Las entidades y empresas, sean públicas o privadas, incluirán en su normativa interna la reglamentación correspondiente para dar cumplimiento a dichos permisos y prohibir cualquier tipo de discriminación o penalización por las consecuencias derivadas de las agresiones sufridas”.</p>	<p>Ley 1626/2000 “De la Función Pública”.</p> <p>Plan de Igualdad y No discriminación en la Función Pública de Paraguay</p> <p>Ley N° 5777/2016 “de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia”.</p>	<p>El RI del IPTA aún NO contempla estos procedimientos institucionales.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a SFP (2018). p. 35

Finalmente, dice la SFP (2018) se considera relevante la incorporación de dos objetivos específicos en los reglamentos internos de las instituciones: Primeramente, el objetivo de promover la igualdad de género al interior de las instituciones, contribuyendo desde la gestión de personas a la transformación de la cultura organizacional para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. En segunda instancia, se plantea necesario la incorporación, entre los objetivos específicos de los reglamentos internos, de la promoción del buen trato, la no discriminación y la prevención del acoso

laboral para garantizar mejores condiciones del empleo público y el desarrollo de las personas que se desempeñan en los OEE.

La Dirección de Género y Juventud Rural del IPTA viene trabajando en varios programas, proyectos y acciones afirmativas para la igualdad de manera a incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria - IPTA.

Proyectos/ Actividades	Estado	Indicadores/ Seguimiento/Resultados
PROGRAMA KUÑA TECHAPYRA.	2 ediciones consecutivas (2019, 2020)	Resolución Institucional. 24 mujeres de ciencia y tecnología homenajeadas. Difusión en medios de comunicación. En Revisión actualmente.
CAMPAÑA A LA NO VIOLENCIA	4 ediciones consecutivas (2017 al 2021)	Aumento de la Visibilidad de la Violencia. Número de funcionarios en la campaña y visitas en redes sociales institucionales.
SALA DE LACTANCIA MATERNA	Implementada en la Oficina de Gestión del IPTA	Resolución Institucional. Instalada y equipada. Política de Uso, Funcionamiento y Mantenimiento.
Campañas “Paraguay Solidario”	Implementadas	Aumento de las alianzas Interinstitucionales y número de beneficiarios.
Campañas de Seguridad Laboral	Implementadas	Instalación y provisión de botiquines inclusivos.
Campaña #NiñasaIPoder2019	Implementada	Visibilización, sensibilización de la importancia de los espacios de poder para las niñas.
Campaña Octubre Rosa	4 ediciones consecutivas (2017 al 2021)	Aumento de controles médicos femeninos.
DIVULGACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y JUVENTUD RURAL.	Implementada	Aumento en la visibilización de la misión, visión institucional, números de emergencia y SOS Mujer 137.
Feria Nacional de Semillas Nativas y Criollas	Implementada	Número de mujeres, organizaciones y territorios involucrados.
Proyecto “Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora”	Implementado	Resolución Institucional. Alianzas estratégicas, entrega de reconocimiento por parte del Presidente de la República. Número de proyectos liderados por mujeres, avance y ejecución de las actividades. Publicación y difusión del libro del Proyecto. Difusión en medios de comunicación.
App “AGRO ARANDU”	Implementado	Versión 2.0 desarrollada de manera colaborativa, destinado a mujeres y jóvenes rurales. Difusión en medios de comunicación.
“Jaha Jañemitý”	Implementado	Número de mujeres, organizaciones y territorios involucrados.

Club Virtual de Emprendedores/as Agrarios/as:	Implementado	2 ediciones del <i>Virtual Magazine del Agro</i> . Alianzas estratégicas, Número de emprendimientos registrados, actividades realizadas, publicación en medios de comunicación.
JÓVENES DEL PROCISUR	3 ediciones consecutivas (2019 al 2021)	Red de mujeres y jóvenes rurales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay y técnicos de los INIAs implementan acciones y proyectos en el marco del PROCISUR.

Fuente: Elaboración propia.



ANEXO 1 - RESOLUCIÓN IPTA N°550-2017



MINISTERIO DE
AGRICULTURA
Y GANADERÍA



Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria
Tembiporupyahu Kokue Paraguái Pegua Ñangarekoha



TETÁ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
Jajapo ñande raperá ko'ága guive
Construyendo el futuro hoy

RESOLUCIÓN N° 550/2017

POR LA CUAL SE CREA LA DIRECCIÓN DE GÉNERO Y JUVENTUD RURAL, DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).

Asunción, 27 de julio de 2017.-

VISTO: El Memorando UG N° 003/2017, presentado en fecha 26 de julio de 2017, por la Dra. Raquel Rojas, de la Unidad de Género, a través del cual eleva propuesta de Resolución "Por la cual se crea la Dirección de Género y Juventud Rural, dependiente de la Presidencia del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)", para consideración de la máxima autoridad institucional, y;

CONSIDERANDO: La necesidad de crear instancias de género y espacios interinstitucionales que incidan en la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas dirigidas al sector rural, con acciones específicas para las mujeres y jóvenes rurales que disminuyan las brechas de género.

Que, las normativas internacionales en las que se garantizan los derechos de las mujeres rurales, tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, firmado en diciembre del año 1979 y ratificado en el año 1986, que incluye específicamente a la mujer rural en el Artículo 14°.

Que, la Constitución Nacional promulgada en el año 1992, establece en varios artículos la igualdad entre hombres y mujeres. También se refiere a la protección que debe gozar la mujer rural, así como la participación en igualdad de condiciones con el hombre, con respecto a la reforma agraria y el desarrollo rural.

Que, la Ley N° 5.446/15 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales, herramienta clave y válida para asegurar el derecho integral de las mujeres del sector rural, debido a que la misma, reconoce la desigualdad y discriminación específica que viven las mujeres rurales y para ello plantea por objetivo general "promover y garantizar los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, para lograr su empoderamiento y desarrollo".

Que, la Ley mandata a los diferentes ministerios, cuando no exista, la creación de Unidades de Género y cuando exista fortalecerlos, a fin de incorporar "...la perspectiva de género en todos los sistemas y procesos de formulación, implementación, monitoreo y evaluación de leyes, políticas, planes, programas, proyectos, presupuestos, servicios, actividades gerenciales y administrativas de las instituciones públicas" (Artículo 4, Objetivos Específicos, N°2).

...//



ING. AGR. SANTIAGO BERTONI H.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 566 136
Oficina de Gestión: Narciso Colman N°1705 el Prof. Gómez Ríos - Teléfono: +595 21 614 523



MINISTERIO DE
AGRICULTURA
Y GANADERÍA



Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria
Tembiporupyahu Kokue Paraguái Pegua Ñangarekoha



TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL
[ajapo ñande rapera ko ñga guira
Construyendo el futuro hoy

RESOLUCIÓN N° 550/2017

**POR LA CUAL SE CREA LA DIRECCIÓN DE GÉNERO Y JUVENTUD RURAL,
DEPENDIENTE DE LA PRESIDENCIA DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).**

Que, el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), desde su Dirección de Género y Juventud Rural creada por Decreto N° 18.593/02, en el marco de una reestructuración institucional para visibilizar y potenciar el rol productivo de las mujeres rurales y de la juventud en el desarrollo nacional, se ha propuesto dar continuidad y fortalecer sus políticas institucionales dirigidas a las mujeres rurales.

Que, la Dirección de Gabinete, por proveído de fecha 26 de julio de 2017, remite el expediente de referencia a la Secretaría General, con el parecer favorable, para elaborar la Resolución.

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

**EL PRESIDENTE
DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA
RESUELVE:**

Artículo 1°.- **CREAR**, la Dirección de Género y Juventud Rural, dependiente de la Presidencia del Instituto Paraguayo de Tecnología (IPTA), a partir del 1° de agosto de 2017.

Artículo 2°.- **APROBAR**, la Estructura Orgánica y el Manual de Funciones de la Dirección de Género y Juventud Rural, cuyo texto de 12 (doce) páginas, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 3°.- **DEJAR SIN EFECTO**, las demás disposiciones anteriores, que contravengan lo dispuesto en la presente Resolución.

Artículo 4°.- **COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido archivar.



ING. AGR. SANTIAGO BERTONI H.
Presidente

-2-

Oficina Central: Ruta II, km 10.5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Narciso Colman N°1795 el Prof. Gómez Ríos - Teléfono: +595 21 614 523

ANEXO 2 - RESOLUCIÓN IPTA N°132-2019



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

■ GOBIERNO
■ NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 132/2019

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY”

Asunción, 12, de marzo de 2019.-

VISTO:

La Nota DGJR N°03/19, presentada en fecha 12 de marzo de 2019, por la Directora de la Dirección de Género y Juventud Rural del IPTA, a través del cual eleva a consideración de la Superioridad, “... solicitar el Reconocimiento del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA) a Doce (12) mujeres reconocidas Investigadoras y Lideresas del país en conmemoración del **Día de la Mujer Paraguaya** celebrado cada 24 de Febrero. Así también la Celebración del **Día Internacional de la Mujer**, recordado en muchos países del mundo el día 08 de Marzo de cada año”.

CONSIDERANDO:

Que, reza además, “...que dicho pedido responde a un conjunto de actividades que la Dirección de Género y Juventud Rural viene realizando dentro del Programa “**KUÑA TECHAPYRA**” para el Reconocimiento a Mujeres Ejemplares para el Sistema de Innovación Agraria del Paraguay”.

Que, atendiendo la importancia de promover la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad; ello establecido en el Decreto Presidencial de aprobación N° 936/18 **IV Plan Nacional de Igualdad 2.018-2.024 (IV PlanNI)**.

Que, la Dirección de Gabinete, por Providencia DG N° 203/19, de fecha 12/03/19, remite el expediente a la Secretaría General del IPTA, para elaborar la Resolución correspondiente.

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10,



Ing. Agr. César Espinola
Director Secretaría General

ES COPLA



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5, San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

RESOLUCIÓN N° 132/2019

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY”

**EL PRESIDENTE
DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA**

RESUELVE:

Artículo 1°.- **APROBAR;** el reconocimiento a Mujeres con Distinguidas Trayectorias en el Sistema de Innovación Agraria del Paraguay propuesto por la Dirección de Género y Juventud Rural, dentro del marco del programa “**KUÑA TECHAPYRA**”.

Artículo 2°.- **RECONOCER;** a las siguientes distinguidas mujeres:

1. **Dra. Fátima Mereles.** Docente Investigadora en Biología FACEN UNA. Categorizada PRONII III del CONACYT.
2. **Ing. Agr. Dra. Rosa Oviedo de Cristaldo.** Docente Investigadora, Coordinadora de la Maestría en Biotecnología del CEMIT - UNA. Categorizada PRONII II del CONACYT.
3. **Ing. Agr. MSc. Lidia Pérez de Molas.** Docente Investigadora de la Facultad de Ciencias Agrarias - UNA. Categorizada PRONII II del CONACYT.
4. **Ing. Agr. Msc. Lidia Quintana de Viedma.** Docente investigadora. Categorizada PRONII II del CONACYT.
5. **Ing. Agr. MSc. Ruth Scholz.** Investigadora, Directora del Centro de Investigación de Capitán Miranda - CICM – IPTA. Categorizada PRONII I del CONACYT.



Ing. Agr. César Espinola
Director, Secretaría General

ES COPIA

6. **Ing. Agr. MSc. Graciela Gómez.** Investigadora, Especialista del Área Agrícola IICA - Paraguay.

Ing. Agr. MSc. Mercedes Álvarez. Investigadora del IPTA. Especialista en Mejoramiento Genético de Plantas.



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. **Telefax:** +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

RESOLUCIÓN N° 139/2019

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY”

8. **Ing. Agr. MSc. Alodia Concepción González.** Docente Investigadora, Especialista en el Área de Suelo, Jefa del Programa de Investigación de Soja. Centro de Investigación de Capitán Miranda - CICM -IPTA. Categorizada PRONII(c) en el CONACYT.
9. **Ing. Agr. MSc. Vilma Giménez.** Investigadora del IPTA. Investigadora, Jefa del Dpto. de Fitopatología. Hernando Bertoni - Centro de Investigación Hernando Bertoni - CIHB- IPTA.
10. **Ing. Agr. MSc. Rosa Cardozo.** Investigadora, Jefa del Dpto. de Entomología - Centro de Investigación Hernando Bertoni - CIHB - IPTA.
11. **Ing. Agr. MSc. Estela Ojeda Gamarra.** Especialista en Propiedad Intelectual, Ciencias y Tecnología de Semillas. Gerente de INBIO
12. **Sra. Teodolina Villalba.** Primera mujer en ocupar la Secretaría Ejecutiva de la Federación Nacional Campesina - FNC.

Artículo 3°.-

COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplida archivar.



[Signature]
Ing. Agr. César Espinola
Director Secretaría General



[Signature]
Ing. Agr. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente

ES COPL

ANEXO 3 - RESOLUCIÓN IPTA N°478-2019





Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**



**GOBIERNO
NACIONAL**

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 478/2019

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A JÓVENES RURALES FINALISTAS DE LOS DEPARTAMENTOS DEL PAÍS Y GANADORES NACIONALES DE LA PRIMERA EDICIÓN DEL CONCURSO "IMPULSANDO A LA JUVENTUD AGRARIA EMPRENDEDORA" DEL PARAGUAY.

Asunción, 20 de setiembre de 2019.-

VISTA: La nota DGJR N° 06/2019 de fecha 19 de setiembre del año en curso, por la cual la Dirección de Género y Juventud Rural propone un Reconocimiento para 18 (dieciocho) jóvenes rurales Finalistas y Ganadores de la I Edición del Concurso; y,

CONSIDERANDO: *Que, el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria tiene como misión Institucional la generación de conocimientos e innovaciones tecnológicas, procesos y formas de producción, sostenibles y competitivas para el sector agrario del país, con inclusión social y gestión del talento humano.*

Que, es necesario e importante promover la incorporación de la perspectiva de género y generacional en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género y generacional, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad, establecido en el Plan Nacional de Igualdad del Gobierno Nacional.

Que, la Primera Edición del Concurso "Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora" es organizado conjuntamente por las siguientes organizaciones: el INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA- IPTA, el Ministerio de Agricultura y Ganadería – MAG y el Crédito Agrícola de Habitación – CAH con el apoyo de la Secretaría Nacional de la Juventud- SNJ, el Consejo de Gobernadores del Paraguay y la Universidad Nacional de Asunción- UNA.

Que, tiene el Objetivo General de Contribuir a las Políticas Juveniles que promuevan el acceso de la juventud rural a las ciencias, tecnologías apropiadas, agropecuarias y forestales, que permitan elevar la disponibilidad, productividad y comercialización de productos, para fomentar el recambio generacional en la unidad productiva.

Que, tiene como objetivos específicos: 1) Fomentar la participación activa de jóvenes rurales en emprendimientos productivos, familiares, asociativos y de apoyo a su territorio, 2) Facilitar mecanismos para el acceso y administración de los servicios y recursos productivos de jóvenes rurales del país, 3) Proponer acciones de coordinación, intersectorial, a nivel nacional y departamental, que favorezcan a los/as jóvenes rurales para su inserción en la dinámica del desarrollo rural.



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10.5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
 Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 478 /2019

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A JÓVENES RURALES FINALISTAS DE LOS DEPARTAMENTOS DEL PAÍS Y GANADORES NACIONALES DE LA PRIMERA EDICIÓN DEL CONCURSO "IMPULSANDO A LA JUVENTUD AGRARIA EMPRENDEDORA" DEL PARAGUAY.

*Que, el Proceso de Selección de los Proyectos Finalistas y los dos Ganadores del Concurso en las Categorías **Mejor Joven Productor Sostenible** y **Mejor Joven Productor Innovador**, fue resultado de la aplicación de un Sistema de Evaluación diseñado por la Dirección General de Programas de Investigación y la Dirección de Género y Juventud Rural del IPTA y consensado por un Comité de Evaluación integrado por investigadores y profesionales del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria y el Crédito Agrícola de Habilitación.*

Que, la Dirección de Gabinete, por providencia N° /2019 remite el expediente a la Secretaría General para la emisión de la Resolución.

Que, la Dirección de Asesoría Jurídica, por Memorandum N° 143/19, de fecha 19/09/19, señala que se ajusta a las normas y procedimientos vigentes que rigen la materia, por lo que no se encuentran objeciones legales para proseguir con los trámites administrativos pertinentes.

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

EL PRESIDENTE

DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)

RESUELVE:

Artículo 1°.- **APROBAR**, los resultados de la I Edición del Concurso "Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora".

Artículo 2°.- **RECONOCER**, a los y las jóvenes finalistas de los departamentos del país y ganadores nacionales de la Primera Edición del Concurso "Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora" del Paraguay, como jóvenes rurales emprendedores:

- 1- **Departamento de Concepción:** Wilfrido Daniel Lugo Pereira, con el Proyecto "Producción de lechuga hidropónica con fertilización orgánica (humus de lombriz líquido)".
- 2- **Departamento de San Pedro:** Hugo Rolando Florentín Chaparro, con el Proyecto "Producción de tomate y locote bajo invernadero".
- 3- **Departamento de Cordillera:** Dario Cabriza, con el Proyecto "Smart Beef "Producción de Carne Inteligente".
- 4- **Departamento de Guairá:** Perla Silva, con el Proyecto "Licores de frutas y especias".
- 5- **Departamento de Caaguazú:** Cristian Gabriel Aparicio Díaz, con el Proyecto "La reforestación como forma de vida".



[Firma manuscrita]

ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.
D... ..



RESOLUCIÓN N° 478/2019

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A JÓVENES RURALES FINALISTAS DE LOS DEPARTAMENTOS DEL PAÍS Y GANADORES NACIONALES DE LA PRIMERA EDICIÓN DEL CONCURSO “IMPULSANDO A LA JUVENTUD AGRARIA EMPRENDEDORA” DEL PARAGUAY.

- 6- **Departamento de Caazapá:** Alba López Garayo, con el Proyecto “Pecuaría en Caazapá” y Ramón Giménez Rojas con el Proyecto “Kure Ñemopua”.
- 7- **Departamento de Itapúa:** María Cristina Muñoz Montenegro con el Proyecto “Horticultura en Itapúa”.
- 8- **Departamento de Misiones:** Miguel Recalde, con el proyecto “Pollos Parrilleros”.
- 9- **Departamento de Paraguari:** Rodrigo Colmán, con el Proyecto “Forjando el futuro arando la tierra”.
- 10- **Departamento de Alto Paraná:** Daisy Bareiro, con el Proyecto “Piracultura Paraguay”.
- 11- **Departamento de Central:** Arnaldo Alexis Ayala, con el Proyecto “Producción Hidropónica de Hortalizas HidroVerdePy”.
- 12- **Departamento de Neembucú:** Rogelio Fabián López Cuellar, con el Proyecto “Producción y comercialización hortícola con sistema de riego a goteo”.
- 13- **Departamento de Canindeyú:** Mónica Dejesús Acosta Chaparro, con el Proyecto “Cultivo Hidropónico La Familia”.
- 14- **Departamento de Pte. Hayes:** Aida Raquel Gómez Acosta - con el Proyecto “Producción de leche”.
- 15- **Departamento de Alto Paraguay:** Demi Nelson Bazán Paredes, con el Proyecto “Meliponicultura”.
- 16- **Departamento de Boquerón:** David Fernando Castro Fernández con el Proyecto “Chaco Moderno”.
- 17- **Departamento de Capital:** Raquel Fratta, con el Proyecto “URUPEA, Hongos Gourmet”.

Artículo 3°.- **AUTORIZAR**, a la Dirección Ejecutiva, la Dirección General de Programas de Investigación y la Dirección de Género y Juventud Rural, el acompañamiento a los dos Proyectos Ganadores de la Primera Edición del Concurso “Impulsando a la Juventud Agraria Emprendedora”, en las categorías de **Mejor Joven Productor Sostenible** y **Mejor Joven Productor Innovador**, para el acompañamiento a estos emprendimientos por el período de un año e informar de los resultados obtenidos.

Artículo 4°.- **DISPONER**, que todas las dependencias de la Institución brinden su máximo apoyo a esta iniciativa.

Artículo 5°.- **COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido archivar.


 **EDGAR A. ESTECHE A.**
 Presidente del IPTA

ANEXO 4 - RESOLUCIÓN IPTA N°755-2019



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 755 /2019

POR LA CUAL SE HABILITA LA SALA DE LACTANCIA MATERNA PARA EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).

Asunción, 20 de diciembre de 2019.-

VISTA:

La Nota DGJR N° 10/19, presentada en fecha 16 de diciembre de 2019, por la Dirección de Género y Juventud Rural, a través de la cual solicita la habilitación de la Sala de Lactancia del IPTA, en el 3er. Piso de la Oficina de Gestión, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Nacional, en el Artículo 68°, *Del Derecho a la Salud*, establece: “El Estado Paraguayo protegerá y promoverá la salud como derecho fundamental de la persona y en interés de la comunidad”; así también, garantiza la protección de la mujer en período de maternidad, específicamente en el Artículo 89°.- *Del trabajo de las mujeres*, que dispone: “Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas...”.

Que, la Convención de los Derechos del Niño, acogida por Ley N° 57/90, con rango constitucional, dispone en el Artículo 24°, inc. e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna... tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos...”.

Que, en el Artículo 14° de la Ley N° 836/80 dispone: “La salud del grupo familiar es derecho irrenunciable que se reconoce a todos los habitantes del país. El Estado promoverá y realizará las acciones necesarias a favor de la salud familiar”.

Que, en el Artículo 1° de la Ley N° 5.508/15 *Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna*, establece lo siguiente: La presente Ley tiene por objeto promover, proteger y apoyar la lactancia materna y en su Artículo 4°. Garantías. El Estado promoverá, protegerá y apoyará la maternidad y la Lactancia Materna Complementaria hasta los 24 (veinticuatro) meses de edad, asegurando la atención y cuidado de la alimentación de los niños y niñas, y de la madre en período de gestación y lactancia. En ningún caso, la mujer será objeto de discriminación o vulneración de sus derechos por su condición de tal.



Ing. Agr. César Espínola
Directivo Secretario General



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE
Presidente



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

■ GOBIERNO
■ NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 755/2019

POR LA CUAL SE HABILITA LA SALA DE LACTANCIA MATERNA PARA EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).

Que, el IPTA siguiendo los Lineamientos de Salas de Lactancia para Instituciones Públicas o Privadas y Empresas del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, ente rector en materia de salud pública, quien atiende las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) recogidas en la Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y del Niño Pequeño, que dice: “La lactancia natural es una forma sin parangón de proporcionar un alimento ideal para el crecimiento y el desarrollo sano de los lactantes...”.

Como recomendación de salud pública mundial, durante los seis primeros meses de vida, los lactantes deberían ser alimentados exclusivamente con leche materna para lograr un crecimiento, un desarrollo y una salud óptimos. A partir de ese momento, con el fin de satisfacer sus requisitos nutricionales en evolución, los lactantes deberían recibir alimentos complementarios adecuados e inocuos desde el punto de vista nutricional, sin abandonar la lactancia natural por lo menos hasta los 2 años de edad, o más tarde.

Que, teniendo en consideración las disposiciones antes citadas, por las cuales se establece y garantiza el derecho de la mujer a recibir apoyo durante la maternidad y el período de lactancia, y se reconocen los beneficios de la lactancia materna para la madre, el niño y la salud pública, se ve la necesidad de brindar condiciones óptimas a la madre y el niño, en esta etapa. En consecuencia, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, como órgano responsable de dictar la política nacional de salud, impulsa la instalación de salas de lactancia en las instituciones y empresas públicas y privadas como medida necesaria para alentar a las madres a seguir amamantando una vez que se incorporan a la vida laboral, donde encuentren un lugar amigable, cálido e higiénico donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y ofrecerla al bebé en aquellos momentos en no pueden estar juntos.

Que, la Dirección de Asesoría Jurídica, por Providencia DAJ N° 468/19, de fecha 17/12/19, remite el expediente a la Dirección de Secretaría General, acompañado del Memorándum N° 286/19, en el que se señala que el documento fue verificado y solicita la elaboración de la Resolución correspondiente.



Ing. Agr. César Espinosa
Director General - Secretaría General



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente



Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

RESOLUCIÓN N° 755/2019

POR LA CUAL SE HABILITA LA SALA DE LACTANCIA MATERNA PARA EL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

EL PRESIDENTE

DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)

RESUELVE:

Artículo 1°.- HABILITAR, la Sala de Lactancia Materna en la Oficina de Gestión del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

Artículo 2°.- ENCOMENDAR, el control, registro y buen funcionamiento de la Sala de Lactancia Materna, a la Dirección General de Administración y Finanzas y a la Dirección de Género y Juventud Rural, conforme a los lineamientos aprobados por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS).

Artículo 3°.- COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplido archivar.

ES COPIA



Ing. Agr. César Espínola
Director Secretaría General



Ing. Agr. **EDGAR A. ESTECHE A.**
Presidente

ANEXO 5 - RESOLUCIÓN IPTA N° 118-2020



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 118/2.020

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY, EN CONMEMORACIÓN DEL "DÍA DE LA MUJER PARAGUAYA", CELEBRADO CADA 24 DE FEBRERO Y DEL "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER", RECORDADO EN EL MUNDO, EL DÍA 08 DE MARZO.

Asunción, 05 de marzo de 2.020.-

VISTO:

La Nota DGJR N° 01/19, presentada en fecha 04 de marzo de 2.020, por la Directora de la Dirección de Género y Juventud Rural del IPTA, a través del cual eleva a consideración de la Superioridad, el Reconocimiento del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), a Doce (12) mujeres investigadoras, docentes y lideresas del país, en conmemoración del "Día de la Mujer Paraguaya", celebrado cada 24 de Febrero, así también la Celebración del "Día Internacional de la Mujer", recordado en el mundo el día 08 de Marzo de cada año, y;

CONSIDERANDO:

Que, dicho pedido responde a un conjunto de actividades que la Dirección de Género y Juventud Rural viene realizando dentro del Programa "Kuña Techapyrá" para el Reconocimiento a Mujeres Ejemplares para el Sistema de Innovación Agraria del Paraguay".

Que, atendiendo la importancia de promover la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a través de instrumentos normativos eficientes y acciones dirigidas a eliminar todas las formas de discriminación de género, así como la igualdad de oportunidades y resultados, favoreciendo la democratización de la sociedad; ello establecido en el Decreto Presidencial de aprobación N° 936/18 IV Plan Nacional de Igualdad 2.018-2.024 (IV PlanNI).

Que, la Dirección de Gabinete, por Providencia ZIMBRA, de fecha 04 de marzo de 2.020, remite el expediente a la Dirección de Secretaría General del IPTA, para elaborar la Resolución correspondiente.

POR TANTO: En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;

David Gómez
Encargado de Despacho - Srta. Gral.

EL PRESIDENTE

DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA

RESUELVE:

Artículo 1°.-

APROBAR, el reconocimiento a Mujeres Investigadoras, Docentes y Lideresas del país, con distinguida Trayectorias en el Sistema de Innovación Agraria del Paraguay, propuesto por la Dirección de Género y Juventud Rural, dentro del marco del programa "Kuña Techapyrá".



ES COPIA



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl - Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 118/2.020

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY, EN CONMEMORACIÓN DEL "DÍA DE LA MUJER PARAGUAYA", CELEBRADO CADA 24 DE FEBRERO Y DEL "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER", RECORDADO EN EL MUNDO, EL DÍA 08 DE MARZO.

Artículo 2º.- RECONOCER, a las siguientes distinguidas Mujeres:

1. **Ing. Agr. Rosita Benítez**, es Máster en mejoramiento genético del algodón en Francia y especialidad en Costa de Marfil- África, cuenta con más de 30 años en investigación algodoneira en el Instituto Agronómico Nacional- IAN/ MAG, hoy llamado Centro de Investigación Hernando Bertoni, CIHB/IPTA. Creadora de la línea de algodón P-279 REVA y de la línea IAN 425, por su amplia trayectoria y trabajos, se la ha reconocido como la "Madre del Algodón".
2. **Ing. Agr. Verónica Machado**, es Máster en Fitomejoramiento de plantas de la Universidad de Iowa - USA., es especialista en mejoramiento genético de maíz., trabajó para el mejoramiento genético de maíces para pequeños y medianos productores del Paraguay. Consultora nacional e internacional representando al país en temas de maíces. Ha participado en la colecta nacional de germoplasma de maíces nativos y desarrollado trabajos de mejora genética de estos materiales ha llegado a la obtención de varias variedades utilizadas en el Paraguay hasta la actualidad: variedades de avati moroti, avati tupi pytã, tupi moroti y pichingá, por lo cual es reconocida como la "Madre del Maíz". Fue Directora del CRIA/MAG llamado hoy Centro de Investigación Capitán Miranda - CICM/IPTA. Actualmente es docente e investigadora de la UNI, revisora de revistas científicas nacionales e internacionales y asesora de tesis de grado y postgrado.
3. **Ing. Agr. Milda Rivarola**, también es socióloga, tiene postgrado en Historia y Civilización en la *Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales* de París- Francia, es miembro de número de la Academia Paraguaya de la Historia, es docente de grado y postgrado, investigadora, escritora, consultora, cuenta con varias publicaciones, tiene una reconocida trayectoria como historiadora, analista social y política de nuestro país, dicta conferencias y seminarios nacionales e internacionales.

ES COPIA



David Gómez
Encargado de Despacho - Sria. Gral



ING. AGR. EDGAR A. ESTECH.
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5, San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 890 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rochet - Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

GOBIERNO
NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 110/2.020

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY, EN CONMEMORACIÓN DEL “DÍA DE LA MUJER PARAGUAYA”, CELEBRADO CADA 24 DE FEBRERO Y DEL “DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER”, RECORDADO EN EL MUNDO, EL DÍA 08 DE MARZO.

4. **Ing. Agr. Lidia Pedrozo**, es Máster en Fitosanidad de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNA, es especialista en didáctica universitaria, tiene reconocida trayectoria en Nematología y miembro del equipo de investigación del Centro de Investigación Hernando Bertoni - CIHB, es especialista en Nematología en Japón, cuenta con publicaciones nacionales e internacionales. Actualmente es la Directora del CIHB/ IPTA- Caacupé.
5. **Lic. Graciela Cabrera**, es Química Industrial, Máster en Ciencias de Alimentos de la Universidad Estadual de Londrina- Brasil, es especialista en química y calidad de trigo, es investigadora y responsable del equipo de investigación de mejoramiento genético de la calidad de trigo, cuenta con varios años de trabajo y amplia trayectoria para el Fortalecimiento y Difusión del cultivo de Trigo en el Paraguay, además de investigaciones y publicaciones técnicas a nivel nacional e internacional, actualmente es Jefa del Programa de Investigación de Trigo -IPTA.
6. **Sra. Simona Cavazzutti**, es empresaria agrícola, dirigente cooperativista con vasta experiencia en centrales y confederaciones de cooperativas de producción, fue consejera del PTI, actualmente es vicepresidente de UNICOOP y CONCOPAR, es consejera de INCOOP y es la actual Presidenta de INBIO.
7. **Ing. Agr. Crisanta Rodas**, especialista en políticas públicas, negociaciones agrícolas. Se destacan sus investigaciones en Bioseguridad de la Biotecnología y Normativas Técnicas de OGM, Docente e investigadora, con experiencia en gestión institucional. Actualmente es Directora de la Dirección de Transferencia de Tecnología y forma parte del plantel de funcionarios iniciales del IPTA.
8. **Ing. Agr. Fátima Almada**, es Máster en Desarrollo Rural en Porto Alegre – Brasil, es docente e investigadora en temas como Agricultura Familiar, Ruralidad y Desarrollo Territorial, orientadora y evaluadora de tesis de grado y postgrado, cuenta con publicaciones técnicas a nivel nacional e internacional. Actualmente es especialista en Desarrollo Rural Sostenible y Agronegocios en la Oficina del IICA en Paraguay y es miembro del Comité de Articulación Técnico e Institucional (CATI) del PROCISUR, en representación del IICA.

ES COPIA



David Gómez
Encargado de Despacho - Sra. Gral.



ING. AGR. EDGAR A. ESTEA
Presidente

Oficina Central: Ruta II, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

■ **GOBIERNO
NACIONAL**

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 118/2.020

POR LA CUAL SE APRUEBA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES CON DISTINGUIDAS TRAYECTORIAS EN EL SISTEMA DE INNOVACIÓN AGRARIA DEL PARAGUAY, EN CONMEMORACIÓN DEL “DÍA DE LA MUJER PARAGUAYA”, CELEBRADO CADA 24 DE FEBRERO Y DEL “DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER”, RECORDADO EN EL MUNDO, EL DÍA 08 DE MARZO.

9. **Ing. Agr. Gloria Ovelar**, es Máster en Biometría de la Universidad de Buenos Aires – UBA- Argentina, fue técnica del departamento de Planificación, Seguimiento y Evaluación de la Investigación Agrícola de la DIA/MAG, docente, investigadora de la Facultad de Ciencias Agrarias - FCA/ UNA, fue Directora de la Dirección de Investigación, miembro del Consejo Directivo de la FCA, fue Presidenta de la Asociación de Docentes e Investigadores de la FCA/UNA. Actualmente es docente de la UCA y consultora a nivel nacional.
10. **Ing. Ftal. Mirtha Vera**, es Máster en Educación (c) de la Universidad de Jaén - España, es especialista en didáctica universitaria, disertante, instructora forestal, docente, investigadora, extensionista de la FCA/UNA, orientadora y co-orientadora de tesis de la UNA. Actualmente es la Directora de la Carrera de Ingeniería Forestal y miembro del Consejo Directivo de la FCA/UNA.
11. **Ing. Agr. América González**, es especialista en formulación y evaluación financiera de proyectos con perspectiva de género, sistema de certificación orgánica, agricultura ecológica y sostenible. Fue coordinadora y asesora de proyectos en ALTER VIDA. Fue Directora de la Dirección de Agricultura Orgánica y Directora de la Dirección de Semillas del SENAVE. Actualmente es Consultora Nacional Principal de la FAO y coordinadora del proyecto +Algodón Paraguay en el marco de la cooperación SUR SUR - Trilateral.
12. **Sra. Célida Tayjangi**, es mujer indígena de la comunidad Aché de Puerto Barra/ Alto Paraná. Electa mujer cacique por primera vez en el año 2019. Lidera actividades de representación de su comunidad, así como actividades productivas, reproductivas y de cuidado como alimentación, salud, educación, artesanía, comercialización junto con otras mujeres Aché. +

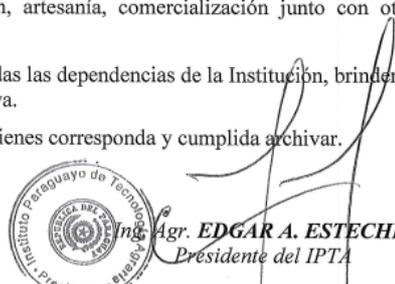
ES COPIA

Artículo 3°.- DISPONER, que todas las dependencias de la Institución, brinden su máximo apoyo a esta Iniciativa.

Artículo 4°.- COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplida archivar.



David Gómez
Encargado de Despacho - Srta. Gral.



Ing. Agr. **EDGAR A. ESTECHE A.**
Presidente del IPTA

Oficina Central: Ruta II, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py

ANEXO 6- RESOLUCIÓN IPTA N° 393-2021





Instituto
**PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA**

**GOBIERNO
NACIONAL**

*Paraguay
de la gente*

RESOLUCIÓN N° 393/2021

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA GUÍA METODOLÓGICA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, GENERACIONAL, NO DISCRIMINACIÓN Y BUEN TRATO EN EL REGLAMENTO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA”.

Asunción, 10 de septiembre de 2021.-

VISTO: El Memorando DGJR N° 03/21 de fecha 17 de setiembre de 2021, a través del cual la Dirección de Género y Juventud Rural solicita la emisión de Resolución Institucional por la cual se aprueba “La Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el reglamento institucional del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria- IPTA”, y;

CONSIDERANDO: *Que*, la República del Paraguay ha suscrito y ratificado acuerdos y convenios internacionales, pertinentes como:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 925/64.
- Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley 1156/66.
- Convenio 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley 3338/2007.

Que, el Estado Paraguayo ha suscrito los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) comprometiéndose a alcanzar las metas propuestas para el año 2030 y a erradicar la discriminación hacia las mujeres y las niñas y la desigualdad de género, avanzando hacia la garantía del pleno ejercicio de la autonomía y los derechos humanos.

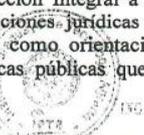
Que, la Constitución Nacional, contiene disposiciones en torno a proteger los derechos fundamentales, estableciendo explícitamente la igualdad entre todas las personas (Art. 46), la garantía de dicha igualdad por parte del Estado (Art. 47) y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 48), particularmente, en relación a los derechos laborales expone la prohibición expresa de discriminación (Art. 88).

Que, la Ley N° 5777/2016 de “Protección Integral a las Mujeres” establece un marco general de definiciones jurídicas que abordan los diferentes tipos de violencia, así como orientaciones para el desarrollo e implementación de políticas públicas que afronte esta problemática.

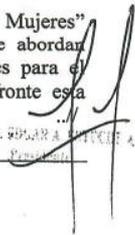
ES COPIA



Ing. Agr. César Espinola
Director General



Ing. Agr. César Espinola
Director General



Oficina Central: Ruta 11, km 10,5. San Lorenzo Paraguay. Telefax: +595 21 586 136
Oficina de Gestión: Avenida Aviadores del Chaco esquina Tte. Rocholl – Edificio KUARAHY CENTER
www.ipta.gov.py - presidencia@ipta.gov.py



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

■ GOBIERNO
■ NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 393 /2.021

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA GUÍA METODOLÓGICA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, GENERACIONAL, NO DISCRIMINACIÓN Y BUEN TRATO EN EL REGLAMENTO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA”.

Que, la Ley N° 5508/2015 de “Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna” establece una serie de derechos para las madres y padres trabajadores.

Que, la Secretaría de la Función Pública, por Resolución SFP N° 0388/2018 de fecha 08 de junio de 2018 aprobó “La Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en los reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado”.

Que, la Secretaría de la Función Pública, por Resolución SFP N° 0387/2018, de fecha 08 de junio de 2018 aprobó el “Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral con perspectiva de género”.

Que, el IPTA ante la necesidad de crear instancias de género y espacios interinstitucionales que incidan en la incorporación efectiva de la perspectiva de género en las políticas dirigidas al sector rural, con acciones específicas para las mujeres y jóvenes rurales que disminuyan las brechas de género creó la Dirección de Género y Juventud Rural – DGJR dependiente de la Presidencia del IPTA por la Resolución N° 550/2017.

Que, el IPTA habilitó la Sala de Lactancia Materna para funcionarias de la Institución por Resolución N° 755/2019, del 20 de diciembre 2019.

Que, la Dirección de Asesoría Jurídica, se expidió en los términos de su Memorandum N° 129, de fecha 20/09/2021.

POR TANTO, en uso de las atribuciones y facultades que le confiere la Ley 3.788/10

EL PRESIDENTE

DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)

RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR, la Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el reglamento institucional del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA.

Artículo 2°.- INSTAR, a las dependencias de la institución a promover, difundir y practicar los instrumentos institucionales que permitan ambientes laborales de respeto a los derechos, promoción del buen trato y libres de todo tipo de discriminación y violencia.

ES COPIA



Ing. Agr. César Espinosa
Director General



Ing. Agr. FERNANDA ESTIVILL
PRESIDENTE



Instituto
PARAGUAYO DE
TECNOLOGÍA
AGRARIA

■ GOBIERNO
■ NACIONAL

Paraguay
de la gente

RESOLUCIÓN N° 393 /2.021

“POR LA CUAL SE APRUEBA LA GUÍA METODOLÓGICA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, GENERACIONAL, NO DISCRIMINACIÓN Y BUEN TRATO EN EL REGLAMENTO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA”.

Artículo 3°.- ENCARGAR, a la Dirección General de Comunicaciones la difusión del documento aprobado en esta Resolución, mediante las herramientas institucionales y tecnológicas disponibles en el IPTA.

Artículo 4°.- ENCOMENDAR, a la Dirección General de Desarrollo de las Personas – DGDP la adaptación del Reglamento Interno Institucional a las recomendaciones de esta guía metodológica que se integra como Anexo a este acto administrativo.

Artículo 5°.- DELEGAR, a la Dirección General de Planificación – DGP, la incorporación la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en la Planificación Institucional del IPTA.

Artículo 6°.- COMUNICAR, a quienes corresponda y cumplido, archivar.

ES COPIA



Ing. Agr. César Espinola
Director Secretaría General



Ing. Agr. EDGAR A. ESTECHE A.
Presidente

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAREIRO, L. (comp.) (2003). Discriminacion-es. Debate teórico paraguayo. Legislación antidiscriminatoria. Asunción: Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda del desarrollo sostenible. XIII Conferencia regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Santiago: Naciones Unidas – CEPAL.

CODS PARAGUAY (Comisión Objetivos de Desarrollo Sostenible, Paraguay). (2018). Informe Nacional Voluntario sobre la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Paraguay.

CONGRESO NACIONAL. Ley 3788/2010 – Que Crea el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

CONGRESO NACIONAL. Ley 4882/2013 – QUE ESTABLECE EL 21 DE SETIEMBRE COMO DÍA DE LA JUVENTUD Y DE LA PRIMAVERA.

CONGRESO NACIONAL. Ley 5446/2015 – De Políticas Públicas para Mujeres Rurales.

CONGRESO NACIONAL. Ley 5508/2015 – De Promoción, Protección de la Maternidad, y Apoyo a la Lactancia Materna.

CONGRESO NACIONAL. Ley 5777/2016 – De Protección Integral a las Mujeres, contra toda forma de violencia.

COOK, R. (2010). Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

DE BARBIERI, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. Debates en sociología, 18, pp. 145-169.

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y CENSOS (DGEEC). (2016). Encuesta sobre Uso del Tiempo, EUT.

INSTITUTO DE LA MUJER (2012). Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de empleo. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA- INTA/BID (2021). Brechas de género en Instituciones de Ciencia y Tecnología en América Latina.

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (2012). Plan Estratégico Institucional (2012-2021) Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (2020). Por la cual se aprueba el Código de Ética Versión 3, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), en el marco de la implementación de las normas de requisitos mínimos para sistemas de control interno para las instituciones públicas del Paraguay (MECIP).

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA. Dirección de Género y Juventud Rural (2021). La Juventud Rural y sus desafíos: Emprendedurismo, acceso a tecnologías e innovación.

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA. Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (2021). Informe sobre indicadores de brechas de género en el IPTA.

MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Ministerio de la Salud. Gobierno de Chile.

OIT (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción. Costa Rica: OIT.

OIT-PNUD (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

OSBORNE, RAQUEL (2009). Apuntes sobre Violencia de Género. Barcelona. Bellaterra. PNUD (2002). Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género en la Administración Pública.

PÉREZ DEL RÍO, TERESA (2009). La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista. Albacete. Bomarzo.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY. Decreto N° 3678/2020 - Reglamentario de la LEY N° 5446/2015 De Mujeres Rurales.

RODRÍGUEZ, R., GONZÁLEZ, P. Y YANES, A. (2013). Violencia contra las mujeres. Quien calla otorga. Buenas prácticas en intervención socio-sanitaria desde una perspectiva de género y derechos humanos. Mendoza: IDEGE.

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2014). Manual de Aplicación del Índice de Gestión de Personas en la Función Pública. 2ª versión actualizada. Asunción: Secretaría de la Función Pública. Todaro, R. y Abramo, L. (2013). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. Madrid: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2018). Guía Metodológica para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado.









INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA

GUIA METODOLÓGICA

Para incorporar la perspectiva de género, generacional, no discriminación y buen trato en el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria - IPTA.