

# Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario



Ministerio de  
**AGRICULTURA  
Y GANADERÍA**

 **GOBIERNO  
NACIONAL**



# **Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario**

Publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO

Asunción, 2018

Las denominaciones empleadas en este producto informativo y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), juicio alguno sobre la condición jurídica o nivel de desarrollo de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. La mención de empresas o productos de fabricantes en particular, estén o no patentados, no implica que la FAO los apruebe o recomiende de preferencia a otros de naturaleza similar que no se mencionan.

Las opiniones expresadas en este producto informativo son las de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente los puntos de vista o políticas de la FAO.

La FAO fomenta el uso, la reproducción y la difusión del material contenido en este producto informativo. Salvo que se indique lo contrario, se podrá copiar, descargar e imprimir el material con fines de estudio privado, investigación y docencia, o para su uso en productos o servicios no comerciales, siempre que se reconozca de forma adecuada a la FAO como la fuente y titular de los derechos de autor y que ello no implique en modo alguno que la FAO aprueba los puntos de vista, productos o servicios de los usuarios.

Todas las solicitudes relativas a la traducción y los derechos de adaptación así como a la reventa y otros derechos de uso comercial deberán dirigirse a [www.fao.org/contact-us/licence-request](http://www.fao.org/contact-us/licence-request) o a [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org).

Los productos de información de la FAO están disponibles en el sitio web de la Organización ([www.fao.org/publications](http://www.fao.org/publications)) y pueden adquirirse mediante solicitud por correo electrónico a [publications-sales@fao.org](mailto:publications-sales@fao.org).

# Índice

Siglas y Acrónimos .....	vii
Introducción.....	1
Resolución del Poder Ejecutivo Nº 1324 del 25 de Setiembre de 2017 .....	3
<b>I Marco jurídico y de políticas públicas .....</b>	<b>5</b>
▪ Marco jurídico nacional.....	6
▪ Marco jurídico internacional.....	9
▪ Marco de políticas públicas .....	11
<b>II Enfoque de derechos de las mujeres rurales, campesinas e indígenas y su rol en desarrollo agrario nacional .....</b>	<b>15</b>
▪ Enfoque de derechos de las mujeres rurales, campesinas e indígenas y su rol en desarrollo agrario nacional .....	16
▪ Mujeres rurales y gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales .....	18
▪ Enfoque de Género en desarrollo y Desarrollo sostenible.....	19
▪ Mujeres rurales, agricultura familiar campesina e indígena y cambio climático....	20
▪ Enfoque de interculturalidad .....	20
▪ Diversidad de mujeres rurales y la interseccionalidad .....	21
▪ Empoderamiento para vivir con dignidad .....	22
▪ Cambio de paradigma en las unidades de análisis agrario. Las estadísticas desde el enfoque de género .....	23
<b>III Enfoques metodológicos .....</b>	<b>27</b>
▪ Metodología utilizada para el diseño de la Política.....	28
▪ Metodología utilizada para la implementación de la Política .....	30
Planificación .....	30
Presupuesto .....	31
Fortalecimiento de capacidades .....	32
Monitoreo y evaluación.....	32
Rendición de cuentas .....	33
Participación de las mujeres rurales en los procesos de implementación ....	33

## **IV Principios orientadores de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector**

### **Público Agrario.....35**

- Igualdad de género..... 36
- Equidad de género..... 36
- No discriminación..... 36
- Integralidad..... 36
- Consulta y participación..... 37
- Transparencia..... 37

### **V Objetivos.....39**

- Objetivo general..... 40
- Objetivos específicos..... 40

### **VI Diagnóstico institucional..... 41**

Diagnóstico institucional..... 42

Mecanismos de género del sector..... 43

Talento humano..... 44

### **VII Puntos críticos, prioridades y acciones positivas de la Política Institucional de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario..... 53**

- Puntos críticos..... 54
  - Institucionalización de la perspectiva de género e interculturalidad en el sector público agrario..... 54
  - Debilidad en la gobernanza de la tenencia de la tierra y el acceso a otros recursos naturales y otros medios de vida..... 55
  - Participación de mujeres rurales, campesinas e indígenas, en organizaciones a nivel comunitario y en otras instancias..... 57
  - Acceso a la Educación Agraria de jóvenes rurales, campesinas e indígenas.. 58
  - Acceso a tecnología y diversificación de las actividades productivas..... 60
  - Participación de las mujeres rurales en los Sistemas de Comercialización... 62
- Prioridades de la Política en el corto y mediano plazo..... 63

### **VIII Operatividad intra e interinstitucional de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario..... 67**

- Ámbito de aplicación..... 68
- Niveles de incidencia de la política..... 68
- Político:..... 68

Equipo económico nacional: .....	68
Gabinete Social: .....	70
Consejo Asesor de la Agricultura Familiar: .....	70
SIGEST: .....	70
▪ Estratégico: .....	70
MECID-DAR: .....	70
ETIG-JR: .....	71
Directores de planificación del Sistema MAG: .....	71
Mecanismos de género del Sistema MAG: .....	71
▪ Operativo: .....	72
Programas, proyectos y extensionistas agrarios: .....	72
▪ Operatividad institucional – Instancias y responsabilidades .....	72
Órgano Rector .....	72
Órgano Ejecutor .....	72
▪ Implementación, seguimiento y evaluación de la política.....	74
<b>IX Marco estratégico de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario .....</b>	<b>75</b>
Bibliografía .....	90

## Tablas y figuras

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| ▪ Cuadro 1: Pág 45    | ▪ Cuadro 6: Pág 61    |
| ▪ Cuadro 2: Pág 46    | ▪ Cuadro 7: Pág 63-65 |
| Cuadro 3: Pág 47      | ▪ Gráfico 1: Pág 69   |
| ▪ Cuadro 4: Pág 48    | ▪ Gráfico 2: Pág 73   |
| ▪ Cuadro 5: Pág 50-51 | ▪ Cuadro 8: Pág 76-88 |



# Lista de colaboradores

## Equipo de elaboración de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del sector público agrario

- Dr. Luis Gneiting, Ministro
- Ing. Agr. Mario León, Vice ministro de agricultura
- Dr. Vicente Ramírez Imas, Vice ministro de ganadería
- Ing. Agr. Daniel Bordón Director de la Dirección de Extensión Agraria (DEAG)

### **Dirección de Género y Juventud Rural**

- María José Leguizamón, Directora
- Víctor Ibáñez, Jefe de Departamento de Género
- Gazul Arce, Jefa del Departamento de Juventud

### **Dirección de Extensión Agraria (DEAG) División de Género y Juventud Rural**

- Mirian Allende, Jefa
- Magdalena Ramírez, Técnica

### **Departamento de Asistencia Técnica a Comunidades Indígenas**

- Petrona Fretes, Jefa

## Equipo FAO

Rolf Hackbart, Representante de FAO Paraguay

Fabiola Alcorta, Representante Asistente de Programas

Karina Bianchi, Punto Focal de Género Representación FAOPY

## Consultoras/es

Verónica Villalba

Natalia Ferreira

Gabriela Schwartzman

Benicia Almeida

Salustiana Caballero

América González

Oscar Coronel

## Diseño y diagramación

Selene Yang

## Siglas y Acrónimos

- AFC: Agricultura Familiar Campesina
- AFD: Agencia Financiera para el Desarrollo
- BNF: Banco Nacional de Fomento
- CAH: Crédito Agrícola de Habilitación
- CEDAW: Comité para la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer
- CECOPROA: Centro De Comercialización para Productores Asociados. Mercado de Abasto
- CECOPROAN: Centro De Comercialización para Productores Asociados. Mercado de Abasto Norte
- CFS: Consejo de Seguridad Alimentaria Mundial
- CIAL: Comisión Interinstitucional de Aplicación de la Ley 5446/2015 de Políticas Públicas de Mujeres Rurales
- CONACYT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
- DEAg: Dirección de Extensión Agraria
- DEA: Dirección de Educación Agraria
- DC: Dirección de Comercialización
- DCEA: Dirección de Censo y Estadísticas Agropecuarias
- DGAF: Dirección General de Administración y Finanzas
- DGEEC: Dirección General de Encuestas Estadísticas y Censo
- DGP: Dirección General de Planificación
- DGyJR: Dirección de Género y Juventud Rural
- DINCAP: Dirección Nacional de Coordinación y Administración de Proyectos
- DVGT: Las Directrices voluntarias sobre la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra, la pesca y los bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional
- EPH: Encuesta Permanente de Hogares
- ETIG-JR: Equipo Técnico Interinstitucional de Género y Juventud Rural
- FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
- FG: Fondo Ganadero
- INAPD: Instituto Nacional de Administración Pública
- INDERT: Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra
- INDI: Instituto Paraguayo del Indígena

- INCOOP: Instituto Nacional de Cooperativismo
- INFONA: Instituto Nacional Forestal
- IPTA: Instituto Paraguayo de Tecnología Agropecuaria
- MEA: Marco Estratégico Agrario
- MEC: Ministerio de Educación
- MECID-DAR: Mesa de Coordinación Interinstitucional Departamental para el Desarrollo Agrario y Rural
- MERCOSUR: Mercado Común del Sur
- MIC: Ministerio de Industria y Comercio
- MINMUJER: Ministerio de la Mujer
- MOPC: Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
- MSP y BS: Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- PEI: Plan Estratégico Institucional
- PIO: Plan de Igualdad de Oportunidades
- PND: Plan Nacional de Desarrollo
- PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- POA: Plan Operativo Anual
- PPA: Programa de producción de alimentos por la Agricultura Familiar
- PRODERS: Proyecto de Desarrollo Rural Sostenible
- REAF: Reunión Especializada de la Agricultura Familiar del MERCOSUR
- RENABE: Registro de la Agricultura Familiar
- SAS: Secretaria de Acción Social
- SIGEST: Sistema Integrado de Gestión para el Desarrollo Agropecuario y Rural
- SIRT: Sistema de Información de Recursos de la Tierra
- STP: Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social
- SMPR: Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
- SENACSA: Servicio Nacional de Saneamiento Animal
- SENAVE: Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas
- VMA: Viceministerio de Agricultura
- VMG: Viceministerio de Ganadería



# Introducción

## Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario

Es compromiso del Estado paraguayo respetar, proteger y hacer cumplir los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, a través del diseño e implementación de políticas y estrategias basadas en el conocimiento acabado de las condiciones históricas y estructurales que generan las desigualdades de género en nuestro país.

Los esfuerzos por transversalizar el enfoque de género en el sector público agrario llevan varias décadas en nuestro país y a partir de la Ley N° 5446/15 de “Políticas Públicas para Mujeres Rurales” se consolidan estos esfuerzos de manera integral en un marco legal que permite la articulación inter institucional y la implementación de estrategias, planes y programas orientados a la reducción de las brechas de género existentes en el ámbito del desarrollo rural, así como al empoderamiento de las mujeres de este sector.

Las brechas y desigualdades existentes entre hombres y mujeres son causas importantes de la reproducción de la pobreza y obstáculos para el desarrollo nacional. Sobre la base de desigualdades no se podrá proyectar un crecimiento económico inclusivo, limitando la inserción del Paraguay en las economías y políticas globales.

El Ministerio de Agricultura y Ganadería es la institución que define la política sectorial en el ámbito agrario y orienta las estrategias de intervención, priorizando acciones que tienen como marco de referencia los tres ejes estratégicos delineados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014–2030, traducidos en: 1) Reducción de la pobreza y desarrollo social, 2) Crecimiento económico inclusivo, y 3) Inserción del Paraguay en el mundo en forma adecuada.

A través de la Dirección de Género y Juventud Rural, se ha propuesto dar continuidad y fortalecer sus políticas institucionales dirigidas a las mujeres rurales mediante la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario, cuyo objetivo es garantizar la igualdad y equidad de género a través del cumplimiento de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, campesinas e indí-

genas, en el fomento de la producción agropecuaria y forestal, el fortalecimiento de la agricultura familiar, la seguridad alimentaria y la reducción de la pobreza rural, por medio de acciones y servicios institucionales.

Este objetivo, desde el enfoque de derechos implica el reconocimiento de las personas como protagonistas de su propio desarrollo, considerando que la participación es fundamental para asegurar la sostenibilidad de los avances y mantener el progreso.

La Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario fue construida en un proceso liderado por la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG, en forma participativa, involucrando a diferentes niveles del sector agrario como son: el directivo, técnico, así como también a mujeres rurales productoras, agricultoras, artesanas e indígenas y contó con el apoyo de la cooperación técnica de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). La misma orienta a la gestión pública a través de una serie de principios y prioridades en relación a la reducción de las brechas de género identificadas en las diferentes áreas del sector desde una perspectiva de igualdad y equidad social, respetando las características culturales y generacionales.

Con la convicción de que este instrumento será válido para mejorar la vida de las mujeres rurales y sus comunidades y seguir aportando así al desarrollo agrario y social, animamos a las instituciones del sector público agrario a fortalecer el trabajo articulado desde los enfoques de la igualdad de género e interculturalidad.



**DENIS LICHI**  
**MINISTRO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA**

# Resolución del Poder Ejecutivo N° 1324 del 25 de Setiembre de 2017

Resolución N° 1324

Asunción, 25 de Setiembre de 2017

**PODER EJECUTIVO**  
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO AGRARIO.**

**VISTO:** La presentación realizada por la Dirección de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería; y

**CONSIDERANDO:** En la necesidad de contar con una Política Institucional para la Igualdad de Género e Interculturalidad que determine los ejes, estrategias, medidas y acciones para garantizar el efectivo ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales e indígenas, la Dirección de Género y Juventud Rural conjuntamente con el Equipo Técnico de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería, han elaborado la presente política institucional.

Que, la Constitución de la República del Paraguay, eleva la igualdad entre las personas a nivel constitucional así, el Artículo 46 manifiesta que: "Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones". Además señala que "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". El Artículo 48 define la igualdad entre hombres y mujeres y recalca que "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". Por su parte, el Artículo 60, refiriéndose específicamente a la protección contra la violencia dentro de la familia, sentencia: "El Estado promoverá políticas que tengan por objeto evitar la violencia en el ámbito familiar y otras causas destructoras de su solidaridad".

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada en diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y, firmada y ratificada por el Estado Paraguayo como Ley N° 1.215/1986, reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En ese sentido, la Convención establece una declaración internacional de derechos para las mujeres así como, un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

Que el Ministerio de Agricultura y Ganadería por Ley N° 89/1992 es una institución rectora, normativa y articuladora, que impulsa e implementa políticas públicas relativas al ámbito agrario.

**POR TANTO,** en uso de sus atribuciones legales,

**EL MINISTRO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA**

**RESUELVE:**

**Art. 1°.-** Apruébase y Adóptase las POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO AGRARIO, elaborado por la Dirección de Género y Juventud Rural conjuntamente con el Equipo Técnico de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería, que forma parte integrante de la presente Disposición Ministerial.

Abg. Pab. Carlos F. Villalba A.  
Secretario General  
Mat. C. S. J. 10-11-17

Resolución N° 1324

**PODER EJECUTIVO**  
DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

**POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO AGRARIO.**

-2-

**Art. 2°.-** Dispongase la difusión de las POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO AGRARIO por parte de la Dirección de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería, y por los medios necesarios para el efecto, de manera a posibilitar su pleno conocimiento a sectores públicos y privados

**Art. 3°.-** Comuníquese y quítese correspondencia, y cumplida archívese.

Abg. Pab. Carlos F. Villalba A.  
Secretario General  
Mat. C. S. J. 10-11-17

**JUAN CARLOS BARUJA F.**  
MINISTRO

JCBF/eva

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

1423

OS 10-17 10:00

DESTINO: D.11 eccios



# I Marco jurídico y de políticas públicas

- Marco jurídico nacional
- Marco jurídico internacional
- Marco de políticas públicas

## Marco jurídico nacional

Los esfuerzos por transversalizar el enfoque de género en el sector público agrario llevan varias décadas en nuestro país. La Ley N° 5446/15 de “Políticas Públicas para Mujeres Rurales” consolida estos esfuerzos y adecua de manera integral el marco legal para la articulación inter institucional y la implementación de estrategias, planes y programas orientados a la reducción de las brechas de género existentes en el ámbito del desarrollo rural, así como al empoderamiento de las mujeres de este sector.

Para el diseño de la mencionada ley el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) a través de la Dirección de Género y Juventud Rural (DGJR), trabajó en 14 departamentos del país, consultando a 800 mujeres asistidas por la Dirección de Extensión Agraria (DEAg), para conocer sus demandas y expectativas como ciudadanas y productoras rurales.

La Política de Igualdad de Género e Intercultural de Sector Público Agrario, en el marco de la Ley N° 5446/15 es la materialización del compromiso institucional para transversalizar el enfoque de género en todos los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, programas, proyectos y presupuestos del sector, involucrando a los niveles político, estratégico y operativo de todo el Sistema de Gestión para el Desarrollo Agropecuario y Rural.

El diseño de la presente Política tiene como base un sólido cuerpo jurídico inte-

grado por leyes y decretos que rigen los derechos humanos de las mujeres. Estos son:

**La Constitución Nacional de la República del Paraguay.** Reconoce transversalmente los derechos de las mujeres y particularmente establece: Art. 60: El Estado promoverá políticas que tengan por objeto evitar la violencia en el ámbito familiar y otras causas que atenten contra su solidaridad. Art. 47: Se garantizará a todas las personas que habitan en la República del Paraguay, la igualdad para el acceso de la justicia, la igualdad ante las leyes, la igualdad para el acceso a las funciones públicas, la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

**Ley N° 904/81. Estatuto de las Comunidades Indígenas.** Esta ley es la normativa de referencia para todas las acciones a ser emprendidas por el Estado, en el marco de los derechos de las comunidades indígenas en el Paraguay. A ella se adecuan las demás leyes surgidas con posterioridad. Art. 1: Objeto de esta ley es la preservación social y cultural de las comunidades indígenas, la defensa de su patrimonio y sus tradiciones, el mejoramiento de sus condiciones económicas, su efectiva participación en el proceso de desarrollo nacional y su acceso a un régimen jurídico que les garantice la propiedad de la tierra y otros recursos productivos, en igualdad de derechos con los demás ciudadanos. En el Capítulo II de la Ley 904/81 “Estatuto de las Comunidades Indígenas”, menciona el Art. 28, la creación del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI) y

sus funciones “Crease la entidad autárquica denominada Instituto Paraguayo del Indígena, con personería jurídica y patrimonio propio, para el cumplimiento de esta Ley, la que se regirá por las disposiciones de ella y sus reglamentos”.

**Ley Nº 1215/86.** Que aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

**Ley Nº 34/92.** Que crea la Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República (SMPR). Responsable de la elaboración, coordinación y ejecución de Políticas Públicas con perspectiva de género. Fue elevada de rango a Ministerio de la Mujer en el año 2012.

**Ley Nº 251/93.** Aprueba el convenio sobre “cambio climático” adoptado durante la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (la cumbre para la tierra) celebrada en la ciudad de Rio de Janeiro, Brasil.

**Ley Nº 496/95.** Actualiza el Código Laboral (Ley Nº 213/93). Establece iguales derechos para ambos sexos. Protección especial a la maternidad. Descansos extraordinarios para lactancia; habilitación de guarderías para menores de dos años donde trabajan más de 50 personas.

**Ley Nº 834/96.** Código Electoral. Participación del 20% de mujeres en listas elegibles, sanciones para los partidos que no cumplan. Prohibición de discriminación por cuestiones de sexo en propaganda política y electoral.

**Ley Nº 1160/97 Código Penal.** Art.133: Penaliza el acoso sexual. Art.229: Violencia familiar. Art.129: Trata de personas. Art. 130, 31,35, 36, 37 y 230: Abuso sexual en personas indefensas, internadas, menores de 14 años, los que se encuentren bajo tutela; el estupro e incesto.

**Ley Nº 1264/98.** General de Educación. El Estado tiene la responsabilidad de asegurar el acceso a la Educación y crear una real igualdad de oportunidades. Efectiva igualdad entre los sexos y rechazo a todo tipo de discriminación. Art. 10 inc. e.

**Ley Nº 1600/00.** Contra la Violencia Doméstica. Protege a la mujer y a los miembros de su hogar, niños, niñas, personas adultas mayores.

**Ley Nº 1863/02. Estatuto Agrario.** Promueve el acceso de la mujer a la propiedad de la tierra, al crédito y al apoyo técnico. Prolongación del plazo de pago de la tierra de 5 a 10 años, cuando la titular es una mujer. En el Art. 2 inc. b) determina “Promover el acceso de la mujer a la propiedad de la tierra, garantizando su arraigo a través del acceso al título de propiedad, al crédito y al apoyo técnico oportuno”. En otros capítulos hay artículos específicos que identifican a las mujeres como beneficiarias de medidas especiales, por su condición de jefas de hogar, de productoras agropecuarias; en particular, criterios de acceso a la tierra.

**Ley Nº 3966/2010.** Orgánica Municipal. Art. 12.- Funciones: En materia de salud, higiene y salubridad: e) la elaboración de

planes municipales de salud conforme a las necesidades de la población del municipio, teniendo en cuenta el enfoque de igualdad de oportunidades, de equidad de género, de no discriminación y de diversidad étnica; f) la elaboración e implementación de planes especiales de salud reproductiva, planificación familiar, salud sexual y salud materno-infantil para la población de escasos recursos; En materia de educación, cultura y deporte: b) la elaboración de planes municipales de educación, tomando en cuenta las necesidades educativas de la población del municipio, y considerando el enfoque de igualdad de oportunidades, de equidad de género, de no discriminación y de diversidad étnica.

En materia de desarrollo humano y social: a) la planificación, elaboración y ejecución de proyectos municipales de desarrollo humano y social, de atención de sectores vulnerables y de promoción de la equidad de género; b) la construcción, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura social necesaria en el municipio, incluyendo la dotación del equipamiento, mobiliario, insumos y suministros en general, administrando y supervisando su uso para la adecuada prestación del servicio de atención a la mujer, a la niñez y adolescencia, a la tercera edad y a los sectores vulnerables en general; c) la participación en la formulación de la política y estrategia nacional y departamental de equidad de género, de promoción y atención de la mujer, de la niñez y adolescencia y de los sectores más vulnerables; d) la implementación de programas integrales, dirigidos a la protección y promoción de la niñez y de la adolescencia, la igualdad entre hombres y mujeres, la participación política y social de la mujer, la integración a la

vida social de personas con discapacidad física y mental, y de la tercera edad; e) la implementación de programas integrales de lucha contra la pobreza.

**Ley N° 4675/12.** Que eleva a rango de Ministerio de la Mujer (MINMUJER), la anterior Secretaría. Rectora normativa y estratégica de las políticas de género. Con autonomía técnica y de gestión, impulsa planes de acción para promover la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Actualmente coordina la implementación del III Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2017.

**Ley N° 5446/15.** De Políticas Públicas para mujeres rurales. Establece el marco de políticas públicas para mujeres rurales, creación de mecanismos de género en las instituciones y asignación presupuestaria. Afecta a todas las instituciones que conforman el sector agrario.

**Ley N° 5508/15.** De Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna y el decreto reglamentario N° 7 550/17. Amplia el periodo de maternidad a 18 semanas y establece mecanismos para promoción de la lactancia materna.

**Ley N° 5407/15.** Del Trabajo doméstico. Aumenta el salario mínimo de las trabajadoras domésticas del 40% al 60% en relación al salario mínimo legal. Establece jubilación y la edad mínima de 18 años para trabajar en el empleo doméstico.

**Ley N° 5777/16.** De Protección integral a las mujeres contra toda forma de violen-

cia. Establece el tipo penal de feminicidio y reconoce diversos tipos de violencia.

**Decreto N° 18593/02.** Que crea la Dirección de Género y Juventud Rural del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Mejorar la calidad, pertinencia y equidad de género de las Políticas Agrarias del MAG para: Incrementar las oportunidades de acceso al trabajo y a los recursos productivos de mujeres y hombres, con énfasis a la capacitación y asistencia técnica, generación de tecnología, crédito, comercio y a la tierra con especial atención a mujeres y miembros de la Agricultura Familiar (AF). Contribuir al desarrollo económico y social más sostenible e incluyente. Sumarse a los esfuerzos de reducción de la pobreza.

**Decreto N° 6495/11.** Por el cual se establecen los lineamientos generales y montos globales para los procesos de programación, formulación y presentación de los anteproyectos de presupuestos institucionales, como referencia para la elaboración del Proyecto de Presupuesto General de la Nación, correspondiente al ejercicio fiscal 2012; en su Art. 26 establece que "...en el marco de la implementación del Presupuesto por Resultados (PPR), se promoverá en sus directivas la incorporación gradual de la perspectiva de género, con el objeto de lograr la eficacia, eficiencia y calidad de los bienes y servicios que el Estado entrega a los ciudadanos y ciudadanas. La incorporación de género espera obtener como resultado que funcionarios del nivel técnico de los diferentes Organismos y Entidades del Estado adquieran habilidades para reconocer y elaborar pre-

supuestos con perspectiva de género y el diseño de herramientas metodológicas".

## Marco jurídico internacional

El Estado paraguayo ha asumido ante la comunidad internacional una serie de compromisos en materia de derechos humanos, género y desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ratificados por Paraguay en el 2015, son actualmente el marco de las políticas públicas orientadas al desarrollo nacional y han sido incorporados en el Plan de Desarrollo Nacional 2030. Para dar seguimiento y monitorear el cumplimiento de estos compromisos, por Decreto N° 5887/16 se ha creado una Comisión Interinstitucional de coordinación e implementación de los ODS en Paraguay.

El ODS 5 establece lograr la igualdad de género poniendo fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas como derecho humano y como pilar fundamental para impulsar el desarrollo sostenible. El empoderamiento de las mujeres y las niñas ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo en todos los niveles.

En este sentido el estado paraguayo se compromete a otorgar a las mujeres derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos tales como tierras y propiedades, además garantizar el acceso universal a salud sexual y reproductiva, alentar el liderazgo de las mujeres en todos los niveles y fortalecer políticas y leyes orien-

tadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros.

Paraguay como Estado miembro del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial (CFS)<sup>1</sup> aprobó las Directrices Voluntarias sobre Gobernanza Responsable de la Tenencia de la Tierra, la Pesca y los Bosques en el contexto de la seguridad alimentaria nacional (DVGT)<sup>2</sup> en el año 2011 y asumió el compromiso de adoptar las DVGT en el marco de la Reunión Especializada de Agricultura Familiar (REAF) del MERCOSUR realizada en Porto Alegre en el 2016.

Estas directrices voluntarias buscan alcanzar las metas de seguridad alimentaria asegurando los derechos de tenencia y acceso a la tierra, la pesca y los bosques, en especial para los sectores más vulnerables, entre ellos las mujeres y niñas rurales, incluyendo las comunidades indígenas. Sienta las bases para una política de tierras con equidad de género en cuanto a restitución de tierras y reformas distributivas.

Otros instrumentos jurídicos que sustentan la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario son:

- Carta de la Organización de la Naciones Unidas (ONU)- 1945.

<sup>1</sup> El Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, más conocido por sus siglas en inglés CFS (Committee on World Food Security).

<sup>2</sup> Ver documento del 37º período de sesiones del Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, capítulo 3. Roma, 17-22 de octubre de 2011.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). 1969. Ratificada por la Ley N° 1/89.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1976. Ratificado por la Ley N° 4 /92.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. – 1979. Ratificada por Ley N° 1 215, de fecha 28 de noviembre de 1986.
- Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña de las Naciones Unidas. 1989. Ratificada como Ley N° 57/90.
- Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) adoptada en Nueva York el 9 de mayo de 1992. Ratificada por Ley N° 251/93.
- Convención de Belem Do Para. Ratificada por Ley N° 605/95.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 1999. Ratificado por la Ley N° 1683/01.
- Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional y el Protocolo para prevenir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños. 2000. Ratificado por la Ley N° 2298/03.

- Convenio de la OIT N° 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadoras con responsabilidades familiares. 1981. Ratificado por la Ley N° 3338/07.
- Convenio de la OIT N° 189 y Recomendación N° 201, sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011). Ratificada por Ley N° 4819/12.
- Convenio 169 OIT. Es el único instrumento internacional de derechos de los pueblos indígenas con carácter vinculante, es decir, que compromete a los estados a su cumplimiento. Reconoce a los Pueblos Indígenas como sujetos de derecho colectivo. Incorpora el concepto de pueblo y el de autodeterminación. El artículo 3 del Convenio establece que los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a las mujeres y los hombres de esos pueblos. Consulta y participación: Exige que los pueblos indígenas y tribales sean consultados en relación con los temas que los afectan; y que puedan participar de manera informada, previa y libre en los procesos de desarrollo y de formulación de políticas que los afectan.
- Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México. 1975.
- Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, Igualdad, Desarrollo y Paz, Copenhague. 1980.
- Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing. 1995.
- Recomendación general CEDAW número 34 sobre los derechos de las mujeres rurales. 2016.

## Marco de políticas públicas

El Ministerio de Agricultura y Ganadería es la institución que define la política sectorial en el ámbito agrario y orienta las estrategias de intervención, priorizando acciones que tienen como marco de referencia los tres ejes estratégicos delineados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014–2030, traducidos en: 1) Reducción de la pobreza y desarrollo social, 2) Crecimiento económico inclusivo, y 3) Inserción del Paraguay en el mundo en forma adecuada.

En el eje estratégico 1. Reducción de la pobreza y desarrollo social, Eje estratégico 1.1. Desarrollo social y equitativo, Prioridad 1.1.1. Pobreza, se establece entre otros aspectos:

- Fortalecer la participación de las mujeres en la generación de ingresos, priorizando la áreas rurales (actividades agrícolas y no agrícolas) mediante la transferencia de tecnologías, el acceso al crédito y la capacitación específica de la producción en zonas rurales.
- Facilitar la inserción económica de

hombres y mujeres en las cadenas de valor.

- Mejorar las condiciones de acceso a crédito de hombres y de mujeres que viven en áreas rurales, privilegiando a quienes participen en esquemas asociativos.

En el mismo eje estratégico, prioridad 1.1.3. Igualdad de género:

Se garantizarán los derechos y la participación activa y protagónica de las mujeres, promoviendo un enfoque integrado de género en las políticas públicas con la finalidad de lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Las líneas de acción correspondientes serán:

- Promover procesos de cambio cultural en los que participen autoridades y funcionarios de todas las instituciones que desarrollan acciones ligadas, en este caso, al desarrollo sostenido e inclusivo.
- Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, planes, programas, proyectos y normativas de las instituciones públicas que promuevan la igualdad real y efectiva.
- Asegurar la participación y el empoderamiento de las mujeres promoviendo y fortaleciendo su inserción y protagonismo en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales.
- Impulsar políticas de desarrollo orientadas a mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema, promoviendo

su autonomía económica a través del acceso y manejo de los recursos productivos.

- Estimular la conformación de micro, pequeñas y medianas empresas (Mi-PyMEs) orientadas a mujeres jefas de hogares en situación de pobreza.
- Promover el acceso equitativo y participativo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, a las estructuras de poder y los procesos de toma de decisiones.

Con relación a la interculturalidad, se establece en la prioridad 1.1.6. Pueblos indígenas:

Las poblaciones indígenas, como grupo vulnerable históricamente postergado, deberán recibir atención prioritaria en la reducción de la pobreza. El apoyo estatal deberá fortalecer y apoyar a las familias indígenas, pertenecientes a comunidades, asociaciones o grupos de hecho, para fortalecer sus actividades silvo-agropecuarias y asociadas, respetando su cosmovisión y procurando aumentar sus ingresos y mejorar su calidad de vida. Las líneas de acción correspondientes serán:

- Provisión de servicios básicos a los pueblos originarios (tierra, vivienda, salud, educación, agua potable, tecnología).
- Valoración de recursos naturales, construcción de caminos, apoyo a la generación de ingresos, preparación y respuesta a emergencias.

- Protección social apropiada a cada contexto étnico y cultural.
- Fortalecimiento del patrimonio natural y lingüístico de las comunidades.
- Promover que los niños, niñas y adolescentes indígenas tengan nutrición apropiada, acceso a servicios sociales básicos, educación de calidad acorde a su cultura y acceso a oportunidades de desarrollo con identidad cultural.
- Incorporación de recursos tecnológicos que permita la conexión con el mundo globalizado y contribuir a preservar el acervo cultural: tradiciones, costumbres, lengua y saberes.

En consecuencia y para guardar coherencia con los ejes estratégicos del PND 2030 mencionados y sus respectivos objetivos estratégicos, el MAG y las entidades autárquicas relacionadas con el sector cuentan con el Marco Estratégico Agrario (MEA) 2014 - 2018 en el que se define la política sectorial a ser ejecutada.

El desarrollo de contenidos del MEA se funda en un conjunto de premisas entre las cuales se incorpora:

- 3.5. Equidad, Género y Juventud: El desarrollo agrario y rural debe brindar oportunidades a todos por igual. Para ello, se busca jerarquizar y fortalecer la participación organizada de la mujer en la gestión de las políticas y los procesos de desarrollo agrario y rural, de modo especial en el área de seguridad alimentaria, entre otras. Asimismo, se pondera la generación de empleos

agrarios y no agrarios, así como la inducción a la mejora de las condiciones de empleabilidad y emprendedurismo de la población rural joven, como grupo meta. Se apunta a moderar el vaciamiento rural y el deterioro sociocultural de las comunidades campesinas y pueblos indígenas.

A nivel institucional se cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2014 - 2018, que define las intervenciones a realizarse a través de las diferentes dependencias y cuyas intervenciones están definidas por tipo de agricultura, reconociendo que la acción de una política impacta en los diferentes estratos productivos, no solo en el sector rural sino también en otros sectores de la ciudadanía en general.

En el PEI se establece en el Objetivo Estratégico 2: Fortalecer la agricultura familiar para lograr la seguridad alimentaria e inserción en las cadenas de valor.

- Fortalecer la participación de la mujer rural en los procesos de desarrollo agrario, rural y de formulación de las políticas públicas.

En el Objetivo Estratégico 3: Fortalecer la institucionalidad y mejorar los procesos operativos y gestión.

- Consolidar, fortalecer y modernizar la gestión del MAG siendo uno de los indicadores los estudios y propuestas para la institucionalización de la perspectiva de género en el MAG (análisis de brechas de género por cargos decisorios, salariales, condiciones laborales en general).

En relación al desarrollo agropecuario y el cambio climático, la Política Nacional de Cambio Climático (PNCC) elaborada en el 2011 establece como eje transversal la perspectiva de género, orientando la implementación de acciones que aseguren que tanto mujeres y hombres reciban por igual los beneficios de las medidas desarrolladas, realizando abordajes diferenciados para cada género. En el año 2017, la Oficina Nacional de Cambio Climático de la SEAM ha elaborado la Estrategia Nacional de Género ante el Cambio Climático, que orienta acciones de fortalecimiento institucional para la transversalización del enfoque de género en las acciones a ser desarrolladas en esta área. Dicha estrategia también incorpora el enfoque de diversidad cultural.

A nivel de políticas públicas de igualdad de género y la erradicación de la violencia de género, el Estado paraguayo por Decreto Nº 5 140, de fecha 13 de abril de 2016, ha aprobado el Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres 2015-2020 y se ha conformado la Mesa interinstitucional para la implementación y el seguimiento de dicho Plan Nacional, quedando a cargo del Ministerio de la Mujer la coordinación como institución rectora, normativa y estratégica de las políticas de género.

El Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres, 2015/2020 tiene la finalidad de constituirse en una herramienta que guíe las acciones que contribuyan al pleno respeto de los derechos humanos de las mujeres, a través de una respuesta integral y coordinada entre las instituciones del Estado y la sociedad, para la preven-

ción, la atención, seguimiento de casos y protección de las mujeres en situación de violencia.

El diseño e implementación de esta política se basa en enfoques conceptuales que son el marco de actuación estratégica y operativa que garantizan el cumplimiento de los objetivos propuestos. Estos enfoques dan lugar a la definición de las dimensiones, áreas y líneas de acción que serán abordadas.

A través de la implementación de esta política institucional se espera contribuir a transformar las condiciones de vida y la posición de las mujeres rurales e indígenas, en el marco de un modelo de desarrollo agrario y forestal centrado en las personas, equitativo y sostenible, en el cual mujeres y hombres tengan los mismos derechos, las mismas oportunidades e igual poder de decisión.

Es la herramienta que permitirá identificar la estructura de desigualdades, discriminación y violencia que actualmente impiden el desarrollo equitativo y la participación plena de las mujeres rurales e indígenas, a la vez que orientará la gestión pública a la reducción de las brechas de género existentes en las áreas de acceso y control de la tierra y otros recursos, la producción agropecuaria y forestal, la agricultura familiar, la seguridad y soberanía alimentaria, la pobreza rural, la gestión del cambio climático, desde una perspectiva que promueva la igualdad y equidad social, respetando las características culturales y generacionales.

## II Enfoques conceptuales

- Enfoque de derechos de las mujeres rurales, campesinas e indígenas y su rol en desarrollo agrario nacional
- Enfoque de Género en desarrollo y Desarrollo sostenible
- Mujeres rurales y gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales
- Mujeres rurales, agricultura familiar campesina e indígena y cambio climático
- Mujeres rurales, agricultura familiar campesina e indígena y cambio climático
- Enfoque de interculturalidad
- Diversidad de mujeres rurales y la interseccionalidad
- Empoderamiento para vivir con dignidad
- Cambio de paradigma en las unidades de análisis agrario. Las estadísticas desde el enfoque de género

## Enfoque de derechos de las mujeres rurales, campesinas e indígenas y su rol en desarrollo agrario nacional

Es obligación del Estado paraguayo respetar, proteger y hacer cumplir los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, a través del diseño e implementación de políticas y estrategias basadas en el conocimiento acabado de las condiciones históricas y estructurales que generan las desigualdades de género en nuestro país.

Desde el enfoque de derechos se reconoce a las personas como protagonistas de su propio desarrollo y no como receptoras pasivas de servicios. Esto implica pensar las políticas públicas en clave de empoderamiento y no mero asistencialismo. La participación es fundamental para asegurar la sostenibilidad de los avances y mantener el progreso<sup>3</sup>.

En este marco, los trabajos deben estar orientados a desarrollar la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones y alentar a los titulares de derechos a reivindicarlos.

Las mujeres rurales tienen un rol clave en el mantenimiento y la mejora de los medios de vida rurales y el fortalecimiento de las comunidades rurales, sin embargo siguen

<sup>3</sup> UNFPA. El enfoque basado en los derechos humanos. (disponible en: <http://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>).

encontrándose con numerosos obstáculos que les impiden el pleno disfrute de sus derechos humanos. Esto en gran medida se debe a que en nuestro país, las políticas agrarias no han considerado a las mujeres rurales como promotoras del desarrollo rural durante aproximadamente cuatro décadas y su aporte a la economía ha sido invisibilizado<sup>4</sup>.

El trabajo de las mujeres en el hogar está subvalorado y se confunde con el realizado en la explotación agrícola. El mantenimiento de las huertas y el cuidado del ganado menor a menudo son considerados como una extensión del trabajo doméstico. Así también cuando las mujeres realizan trabajos en la explotación agrícola junto al varón, este trabajo muchas veces es considerado como una “ayuda”. Estas son algunas formas en que el trabajo agrícola de las mujeres es subestimado y se hace invisible su aporte a la agricultura y la soberanía alimentaria.

<sup>4</sup> En los años 50 y 60 el enfoque se centró en el rol reproductivo de las mujeres, el Estado consideraba a los hombres como únicos generadores de ingreso familiar y productores de la finca familiar. En los años 70 se incorpora el enfoque Mujer en Desarrollo, que no abordaba el contexto de reproducción de las relaciones de subordinación. En la siguiente década el enfoque era incorporar a las mujeres a las economías pero negando que el problema radicaba en cómo estaban incorporadas. En los años 90 se desarrolló el enfoque de Género en desarrollo que empezó a profundizar las raíces históricas de la subordinación haciendo un análisis del poder. El enfoque de género empezó a ser más asumido a partir de la siguiente década mediante los esfuerzos realizados desde el Ministerio de la Mujer en sus trabajos de transversalización del enfoque del género en el MAG. (Campos, C. 2016. Políticas y experiencias territoriales relevantes para el empoderamiento de las mujeres rurales en Paraguay: Un análisis desde el enfoque territorial. Onu Mujeres – RIMISP.)

Esta invisibilidad tiene raíces históricas, las mujeres campesinas e indígenas en Paraguay han participado activamente en la agricultura pese a estar en condiciones de desventaja. Al inicio del periodo colonial, la consolidación del poder español estuvo relacionada a una estructura social en la cual las mujeres indígenas fueron consignadas a satisfacer las necesidades fundamentalmente económicas de la élite, cargando sobre sí, además de la función reproductiva, la mayor parte del trabajo productivo y la provisión de alimentos (Potthast, 2010).

En el primer Censo Nacional de 1886 el 61% de las personas dedicadas a la agricultura eran mujeres. Esta actividad ya era realizada tradicionalmente en periodos anteriores a la Guerra de la Triple Alianza (Ganson, 1985).

Mujeres rurales y gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales.

Las mujeres históricamente han quedado marginadas en las estructuras de tenencia de la tierra y en consecuencia se han generado importantes brechas de acceso y control sobre este bien, así como a otros recursos naturales, servicios agrícolas y crédito. En Paraguay, durante los años 1940 al 2008 representaron el 13,6% de las tierras fiscales distribuidas a población campesina (Guereña, 2017).

El acceso a la tierra está directamente relacionado con las relaciones de poder que se dan a diferentes niveles. A nivel de los hogares y las comunidades están marca-

das por factores culturales y sociales que definen las relaciones sociales entre hombres y mujeres. También se vincula con problemáticas más complejas tales como los efectos del cambio climático, los procesos de expulsión campo ciudad, la inseguridad alimentaria, las demandas insatisfechas de recursos naturales, la crisis de producción en la agricultura familiar campesina, los conflictos sociales a nivel rural, entre otros.

Estas situaciones se agravan aún más si el acceso a la tierra es desigual, si la tenencia de la tierra es insegura y su uso insostenible, las instituciones del estado son débiles para resolver los conflictos y las políticas públicas no están orientadas a promover el desarrollo desde un enfoque de igualdad y equidad.

El concepto de gobernanza se refiere al “[...] proceso de gobernar; la forma en que la sociedad es administrada y en que se reconcilian las prioridades e intereses contrapuestos de diferentes grupos de individuos. La gobernanza incluye las instituciones gubernamentales oficiales, pero también los acuerdos informales; y los procesos mediante los cuales los ciudadanos participan en la toma de las decisiones, los gobiernos rinden cuentas de sus actuaciones a los ciudadanos, y la sociedad obliga a sus miembros a observar las normas y leyes” (FAO, 2009).

El enfoque de género en la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales “[...] se centra en el concepto de equidad y en las formas en que la administración de las tierras permite

abordar las diferentes necesidades y prioridades de mujeres y de hombres” (FAO, 2013).

Se profundiza el debate sobre la igualdad de género más allá del acceso a la tierra incorporando el análisis de la participación equitativa en los procesos e instituciones que se articulan en la toma de decisiones acerca de la tierra y los recursos naturales. Incluye el marco legal y normativo, así como las prácticas tradicionales e informales que cuentan con legitimidad social, para resolver las brechas y problemas relacionados al acceso, la tenencia, los usos y la forma en que se toman las decisiones. Desde este abordaje se analiza cual es la estructura de poder que resulta de las normas y gestión de la tierra. También permite generar transformaciones en la distribución del poder en la sociedad, que darán como resultado la evolución de dichas normas y procedimientos institucionales hacia horizontes de mayor igualdad (Palmer, 2009).

## Mujeres rurales y gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales

Las mujeres históricamente han quedado marginadas en las estructuras de tenencia de la tierra y en consecuencia se han generado importantes brechas de acceso y control sobre este bien, así como a otros recursos naturales, servicios agrícolas y crédito. En Paraguay, durante los años 1940 al 2008 representaron el 13,6% de las tierras fiscales distribuidas a población campesina (Guereña, 2017).

El acceso a la tierra está directamente relacionado con las relaciones de poder que se dan a diferentes niveles. A nivel de los hogares y las comunidades están marcadas por factores culturales y sociales que definen las relaciones sociales entre hombres y mujeres. También se vincula con problemáticas más complejas tales como los efectos del cambio climático, los procesos de expulsión campo ciudad, la inseguridad alimentaria, las demandas insatisfechas de recursos naturales, la crisis de producción en la agricultura familiar campesina, los conflictos sociales a nivel rural, entre otros.

Estas situaciones se agravan aún más si el acceso a la tierra es desigual, si la tenencia de la tierra es insegura y su uso insostenible, las instituciones del estado son débiles para resolver los conflictos y las políticas públicas no están orientadas a promover el desarrollo desde un enfoque de igualdad y equidad.

El concepto de gobernanza se refiere al “[...] proceso de gobernar; la forma en que la sociedad es administrada y en que se reconcilian las prioridades e intereses contrapuestos de diferentes grupos de individuos. La gobernanza incluye las instituciones gubernamentales oficiales, pero también los acuerdos informales; y los procesos mediante los cuales los ciudadanos participan en la toma de las decisiones, los gobiernos rinden cuentas de sus actuaciones a los ciudadanos, y la sociedad obliga a sus miembros a observar las normas y leyes” (FAO, 2009).

El enfoque de género en la gobernanza responsable de la tenencia de la tierra y los recursos naturales “[...] se centra en el concepto de equidad y en las formas en que la administración de las tierras permite abordar las diferentes necesidades y prioridades de mujeres y de hombres” (FAO, 2013).

Se profundiza el debate sobre la igualdad de género más allá del acceso a la tierra incorporando el análisis de la participación equitativa en los procesos e instituciones que se articulan en la toma de decisiones acerca de la tierra y los recursos naturales. Incluye el marco legal y normativo, así como las prácticas tradicionales e informales que cuentan con legitimidad social, para resolver las brechas y problemas relacionados al acceso, la tenencia, los usos y la forma en que se toman las decisiones. Desde este abordaje se analiza cual es la estructura de poder que resulta de las normas y gestión de la tierra. También permite generar transformaciones en la distribución del poder en la sociedad, que darán como resultado la evolución de dichas normas y procedimientos institucionales hacia horizontes de mayor igualdad (Palmer, 2009).

## Enfoque de Género en desarrollo y Desarrollo sostenible

El concepto de desarrollo es dinámico y ha sufrido transformaciones a lo largo de los últimos 50 años. El enfoque de Género en desarrollo se incorpora en los años 90 como una herramienta para interpretar la realidad, comprendiendo las raíces histó-

ricas que determinan la estructura social en la cual las mujeres ocupan una posición subordinada. El análisis se enfoca en las relaciones de poder que generan desigualdades en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, el desarrollo será tal en tanto se transformen estas relaciones hacia la igualdad y equidad, resolviendo las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres en la sociedad (Caballero, 2015).

El desarrollo sostenible es entendido como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (NN.UU., 1987). Este tipo de desarrollo se apoya en tres pilares: el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente, que deben darse de manera armónica y equilibrada.

Desde este enfoque, el desarrollo implica mejoras sustantivas en la vida de las comunidades, reducir la pobreza multidimensional, la desigualdad, la exclusión. También mejorar los conocimientos, habilidades y capacidades para integrar las consideraciones medioambientales en planes y estrategias de desarrollo, incluyendo el manejo y uso sostenible de los recursos naturales, promoviendo la recuperación económica y los medios de vida, y apuntando a mejores políticas y protección social para los más necesitados<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> PNUD. 2017. Publicaciones (disponible en: <http://www.undp.org>). Acceso: 10 de mayo de 2017.

## Mujeres rurales, agricultura familiar campesina e indígena y cambio climático

La agricultura familiar campesina y también la indígena son los sectores más vulnerables a los impactos del cambio climático.

En el Mercosur, Paraguay es el país que manifiesta mayores desigualdades en cuanto a tenencia de la tierra y en la relación entre la agricultura familiar campesina (AFC) y otros tipos de agricultura. El 91,4% de las explotaciones agropecuarias representan a la AFC pero en superficie representan solo el 6,3%. En promedio la superficie por cada unidad de explotación rondaría unas 7 hectáreas, por debajo de las 10 hectáreas que se establecen para la unidad básica de producción en el Estatuto Agrario del 2002 (Riquelme, 2016).

Generalmente, la agricultura familiar presenta una alta dependencia del clima, ocupa terrenos degradados o de baja productividad, con prácticas poco sostenibles y cuenta con una débil capacidad de preparación y recuperación frente a los desastres.

Según datos proveídos por FAO<sup>6</sup> las mujeres constituyen el 43% de trabajo agrícola en los países en desarrollo y producen entre el 60 y 80% de los alimentos. Viven en condiciones de desigualdad social, política y económica con apenas el 30% de titula-

<sup>6</sup> Estrategia Regional para la Gestión del Riesgo de Desastres en el Sector Agrícola\* y la Seguridad Alimentaria y Nutricional en América Latina y el Caribe.\*Sector Agrícola: cultivos, producción pecuaria, bosques, pesca y acuicultura. Tercer borrador, 26 de mayo de 2017.

ridad de la tierra, del 10% de los créditos y del 5% de la asistencia técnica.

Por estos factores las mujeres rurales son más vulnerables ante los desastres y la inseguridad alimentaria y nutricional. Además en ellas recae generalmente los roles de la producción para el autoconsumo familiar y de las actividades reproductivas, produciéndose una sobre carga de tareas y responsabilidades.

## Enfoque de interculturalidad

Se parte del reconocimiento del aporte que han realizado las diversas culturas y grupos étnicos que han convergido históricamente en el desarrollo rural del Paraguay. Si bien esta diversidad está compuesta también por población de ascendencia europea y asiática, por afro descendientes, por migrantes brasileros y, en menor medida, por migrantes de otras nacionalidades latinoamericanas, el foco principal de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario está puesto en las culturas indígenas del Paraguay.

Según datos del III Censo Indígena del 2012, la población indígena en nuestro país asciende a 117.150 personas, de las cuales el 48% son mujeres y 52% hombres. Esta población representa el 2% de la población total del país y está dividida en 5 familias lingüísticas y 19 pueblos. El MAG asiste a 5.985 familias de 263 comunidades indígenas lo que representa el 6,3% de sus beneficiarios<sup>7</sup>.

La interculturalidad en el marco de una política pública para el desarrollo rural es la ca-

<sup>7</sup> Balance Anual de Gestión Pública del MAG – 2016.

tegoría que permite la vinculación entre culturas, el intercambio e interconexión entre ellas, sin limitarse al concepto de tolerancia. Es un enfoque desde donde todos los saberes que aportan las culturas en las áreas de la agricultura, soberanía alimentaria, recursos genéticos, biodiversidad, participación en el desarrollo comunitario son válidos y no se establece una jerarquía entre los saberes. La interculturalidad nos orienta a al diálogo entre personas y colectividades culturalmente diferentes y a construir una democracia que incorpore a todos estos grupos culturales, re diseñando las políticas públicas orientándolas hacia la redistribución del poder y los recursos de manera justa (Urrutia, 2012).

El enfoque de interculturalidad debe permear desde el plano político al estratégico y operativo, incluyendo los marcos de intervención técnica, la formación de extensionistas agrarios, la formación de técnicos indígenas y los contenidos de la educación agraria impartida en las escuelas y centros de formación agrícola.

## Diversidad de mujeres rurales y la interseccionalidad

La Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Agrario, en concordancia con lo establecido en la Recomendación general número 34 de CEDAW sobre los derechos de las mujeres rurales, reconoce que las mismas no son todas iguales ni tienen las mismas necesidades o expectativas. Son una población heterogénea que enfrenta diversas formas de discriminación según sus condiciones sociales y su posición en las estructuras de poder a nivel familiar, comunitario, local y nacional.

Se reconoce la diversidad de mujeres campesinas, indígenas, afro descendientes y de otras minorías étnicas y religiosas, portadoras de culturas y saberes diversos. También la diversidad y el valor de sus trabajos como agricultoras, ganaderas, pescadoras y acuicultoras, apícolas, floricultoras, productoras forestales, productoras de semillas, artesanas, productoras de alimentos procesados, técnicas extensionistas, docentes rurales y otras profesionales que intervienen en el desarrollo rural.

Así también se busca visibilizar que los trabajos domésticos no remunerados que realizan las mujeres rurales en relación a los cuidados, crianza, organización del hogar, producción alimentaria, significan un aporte a las economías familiares y locales, que debe ser medido y cuantificado a los fines de su reconocimiento en el producto nacional bruto (CEDAW, 2016).

En la política también se integran a las mujeres rurales que, como resultado de las dinámicas socio económicas de sus territorios, han migrado hacia zonas urbanas y periurbanas, así como las que originalmente son de estas zonas y están interesadas en desarrollar actividades agrícolas en el marco de las nuevas ruralidades y las relaciones campo-ciudad. De hecho, el MAG implementa proyectos para esta población a través del departamento de Agricultura Urbana y Periurbana de la Dirección de Extensión Agraria.

Desde el enfoque de la diversidad se identifican las situaciones diferenciadas que viven las mujeres sin tierra, las jefas de hogar, las migrantes, las jóvenes y adultas

mayores, las mujeres con discapacidad.

La interseccionalidad implica, desde este enfoque, el cruce de las distintas condiciones o situaciones que se establecen en la vida de las personas y que dan lugar a una identidad en particular. La interrelación entre clase, género, edad, etnia, idioma en el que se comunica, procedencia, discapacidad, coloca a las personas en diferentes posiciones en la sociedad y esas posiciones están jerárquicamente construidas, generando relaciones desiguales de poder.

La priorización de acciones y la selección de personas beneficiarias, en el marco de esta política, estarán orientados desde el enfoque de interseccionalidad.

## Empoderamiento para vivir con dignidad

La transformación de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres implica un proceso de concienciación en el cual se adquieren conocimientos, actitudes y capacidades para analizar de manera crítica la propia situación y proponer y llevar a cabo las medidas de cambio.

Según la plataforma de Beijing, empoderamiento de las mujeres “[...] refiere al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, así como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tienen que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres, y el fortalecimiento de sus propias potencialidades y capacidades” (NN.UU., 1995).

Este proceso es multidimensional y abarca diferentes ámbitos de la vida.

- **Empoderamiento económico:** El marco de las políticas públicas de desarrollo rural implica trabajar por reducir las brechas de género en cuanto a oportunidades y resultados económicos, estableciendo planes, programas y mecanismos adecuados para la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. La base de estos planes y programas es el reconocimiento de que la discriminación y la violencia son obstáculos que reducen el acceso a bienes económicos, tales como la tierra o los créditos, y limitan la participación de las mujeres rurales e indígenas en el diseño e implementación de acciones específicas. Un aspecto importante es que las tareas domésticas, en general, recaen en las mujeres, por lo que suelen tener menos tiempo libre para aprovechar oportunidades de generación de ingresos o formación. Un rasgo de este proceso es la autonomía económica, que implica la capacidad de las mujeres para generar sus propios ingresos y tener poder de decisión sobre el acceso y control de los recursos y activos, tales como la tierra, el agua, los bosques, los servicios financieros, la tecnología y otros.
- **Empoderamiento político:** Significa promover las estrategias y mecanismos institucionales necesarios para que las mujeres rurales e indígenas participen en la toma de decisiones en todos los niveles, así como en los debates comunitarios, locales y nacio-

nales sobre los asuntos que les afectan, garantizando la organización de las mismas de manera diversa, ya sea entre mujeres o de forma mixta. El alcance de estas estrategias en el marco de esta política está relacionado con la superación de las barreras para su participación plena y efectiva, generando mecanismos adecuados para su representación en instancias institucionales, organizativas y políticas donde se discuta el desarrollo agrario. Aspectos como la falta de acceso a tierra, educación, capacitación, asistencia técnica adecuada, movilidad y transporte, seguridad, y por otro lado, las normas y estereotipos de género discriminatorios, la falta de tiempo debido a las tareas domésticas, escasos conocimientos de los procedimientos jurídicos, políticos e institucionales pertinentes son algunos de los factores que limitan su participación.

- **Empoderamiento jurídico:** Es un concepto acuñado por CEDAW, específicamente en su Recomendación general número 34, del año 2016, sobre los derechos de las mujeres rurales. En el marco de las políticas de desarrollo agropecuario y forestal deben estar incorporadas medidas concretas que contribuyan a la difusión de los derechos de las mujeres rurales, aumentando sus conocimientos básicos de derecho mediante información sobre el marco legal y de políticas públicas, así como los procedimientos para hacer efectivos sus derechos y acceder a los servicios públicos en materia agraria.

- **Empoderamiento sociocultural:** Es el empoderamiento de las mujeres rurales en los aspectos relacionados a su salud, su educación, formación y realización personal, su dimensión cultural, religiosa y humana. Su derecho al acceso una vida libre de violencia, a la atención y prevención de enfermedades. También es el derecho al ocio y el esparcimiento y a decidir sobre los asuntos que afectan su vida, la de su familia y su comunidad.

## Cambio de paradigma en las unidades de análisis agrario. Las estadísticas desde el enfoque de género<sup>8</sup>

La construcción de los datos estadísticos desde un enfoque de género es una herramienta de gran importancia para identificar y analizar las brechas de género, así como insumo para el diseño de políticas y programas que apunten a reducir las desigualdades. No se trata solamente de contar con los datos desagregados por sexo, sino de incorporar indicadores y construir los instrumentos adecuados con el objetivo de hacer visible la posición de hombres y mujeres en determinadas situaciones y como se dan las relaciones de poder en esas configuraciones sociales. La construcción del dato no es un proceso neutro, implica una posición epistemológica y política res-

<sup>8</sup> El apartado fue elaborado utilizando como insumo la ponencia de Carmen Diana Deere en el Coloquio Internacional "Gobernar la Tierra en Igualdad". Asunción, 3 y 4 de agosto de 2017, y definiciones y conceptos de FAO. (disponible en: <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s05.htm#bm5.1.2>).

pecto a lo que se quiere mostrar u ocultar en la descripción de la realidad:

“El enfoque de género en las estadísticas supone tomar en cuenta el hecho de que los roles, actividades, tareas y responsabilidades son a menudo diferentes para mujeres y hombres en la sociedad y, por lo tanto, que los instrumentos estadísticos deben captar y consignar información que propicie su visibilidad” (Milosavljevic, 2007).

Las categorías tradicionalmente utilizadas en las encuestas y censos agropecuarios y que posteriormente son reproducidas en los programas y proyectos son las de “productor”, “productora”, “jefe de hogar”, “Jefa de hogar”, “familias”, “comunidades indígenas”.

La categoría “productor” se remite a un sólo individuo y del sexo masculino, cuando se utiliza esta categoría para englobar al universo de quienes producen se invisibiliza a las mujeres y su aporte productivo. En el caso que se utilice “productor y productora”, permanece la idea de registrar solamente a una persona por finca o unidad productiva, cuando dos o más miembros del mismo hogar explotan conjuntamente la misma finca. Cuando se utiliza la categoría “familias”, por ser este un concepto complejo que manifiesta una diversidad de situaciones familiares, no se tiene claridad de quienes son los actores y como se toman las decisiones respecto a la actividad productiva. En el caso de “comunidades indígenas” muchas veces se engloba a mujeres y hombres en una sola categoría, sin su desagregación por sexo esta también

invisibiliza las estructuras en las que se dan las relaciones de género.

“Jefe o jefa de hogar” es un concepto referido a quien ejerce la responsabilidad económica en el hogar, esta responsabilidad implica también la toma de decisiones de la explotación agropecuaria. El problema de estas categorías binarias es que invisibiliza a otras personas que podrían estar tomando decisiones conjuntamente. Muchas veces se corre el riesgo de registrar como jefe a una persona que no aporta ingresos, pero a la cual los restantes miembros consideran así por razones de autoridad moral o de respeto, o por tratarse del titular de la vivienda. Cuando se etiqueta “Jefe de hogar”, generalmente se hace referencia al responsable de una familia constituida por la pareja e hijos. Al contrario, cuando se etiqueta “Jefa de hogar” generalmente se refiere a situaciones en que las mujeres asumen tal condición por no tener parejas o porque sus parejas han migrado en busca de trabajo.

El enfoque de género en el análisis de estas categorías propone incorporar la dimensión relacional, es decir, como se relacionan hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre su parcela, los tipos de cultivos plantados, la solicitud de un crédito agrícola, las inversiones, la comercialización, la cría y comercialización de ganado y sus derivados, los tipos de insumos utilizados, entre otros.

Desde este enfoque se propone utilizar conceptos que reflejen si la responsabilidad es individual o compartida en la unidad productiva. Superando los sesgos exis-

tentes se podría identificar a las personas verdaderamente responsables y las acciones para aumentar la productividad podrán dirigirse a estas personas en forma más específica.

Un punto de partida podría ser la utilización de categorías como productor o productora si es individual la explotación agropecuaria y co-productores, si la explotación agropecuaria es llevada adelante por la pareja u otros integrantes de la familia. Así también, Jefe o Jefa de Hogar, si la responsabilidad es individual o Jefatura compartida si la responsabilidad es compartida en la pareja u otros miembros de la familia.

Este mismo abordaje se traslada a la categoría “titular” de las tierras u otros bienes, pudiéndose incorporar las nociones de titular si la propiedad y gestión del bien es individual y co-titulares si es de la pareja.



## III Enfoques Metodológicos

- Metodología utilizada para el diseño de la Política
- Metodología utilizada para la implementación de la Política

## Metodología utilizada para el diseño de la Política

Para el diseño de la Política de Género e Interculturalidad del Sector Público Agrario se abordó el proceso desde un enfoque multidimensional, intercultural y de género, apuntando a reconocer la diversidad de actores que se vinculan desde el plano político, estratégico y operativo (administrativo y gerencial) hasta el plano de la población beneficiaria, haciendo énfasis en la identificación de las brechas de género que afectan a mujeres rurales, campesinas e indígenas. Las dimensiones abordadas en lo institucional son intra e inter institucionales, teniendo en cuenta los niveles central y descentralizado, así como los roles y funciones que cumplen los principales actores en cada dimensión/nivel.

En relación a la población beneficiaria se diseña una política basada en sus necesidades reales, teniendo en cuenta las relaciones de desigualdad que se viven desde lo institucional, lo comunitario y el hogar. Estas relaciones asimétricas existen en las áreas económica, política, social, cultural y étnica. Resolver estas desigualdades implica la reducción de las brechas y la transformación de las condiciones de vida de mujeres y hombres, aplicando políticas públicas con perspectiva de género.

Un diferencial importante de este proceso es que contó con abordajes metodológicos específicos para cada población beneficiada. La condición para garantizar lo multidimensional y lo intercultural, fue la conformación de un equipo de trabajo exclusivo para abordar la Política con mujeres

rurales indígenas, equipo conformado por consultoras de la FAO, así como técnicas responsables del trabajo con indígenas del MAG. Este equipo construyó metodologías y aproximaciones propias que permitieron desde la interculturalidad, poder recoger las necesidades de las mujeres de diversos pueblos indígenas y, sobre todo, plantear líneas de abordaje e intervención en la Política respetuosas, que no violenten sus culturas, ni les discriminen. También la mirada metodológica para trabajar con técnicos y técnicas extensionistas, contó con una llegada articulada con el proyecto +Algodón de la FAO, con insumos propios para analizar la realidad de técnicos y técnicas. Este proceso y el planteamiento a mujeres rurales campesinas, artesanas y productoras, fueron desarrollados por otro equipo con directoras, jefes y jefas de varias dependencias de MAG y consultoras de la FAO.

El proceso de diseño y validación de la Política pública fue participativo, buscando plasmar las voces de quienes están involucrados en todos los niveles. Para el efecto el proceso contó con tres etapas: 1) Sensibilización y diagnóstico, 2) Diseño y definición de la política, 3) Validación de la política y capacitación para su implementación. Estas etapas convivieron en los 10 meses de trabajo e involucró a más de 350 personas, productoras y artesanas, campesinas e indígenas de los departamentos de: Concepción, San Pedro, Cordillera, Guairá, Caaguazú, Caazapá, Itapúa, Misiones, Paraguari, Alto Paraná, Central, Ñeembucú, Amambay y Boquerón.

A nivel estratégico se realizó un taller de consultas y otro de validación con el ETIG-

JR en el que participaron representantes de AFD (Agencia Financiera de Desarrollo), DEAg (Dirección de Extensión Agraria), Auditoría Interna, DEAF (Agricultura Familiar), BNF (Banco Nacional de Fomento), SENACSA, DC/MAG, Fondo Ganadero, DEA/MAG, MECIP/MAG, DCEA (Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias), PAGRO-DINCAP, SEAM, INDERT, DGAJ/MAG, IPTA, SENAVE, DGAF, PRODERS, DGP, UMG/MAG, VMG/MAG, VMG/ATP/MAG, DGJR, Crédito Agrícola. INFONA, PPI/MAG. También un taller de consulta y validación con directores del MAG y con el Ministerio de la Mujer en el marco del proceso de reglamentación de la Ley N° 5446 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales. Por otro lado se realizaron entrevistas al Vice Ministro de Agricultura, a la Directora General de Planificación, a la Dirección de Comercialización y a la Dirección de Género, juventud y etnia del INDERT.

Los elementos centrales relevados en las consultas con las mujeres rurales campesinas, artesanas y productoras, que fueron identificados como brechas a abordar por la Política fueron: la autonomía de las mujeres, los distintos tipos de violencia que viven, sus derechos sexuales y reproductivos, la carga doméstica, la participación política de las mujeres, y el acceso a derechos: tierra, caminos de todo tiempo y transporte, salud y buena alimentación, tecnologías, mercados.

Los técnicos y técnicas extensionistas analizaron dimensiones como: la Política como beneficiosa para las mujeres y hombres rurales, y el rol de los y las extensionistas en la misma, las y los técnicas y técni-

cos como trabajadores y trabajadoras, y la intervención técnica en relación al género.

El proceso de diseño y validación de la Política busco también plasmar las voces de las mujeres indígenas. Para el efecto se realizó un proceso de consultas que alcanzó a cerca de 50 mujeres productoras y artesanas diversos pueblos, de los departamentos de: Concepción, San Pedro, Cordillera, Guairá, Caaguazú, Caazapá, Itapúa, Misiones, Paraguarí, Alto Paraná, Central, Ñeembucú, Amambay y Boquerón. Las mujeres consultadas de la Región oriental pertenecen a los Pueblos: Ava Guaraní, Aché, Toba Qom, Guana, Pa'i Tavytera, Mbya Guaraní. Las mujeres participantes de la Región occidental representaron a los Pueblos Guaraní Occidental. Enxet Sur, Nivaclé, Ayoreo, Guaraní Ñandeva, Manjui, Angaité.

Los problemas centrales relevados en las consultas a mujeres indígenas tienen que ver con la pérdida de sus territorios, y en consecuencia de su seguridad y soberanía alimentaria. El avance de los agronegocios y el impacto que este genera en la degradación socio ambiental de sus comunidades. La necesidad de fortalecer sus organizaciones de productoras y artesanas como estrategia de empoderamiento económico y social, así como la necesidad de ser incorporadas a los programas de comercialización del MAG para mejorar sus ingresos familiares por medio de la producción.

A partir de estos elementos recopilados, más toda información relevada, se elaboró el diagnóstico institucional, se identificaron puntos críticos y se elaboraron propuestas

de acciones afirmativas. Estas son acciones específicas de carácter temporal y transitorio implementadas a favor de las mujeres con el fin de modificar situaciones de desigualdad.

La política cuenta con un marco estratégico estructurado en dimensiones, ejes y líneas de acción y un Plan inicial de implementación para los dos primeros años.

## Metodología utilizada para la implementación de la Política

La implementación de una política pública es el proceso por el cual la voluntad política pasa del discurso formal o declarativo a convertirse en resultados concretos y medibles. En este proceso pueden influir múltiples actores y factores ayudando o dificultando el progreso de las acciones (Revuelta Vaquero, 2007).

La implementación de las políticas públicas en Paraguay se enmarca desde el año 2011 en el paradigma de la “Gestión por Resultados” incorporando el presupuesto basado en resultados para mejorar la eficiencia y la eficacia del gasto Público. En este paradigma los procesos e instrumentos de planificación y evaluación son de primordial importancia, así como la construcción de indicadores que permitan medir con precisión el logro de las metas propuestas en las planificaciones.

## Planificación

La Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario está alineada con el plan nacional de desarrollo y el de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A nivel sectorial, busca adecuar e incorporar indicadores de desempeño en los planes institucionales en tres niveles:

- **Político Sectorial:** En el Marco Estratégico Agrario que orienta la elaboración de los planes institucionales del MAG y los entes autárquicos del sector. El próximo MEA debe ser elaborado para el periodo de gobierno 2018 – 2023.
- **Estratégico Institucional:** En el Plan Estratégico Institucional del MAG, el cual sirve de base para las planificaciones operativas de la institución. El próximo PEI también será elaborado para el siguiente periodo de gobierno 2018 – 2023.
- **Operativo Institucional:** Los Planes Operativos Anuales de cada dependencia o dirección del MAG y los entes autárquicos del sector son elaborados hasta el 30 de abril de cada año para la programación y formulación de anteproyectos institucionales que deben ser presentados al Ministerio de Hacienda al 30 de junio de cada año.

Para la incorporación de los indicadores de desempeño propuestos por la Política a nivel operativo en los entes autárquicos del sector se trabajará conjuntamente con el

SIGEST y el ETIG-JR, así como las Direcciones de Planificación y los mecanismos de género de cada institución.

Los indicadores de género construidos en el plan de implementación son instrumentos que ayudarán a evidenciar o cuantificar las desigualdades de género así como verificar sus transformaciones en un contexto dado. La información básica para construir indicadores de género es la información desagregada por sexo, que permite relacionarla con otras variables. Son importantes para el seguimiento y evaluación de la política pública con enfoque de género.

## Presupuesto

La implementación de la presente política está enmarcada en la implementación de la Ley N° 5 446/15 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales. Dicha ley establece en relación a los recursos presupuestarios:

**Artículo 18. Recursos presupuestarios y no presupuestarios.** Los recursos del erario público necesarios para la implementación efectiva y el cumplimiento de los objetivos de la presente ley, deben ser incluidos anualmente en los fondos asignados en el Presupuesto General de la Nación a las instituciones, entidades y órganos encargados de su aplicación. El Ministerio de Hacienda debe habilitar una cuenta especial a nombre del programa o institución a los cuales debe transferir anualmente, a más tardar

en el mes de marzo, la totalidad de los recursos destinados a ese efecto en el Presupuesto.

**Artículo 19. Prohibición de reprogramación y obligación de control del gasto.** Queda prohibido utilizar para fines distintos de los previstos en esta ley, los recursos asignados presupuestariamente a su objeto, fines e implementación, los que no pueden ser objeto de disminución, afectación o reprogramación bajo ningún concepto. La Ley de Presupuesto General de la Nación debe incluir un sistema específico de control y evaluación del gasto público, que permita en todo tiempo conocer, y ponderar la entidad y magnitud de los fondos estatales destinados a mejorar la situación de las mujeres rurales, por medio de clasificadores presupuestarios específicos, sean estos clasificadores funcionales, clasificadores de resultado, clasificadores de orientación del gasto u otro medio técnico idóneo. Esta obligación será reglamentada por decreto, que determinará las directrices presupuestarias y de planificación pertinentes.

**Artículo 20. Otros recursos.** Las entidades u órganos encargados de la aplicación de la presente ley están facultados a recibir directamente las donaciones que se efectúen para ese efecto, sin perjuicio del cumplimiento de los mecanismos de aprobación vigentes. Estas donaciones forman parte de los recursos financieros de

dichas entidades y órganos, y están sujetas a las mismas prohibiciones que los recursos presupuestarios.

Por otro lado, la incorporación de los indicadores de desempeño en los POA institucionales permitirá el proceso de asignación presupuestaria para la realización de las actividades previstas en el marco estratégico de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario.

### Fortalecimiento de capacidades

La construcción de indicadores y la aplicación de los enfoques conceptuales y metodológicos de esta política de igualdad de género requieren cambios en la cultura institucional. En este sentido una prioridad en el proceso de implementación es identificar las barreras que pueden existir tanto en lo normativo como en lo actitudinal y emprender procesos de sensibilización y capacitación que permitan a las personas encargadas de realizar las acciones establecidas, llevarlas a cabo desde un horizonte de justicia de género, buscando transformaciones en las relaciones de poder en los diferentes ámbitos de la política.

Para el efecto se prevé en una primera etapa el desarrollo de un plan de capacitación que apunte a fortalecer a los recursos humanos institucionales. También está previsto en esta etapa inicial un plan de difusión de la Política que permita informar y sensibilizar a los responsables institucionales, mujeres rurales y población en general. Se trabajará en los niveles directivo

y técnico institucionales (ETIG-JR, Direcciones, mecanismos de género, extensionistas) y con la población beneficiaria.

### Monitoreo y evaluación

El monitoreo y la evaluación de las políticas públicas de género deben hacer énfasis en los procesos y resultados teniendo en cuenta los efectos o el impacto en la vida de las personas beneficiadas. Cuando se habla de políticas que buscan la superación de las desigualdades de género se analizarán las transformaciones o cambios producidos en las relaciones y posiciones de las mujeres mediante las acciones realizadas. Si bien los datos cuantitativos son sumamente importantes, el relevamiento de la información cualitativa que dé cuenta de estas transformaciones e impactos se debe prever en los instrumentos diseñados para la evaluación.

En el marco del sistema de Gestión por Resultados se prevén los siguientes instrumentos de evaluación para las instituciones del sector:

- Evaluación de Programas Públicos.
- Indicadores de Desempeño.
- Balance Anual de Gestión Pública.

En los mismos deberán reflejarse los avances de la implementación de la política por medio de la medición de los indicadores propuestos.

El ETIG-JR será una instancia de seguimiento y evaluación de la implementación

de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario. Así también los espacios participativos que serán creados con beneficiarias de los programas y proyectos del sector.

Otra instancia de vital importancia es la Comisión Interinstitucional de Seguimiento a la Ley N° 5 446/15 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales (CIAL) en la cual debe participar una persona representante del MAG. Esta Comisión es creada mediante la mencionada ley en el Art. 24. En esta instancia también serán monitoreadas y evaluadas las acciones realizadas en el marco de la presente política. Además la misma ley, en el Art. 25 establece que cada una de las instituciones del Estado encargadas de la aplicación o implementación de la ley debe contar con un mecanismo de evaluación interna de la implementación.

### **Rendición de cuentas**

La rendición de cuentas sobre los avances de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario será anual y la realizará el Ministro del MAG, en su carácter de presidente del SIGEST, ante los presidentes de los entes autárquicos que componen el sector, en reunión del SIGEST.

La rendición de cuentas de los avances de esta política serán informados a las mujeres rurales en el informe que será presentado una vez por año en el marco del “Día Internacional de la Mujer Rural”, de acuerdo a lo establecido en el Art. 17 de la Ley N° 5446/17.

Además se contará con un sistema de información y difusión de su implementación, alcances y resultados que podrá utilizar varios medios de comunicación, facilitando el acceso a la información pública a la ciudadanía en general.

### **Participación de las mujeres rurales en los procesos de implementación**

La participación de las mujeres rurales, campesinas e indígenas está prevista a lo largo de todo el proceso de implementación, desde el momento del diseño de las políticas y programas, hasta la evaluación y rendición de cuentas.

Para ello se prevé el diseño de un mecanismo de planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación participativa a nivel territorial en el cual las mujeres campesinas e indígenas puedan manifestar sus necesidades y evaluar los servicios del MAG, en conjunto con las instituciones del Sistema MAG, así como incorporar un instrumento de sondeo de satisfacción de personas beneficiarias de los servicios del MAG en los mecanismos de evaluación.



## **IV Principios orientadores de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario**

- Igualdad de género
- Equidad de género
- No discriminación
- Integralidad
- Consulta y participación
- Transparencia

## Igualdad de género

Implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres se consideren, valoren y promuevan de igual forma, teniendo en cuenta que todos los seres humanos son libres e iguales para desarrollarse y tomar sus propias decisiones. La igualdad de derecho y la igualdad de oportunidades son medios para lograr este fin. Para lograr la incorporación del enfoque de género desde las realidades y vivencias de los hombres rurales, las capacitaciones y actividades formativas incluirán su amplia participación. Este principio es aplicable tanto en las dimensiones intra e inter institucionales como con la población beneficiaria.

## Equidad de género

Es un principio que se relaciona a la distribución justa de los recursos y del poder social entre mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, incluyendo la asistencia técnica y programas productivos. En el ámbito laboral el objetivo de la equidad de género se acompaña de medidas para compensar las desventajas de las mujeres dentro de las instituciones.

## No discriminación

La política y las acciones que se derivan de ella se dirigen a superar los factores y las condiciones que generan discriminación tanto a nivel institucional como en el campo del desarrollo rural. Por otro lado nadie puede ser objeto de discriminación a causa de la política institucional o de las prácticas del funcionariado de la institución.

## Integralidad

Los programas, proyectos, presupuestos y servicios del sector público agropecuario se deben gestionar de manera articulada y equilibrada teniendo en cuenta todas las dimensiones del desarrollo sustentable de manera holística, reconociendo la interrelación entre los recursos naturales, sus usos, las comunidades y las personas. Esto implica la articulación inter institucional entre diferentes ministerios y poderes del Estado para el abordaje integral de las necesidades de las mujeres rurales, tales como accesibilidad de los caminos, acceso a servicios de salud, educación, prevención y abordaje de la violencia doméstica, acceso a la justicia entre otros temas fundamentales para fortalecer el arraigo de las mujeres campesinas e indígenas en sus territorios.

## Consulta y participación

Significa garantizar los procedimientos institucionales necesarios para que las mujeres rurales, campesinas e indígenas, participen de las consultas, del acceso a la información y de la rendición de cuentas en el marco del sistema de planificación, seguimiento y evaluación, así como en los ciclos de gestión de programas y proyectos. También implica generar espacios que permitan la participación efectiva de mujeres rurales, y sus organizaciones en los procesos de toma de decisiones. En el caso de las mujeres indígenas se debe garantizar la consulta libre, previa e informada a sus comunidades.

## Transparencia

La transparencia gubernamental se aplica a todos los niveles difundiendo ampliamente la información pública referente a las políticas, programas, servicios y recursos que ofrecen las instituciones del sector público agropecuario, así como las decisiones institucionales que afectan a la población beneficiaria, en los idiomas correspondientes y en formatos accesibles.



## V Objetivos

- General
- Específicos

## Objetivo general

Garantizar la igualdad y equidad de género a través del cumplimiento de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres rurales, campesinas e indígenas, en el fomento de la producción agropecuaria y forestal, el fortalecimiento de la agricultura familiar, la seguridad alimentaria y la reducción de la pobreza rural, por medio de acciones y servicios institucionales.

## Objetivos específicos

1. Institucionalizar la perspectiva de género a nivel político, estratégico y operativo dentro del sector público agrario y en concordancia con el marco estratégico agrario nacional, mediante la creación y el fortalecimiento de los mecanismos que permitan reducir las desigualdades incorporando las demandas de las mujeres rurales, campesinas e indígenas.
2. Fortalecer las capacidades institucionales por medio de procesos de sensibilización, capacitación, construcción de metodologías e indicadores, fortalecimiento de espacios de articulación inter institucional, así como también promoviendo oportunidades laborales equitativas para funcionarios y funcionarias del sistema público agrario que puedan consolidar sus carreras profesionales y lograr movilidad laboral.
3. Contribuir al proceso de empoderamiento social, económico y político de las mujeres rurales, campesinas e indígenas, creando espacios institucionales de participación, facilitando el acceso igualitario a la tenencia de la tierra y otros recursos naturales, a los servicios financieros, a la tecnología productiva, así como fortaleciendo sus capacidades en las áreas de producción, comercialización y asociatividad para la incorporación en condiciones de igualdad en las cadenas de valor y el mercado en función a disminuir las brechas existentes.
4. Facilitar a las mujeres rurales, campesinas e indígenas, su participación equitativa en programas de seguridad y soberanía alimentaria por medio del fortalecimiento de su producción y el acceso a procesos de compras públicas, tales como los de alimentación escolar y otros.

## **VI Diagnóstico institucional**

- Características de la Institución
- Mecanismos de género del sector
- Talento Humano

## Diagnóstico institucional

El Ministerio de Agricultura y Ganadería es el organismo encargado de las funciones y competencias relacionadas al espacio conceptual y físico dentro del cual se desarrollan las actividades de naturaleza agraria y ganadera del Estado en Paraguay.

El marco legal Institucional que rige al MAG es la Ley N° 81/92 “Que establece la estructura orgánica y funcional del Ministerio de Agricultura y Ganadería”.

A partir de este marco se establecen las siguientes funciones:

- Establecer una política de desarrollo sostenible;
- Participar en la formulación, coordinación, ejecución de políticas, fiscalización, evaluación de planes, programas y proyectos de desarrollo económico, impositiva, arancelaria, normas sanitaria y de calidad, crediticia, social, educación, uso de la tierra, ambiental y política macroeconómica;
- Promover, orientar el mejoramiento de la calidad de vida de la población y proteger las actividades productivas agropecuarias, forestales, agroindustriales y otras relacionadas con sus atribuciones.
- Establecer alianzas con instituciones y organizaciones públicas (incluyendo las instituciones descentralizadas) y privadas, nacionales e internacionales;

- Facilitar la disponibilidad y el acceso a información relacionadas al sector;
- Promover la modernización sostenible y competitiva del sector productivo (mediante generación y transferencia de tecnología basada en la conservación y uso racional de los recursos naturales renovables y la preservación del medio ambiente, etc.).
- Fomentar la organización de los productores rurales en sus diferentes formas;
- Proponer proyectos de leyes, decretos y reglamentos, así como fiscalizar y evaluar su cumplimiento;
- Introducir cambios en la estructura institucional del Ministerio, que permita la permanente adecuación funcional y operativa, en base a la política de desarrollo económico, social y global, entre otros.

Su estructura es compleja, a partir del año 2000 se inicia un proceso de descentralización operativa con la creación de la SEAM, por Ley N° 1 561/2000, posteriormente, unidades funcionales especializadas autárquicas y autónomas separadas del MAG, como ser SENACSA (Ley N° 2 426/2004), SENAVE (Ley N° 2 459/2004), INCOOP (Ley N° 2 157/2003), INFONA (Ley N° 3 464/2008) e IPTA (Ley N° 3 788/2010). Esto implica que la institución se encuentra en un proceso de ajustes y reingeniería en el cual aplica estrategias de articulación y relacionamiento con los

demás entes para actuar integralmente como sector público agrario a fin de dar respuestas eficaces a las necesidades de la población beneficiaria de sus servicios.

Para el cumplimiento de sus funciones, el MAG comprende las siguientes áreas:

**Nivel estratégico:** Gabinete del Viceministro de Ganadería y del Viceministro de Agricultura, Dirección General de Planificación, Junta Consultiva del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

**Apoyo:** Gabinete del Ministro, Administración y Finanzas, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Secretaría General, Biblioteca Nacional de Agricultura.

**Nivel operativo:** Censos y Estadísticas Agropecuarias, de Comercialización, de Coordinación y Administración de Proyectos, de Extensión Agraria, de Educación Agraria.

Además es parte de su estructura institucional el Sistema Integrado de Gestión para el Desarrollo Agropecuario y Rural – SIGEST compuesto por instituciones de carácter autárquico. Estas son: Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA); Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas (SENAVE); Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT); Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP); Crédito Agrícola de Habilitación (CAH); Agencia Financiera de Desarrollo (AFD); Banco Nacional de Fomento (BNF); Fondo Ganadero; Secretaría del Ambiente (SEAM); Instituto Forestal Nacional (INFO-

NA) y el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

Estas instituciones componen lo que se denomina el sector público agrario. El SIGEST es una instancia central en el plano político presidida por el Ministro del MAG e integrada por los presidentes de entes autárquicos. Por otro lado, a nivel descentralizado existen las Mesas de Coordinación Interinstitucional Departamental para el Desarrollo Agrario y Rural (MECID-DAR) estas dan operatividad a las políticas agrarias a nivel territorial. Las componen representantes de las instituciones del sector público agrario y además gremios, ONG y sociedad civil organizada.

## Mecanismos de género del sector

Los mecanismos de género identificados en el sector hasta noviembre de 2017 son:

- Dirección de Género y Juventud Rural del MAG.
- Departamento de Género de la DEAg – MAG.
- Responsables de género en los siguientes programas del MAG: el Programa de Fomento de la Agricultura Familiar-PPA, el Proyecto de Inclusión de la Agricultura Familiar en las Cadenas de Valor (Paraguay Inclusivo- PPI -MAG-FIDA) y el Proyecto Manejo Sostenible de Recursos Naturales (PMRN).

- Dirección de Género, juventud e interculturalidad del INDERT.
- Dirección de Género del IPTA.

El Equipo Técnico Interinstitucional de Género y Juventud Rural (ETIG-JR) creado en el año 2013 es el espacio de unificación de criterios y enfoques para el diseño e implementación de estrategias de transversalización del enfoque de género en las instituciones que conforman el sector público agrario. Esta instancia es liderada por la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG. En la misma participan referentes institucionales, responsables de los mecanismos de género de las instituciones del Sistema MAG y los departamentos de género creados en las Direcciones del MAG.

## Talento humano

El Ministerio de Agricultura y Ganadería cuenta con un total de 3 185 funcionarios activos, de los cuales 1 564 son nombrados y 1 621 contratados. Asimismo cuenta con 1 521 profesionales (nombrados y contratados), y 258 funcionarios que ocupan cargos gerenciales a partir de Jefe de Departamento<sup>9</sup>.

Al analizar proporcionalmente estas cifras se puede afirmar que las mujeres representan el 37,1% del funcionariado activo, el 38,4% del personal nombrado, el 35,9% del personal contratado y el 42,2% de los talentos humanos profesionales nombra-

dos o contratados. Ocupan el 40,6% de los cargos gerenciales. Si bien hay menos personal femenino en la institución representan un significativo porcentaje del personal profesional y en cargos gerenciales.

En relación a la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en un mismo cargo, a través de entrevistas realizadas a actores institucionales se identificó la existencia de casos puntuales, pero debería realizarse un análisis de género más exhaustivo sobre este punto para identificar las estrategias de igualdad salarial a ser aplicadas.

En agosto del 2017 se inauguró la primera sala de lactancia del MAG mediante la gestión de la DGJR del MAG. Se tiene proyectada la habilitación de una guardería para los hijos e hijas del funcionariado para el año 2018.

No se cuentan con protocolos institucionales para la prevención e intervención en casos de acoso laboral y otras formas de violencia basada en género.

<sup>9</sup> Balance Anual de Gestión Pública – MAG 2016.

## Cuadro 1. Talentos Humanos – MAG

*Talentos Humanos			
Descripción	Femenino	Masculino	Total
Total Talentos Humanos Activos <sup>(a+b)</sup>	1 184	2 001	3 185
Talentos Humanos Activos Nombrados <sup>(a)</sup>	602	962	1 564
Talentos Humanos Contratados <sup>(b)</sup>	582	1 039	1 621
Talentos Humanos Profesionales (Nombrados y Contratados que posean Título Universitario)	642	879	1 521
Personal en Cargos Gerenciales (A partir de Jefe de Departamento)	105	153	258

Fuente: Balance Anual de Gestión Pública – MAG 2016.

Los técnicos de campo o extensionistas agrarios son el personal de la institución que trabaja en las comunidades campesinas e indígenas para la implementación de los programas y proyectos. Es un sector de los recursos humanos sumamente importante para la transversalización de esta Política y para que los enfoques conceptuales y metodológicos permeen el trabajo cotidiano con la población beneficiaria. Solo el 27,7% de los técnicos de campo son mujeres.

## Cuadro 2: Técnicos de campo – DEAg

Técnicos de campo por Departamento y cantidad de familia asistida					
Departamento	Cantidad de técnicos			Cantidad familia	Promedio aproximado de la cantidad de familia por técnico (*)
	Femenino	Masculino	Total		
Concepción	23	75	98	9 478	97
San Pedro	56	139	195	16 365	84
Cordillera	18	21	39	3 615	93
Guaira	3	20	23	2 554	111
Caaguazú	58	157	215	19 254	90
Caazapá	10	45	55	4 694	85
Itapúa	21	41	62	6 423	104
Misiones	11	10	21	2 685	128
Paraguarí	11	49	60	3 968	66
Alto Paraná	20	45	65	5 344	82
Central	24	27	51	1 697	33
Ñeembucú	4	12	16	1 583	99
Amambay	5	14	19	1 992	105
Canindeyú	14	81	95	8 644	91
Presidente Hayes	4	14	18	960	53
Boquerón	0	2	2	143	72

Fuente: Balance Anual de Gestión Pública – MAG 2016.

Los recursos destinados a actividades relacionadas a la igualdad de género en la actualidad representan el 6,4% del gasto total ejecutado por la institución. La información disponible no permite hacer un análisis más profundo de lo que implica este porcentaje presupuestario y el impacto que genera en la población beneficiaria. De todas maneras esta cifra se constituye en la línea de base de la política y los próximos montos presupuestarios podrán ser evaluados desde este piso mínimo.

### Cuadro 3. Recursos destinados a actividades relacionadas a género

Talentos Humanos y Recursos Financieros destinados a actividades relacionadas a género.			
Cantidad de funcionarios/as	En Guaraníes		
	Total ejecutado por la Entidad (a)	*Ejecución destinada a género (b)	% Participación del gasto en género con respecto al total ejecutado por la Entidad $c = b/a * 100$
<b>838</b>	<b>849 955 442 154</b>	<b>54 681 539 759</b>	<b>6,4</b>

Fuente: Balance Anual de Gestión Pública – MAG 2016.

El diagnóstico institucional del MAG y de los entes autárquicos que componen el sector público agrario se realizó por medio de entrevistas a actores clave, talleres de consulta a representantes institucionales en el ETIG-JR y la aplicación de cuestionarios semi estructurados.

En el siguiente cuadro se sintetizan las opiniones de representantes del MAG y entes autárquicos participantes del ETIG-JR. El instrumento utilizado para el relevamiento fue un cuestionario de consulta. Contestaron el cuestionario 24 representantes institucionales<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> AFD (Agencia Financiera de Desarrollo), DEAg (Dirección de Extensión Agraria), Auditoría Interna, DEAF (Agricultura Familiar), BNF (Banco Nacional de Fomento), SENACSA, DC/MAG, Fondo Ganadero, DEA/MAG, MECIP/MAG, DCEA (Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias), PAGRO-DINCAP, SEAM, INDERT, DGAJ/MAG, IPTA, SENAVE, DGAF, PRODERS, DGP, UMG/MAG, VMG/MAG, VMG/ATP/MAG, DGJR, CAH, INFONA, PPI/MAG.

## Cuadro 4. Análisis institucional sector público agrario

Preguntas	Cantidad de respuestas		
	SI	NO	OTROS
<b>Total: 24 cuestionarios válidos</b>			
1.1. ¿Conoce la normativa relacionada a la igualdad y equidad de género que afecta a su área de trabajo?	14	7	31*
1.2. ¿Utiliza indicadores de género en los objetivos, actividades y resultados de su área/dirección?	13	10	1
1.3. ¿Los datos que se generan en su área están desagregados por sexo/edad?	13	11**	-
1.4. Para la planificación y para la evaluación de actividades, ¿realizan análisis de género?, ¿qué metodologías utilizan?	9	14	1
1.5. ¿Se cuenta con personal capacitado en género y multiculturalidad?, ¿tienen planes específicos de capacitación o sensibilización a funcionarios o beneficiarios de su área en temas de género?	11***	13	-
1.6. ¿Se tienen en cuenta conocimientos y experiencia en género y multiculturalidad como requisito en los TDRs para contrataciones de personal o consultorías?	5	174	2
1.7. ¿Utiliza lenguaje inclusivo en los documentos institucionales?	12	11	1
1.8. ¿Cuenta con algún mecanismo de género en su dirección/ área?	75	17****	-
1.9. ¿Hay participación paritaria en cargos de decisión en su área?, ¿qué mecanismos para promover oportunidades equitativas dentro de la institución se cuentan?	12	9	3
1.10. El presupuesto del área cuenta con inversiones específicas para equidad de género y empoderamiento?	4	18	2

\* Un persona no respondió, una persona respondió que se sabe de la existencia pero no se cumplen las normas y otra persona que hay poco conocimiento y difusión sobre la Ley 5446.

\*\* En dos casos se justificó que no aplica dado el tipo de información que utiliza la dependencia/división.

\*\*\* En varios casos se afirma contar con personal capacitado pero no es suficiente para las metas a emprender. Faltan planes de capacitación. También afirmaron que se cuenta con personal especializado en género pero no así en multiculturalidad.

\*\*\*\* En dos casos contestaron que no aplica a la dependencia/división.

### **1.11. Acciones afirmativas o de discriminación positiva a favor de las mujeres identificadas por los representantes institucionales**

- SENAVE e IPTA cuentan con salas de lactancia en la institución.
- CAH cuenta con servicios financieros con intereses diferenciados a favor de las mujeres para equiparar la asistencia brindada entre hombres y mujeres.
- INDERT prioriza titulación de tierras a mujeres jefas de hogar y beneficia a las mujeres productoras con realización de ferias periódicas.

### **1.12. Barreras u obstáculos que consideran existentes para implementar una política de género en la institución**

- Falta de capacitación y sensibilización en relación a temas de género.
- Faltan más recursos humanos especializados.
- Se requiere de mayor presupuesto para implementar las políticas de igualdad de género.
- Desconocimiento de la Ley N° 5446 que obliga a cumplir con las políticas de género.
- Falta mejorar las estrategias de comunicación y difusión sobre temas de género.
- Falta incorporar a los manuales de funciones los mecanismos de género.
- Barreras culturales y sociales que se deben ir transformando.
- Empoderamiento de las direcciones involucradas en la aplicación de las políticas.
- Falta flexibilizar el lenguaje para que esas políticas lleguen a los productores y productoras.
- Falta de interés y voluntad de algunos funcionarios y funcionarias.

En los siguientes cuadros se sintetizan las opiniones de representantes del MAG y entes autárquicos participantes del taller de consulta con el ETIG-JR<sup>11</sup>.

### Cuadro 5. Análisis de las fortalezas y debilidades intra e interinstitucionales, desde los roles y funciones de cada institución

INTRA INSTITUCIONAL	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se percibe mayor trabajo en equipo Compromiso con el trabajo de quienes integran el espacio. Predisposición. Existencia y proceso de fortalecimiento de la Dirección de Género y Juventud, pasa a depender directamente del gabinete. Creación de la unidad de género en el IPTA. Fortalecimiento de la Dirección de Género de DEAg. Conocimiento de las leyes vigentes en la materia. Presencia a nivel nacional. (Sobre todo región oriental).</p>	<p>Falta de Talentos Humanos especializados en el tema. Los datos todavía no están desagregados por sexo. Falta mayor articulación entre dependencias, se trabaja aisladamente. El presupuesto asignado no está desagregado por sexo. Falta mayor difusión de las políticas, sobre todo de Talento Humano. Cambio constante de los funcionarios no permite seguir el proceso. En el ETIG-JR la participación no es muy estable. Los mecanismos de género a veces no cuentan con suficiente presupuesto.</p>

<sup>11</sup> Realizado en fecha 8/08/2017. Participaron representantes institucionales de AFD (Agencia Financiera de Desarrollo), DEAg (Dirección de Extensión Agraria), Auditoría Interna, DEAF (Agricultura Familiar), BNF (Banco Nacional de Fomento), SENACSA, DC/MAG, Fondo Ganadero, DEA/MAG, MECIP/MAG, DCEA (Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias), PAGRO-DINCAP, SEAM, INDERT, DGAJ/MAG, IPTA, SENAVE, DGAF, PRODERS, DGP, UMG/MAG, VMG/MAG, VMG/ATP/MAG, DGJR, CAH, INFONA, PPI/MAG.

INTER INSTITUCIONAL	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Convenios y acuerdos firmados entre instituciones.</p> <p>Consejos de Desarrollo Departamentales y Municipales son espacios de articulación y coordinación establecidos.</p> <p>Marco legal existente involucra a diversidad de instituciones.</p>	<p>Falta de información unificada y organizada.</p> <p>Falta de desarrollo territorial.</p> <p>Falta de coordinación y articulación a nivel central y territorial.</p> <p>Politización (partidización) de algunos programas y proyectos.</p> <p>Rigidez presupuestaria y centralismo del presupuesto.</p> <p>Comunicación deficiente no permite adecuada articulación entre instituciones.</p>
POBLACION BENEFICIARIA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>El MAG tiene alcance a nivel nacional y puede llegar a mucha población beneficiaria.</p> <p>Existe una alta demanda de servicios y buena predisposición a trabajar con la institución.</p> <p>El MAG da asistencia técnica.</p> <p>Inclusión de mujeres en el Bachillerato Técnico Agrícola.</p>	<p>No hay adecuada actualización de datos.</p> <p>Ausencia de compromiso para sostener procesos, en algunos casos.</p> <p>Presupuesto asignado para programas y proyectos es insuficiente.</p> <p>Existe debilidad organizativa en la población beneficiaria, falta más capacitación en este sentido.</p>



**VII Puntos críticos, prioridades y acciones positivas de la Política Institucional de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario**

En base al diagnóstico institucional del sector se pueden identificar puntos críticos en los cuales el sector público agrario no está generando las respuestas institucionales adecuadas para eliminar las desigualdades que afectan a mujeres rurales, campesinas e indígenas. En función a dichos nudos se proponen prioridades de la política a ser implementados preferencialmente a través de una serie de acciones positivas.

Estas acciones positivas o de discriminación positiva son medidas concretas, de carácter temporal, que se aplican con el fin de establecer la igualdad en aquellas situaciones donde persisten discriminaciones como resultado de prácticas o sistemas sociales.

## Puntos críticos

### Institucionalización de la perspectiva de género e interculturalidad en el sector público agrario

Se reconocen los esfuerzos realizados a favor de la igualdad de género y la interculturalidad en el ámbito institucional tales como la creación de la Dirección de Género y Juventud rural del MAG, el Departamento de Género y el Departamento de Asistencia Técnica a Comunidades Indígenas de la DEAg, la Dirección General de Género, Juventud y Etnia del INDERT y la recientemente creada unidad de género del IPTA, así como las estrategias y abordajes

institucionales para facilitar el acceso de las mujeres campesinas e indígenas a los diferentes programas y servicios del sector. También es importante destacar la creación y funcionamiento del ETIG-JR, espacio de articulación interinstitucional para la transversalización de las políticas de género.

No obstante, entre las debilidades a nivel intra institucional se pueden mencionar la insuficiente formación en enfoques de género e interculturalidad de funcionarios/as a nivel estratégico y operativo; la información desagregada por sexo aún no es generalizada en todas las unidades operativas, sobre todo la relacionada a comunidades indígenas; la descoordinación y el trabajo en compartimentos estancos entre las diferentes direcciones y unidades impiden la optimización de recursos y una implementación más eficaz; el presupuesto existente es insuficiente para que los mecanismos de género creados puedan desarrollar sus estrategias; la comunicación intra institucional es deficiente y no permite una adecuada articulación entre las distintas dependencias<sup>12</sup>.

También se señala que el mecanismo de género de la DEAg, que originalmente era un departamento, bajó de nivel y actualmente es una división dentro de la Dirección de Planificación de la DEAg.

Por otro lado, en las instituciones que con-

<sup>12</sup> Análisis de fortalezas y debilidades institucionales en el marco de la reunión del ETIG-JR, Asunción, agosto de 2017, en la cual participaron 38 representantes del MAG y Entes autárquicos que conforman el sector.

forman el sector persisten brechas en el plano laboral tales como la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en un mismo cargo y el menor acceso a puestos laborales y a cargos gerenciales de las mujeres. Los contratos precarios, el temor a no ser re contratada frente a exigencias como permisos por maternidad, y la necesidad de guarderías en los lugares de trabajo.

Dada la política agraria del MAG que incluye acciones destinadas a comunidades indígenas, con una cobertura a 149 comunidades en seis departamentos de la región oriental del país<sup>13</sup> a través de diversos programas, se identifica como una debilidad la falta de una instancia a nivel estratégico que diseñe e implemente los abordajes de intervención para dicha población desde los enfoques de género e interculturalidad.

A nivel interinstitucional algunas de las debilidades más importantes son la superposición de funciones entre instituciones; la descoordinación en el trabajo territorial; la discontinuidad de la participación de representantes en espacios interinstitucionales; la falta de unificación de criterios sobre todo en materia de enfoque de género e interculturalidad<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Información institucional disponible en .

<sup>14</sup> Análisis de fortalezas y debilidades institucionales en el marco de la reunión del ETIG-JR, Asunción, agosto de 2017, en la cual participaron 38 representantes del MAG y Entes autárquicos que conforman el sector.

## Debilidad en la gobernanza de la tenencia de la tierra y el acceso a otros recursos naturales y otros medios de vida

Si bien, a partir de la vigencia del Estatuto Agrario en el año 2002, la legislación relativa al acceso a la tierra es favorable para las mujeres campesinas, ya que se establece como prioridad la adjudicación de tierras por parte del Estado para las mujeres jefas de familia, y ciertamente se ha avanzado en la adjudicación y titulación de tierras en este sentido, las mismas siguen teniendo explotaciones con áreas menores, reciben menos asistencia técnica y acceden menos a los servicios financieros, repercutiendo todos estos factores en peores condiciones de producción y comercialización.

En cuanto a adjudicaciones de tierra, entre el 2008 y el 2016 creció más del doble la cantidad de tierras asignadas a mujeres campesinas, pasando de 13,6% a 35%<sup>15</sup>. Igualmente, creció el número de titulaciones a nombre de mujeres campesinas, en el mismo periodo se pasó del representar el 17,8% de las titulaciones en el 2008, al 32% en el 2016<sup>16</sup>. Uno de los factores que ha contribuido a este avance es la implementación del Sistema de Información de Recursos de la Tierra SIRT.

En base a datos del Registro Nacional de la Agricultura Familiar (RENAF)<sup>17</sup>, las mujeres representan el 39,4% de las fincas

<sup>15</sup> Datos oficiales del INDERT

<sup>16</sup> Ídem

<sup>17</sup>RENAF sobre 80 150 casos.

productivas de la AFC, pero solo el 30,6% de la superficie. Están al frente del 44,8% de las fincas menores de 5 has., mientras que solo el 26,2% de 50 has. y más.

Cabe señalar que la población potencial de las intervenciones estratégicas del MAG son 58.588 mujeres y 206.827 varones, jefas y jefes de familia de las 265 415 fincas agropecuarias hasta 50ha que corresponden a la AFC<sup>18</sup>.

Las campesinas constituyen el 27% de las personas asistidas crediticiamente en el Crédito Agrícola de Habilitación<sup>19</sup>. En relación a asistencia técnica, representan el 44,7% de la asistencia brindada por medio de extensión agraria, el 41,4% de la asistencia técnica brindada en rubros pecuarios, el 12,4% de la asistencia del sistema de comercialización de productos agrícolas, el 22,6% de la asistencia brindada para la implementación de tecnologías de mejoramiento de la productividad y el 42,1% de la asistencia para planes de negocio y micro capitalizaciones<sup>20</sup>.

En cuanto a la situación de las mujeres indígenas en el marco de los derechos territoriales y la tenencia de la tierra la situación de vulnerabilidad es más compleja. Datos del último censo indígena del año 2002 indican que solo el 54% de las comunidades indígenas asentadas en sus propios territorios poseen títulos de pro-

piedad. El 21,8% de las comunidades indígenas ocupa su territorio pero no cuentan con títulos legalmente reconocidos. Existe aún un 23% de comunidades que no tienen tierras.

La titularidad de la tierra en las comunidades indígenas es colectiva y esto no debería entenderse como un obstáculo para las mujeres y su desarrollo. Las dificultades están relacionadas al esquema de acceso a servicios básicos, servicios financieros, asistencia técnica y otros medios de vida que están basados, desde un enfoque occidental, en la propiedad individual de la tierra.

El liderazgo de mujeres indígenas y sus formas de incidencia en sus estructuras comunitarias son diversos, varían de acuerdo a la cultura de cada pueblo y no sería correcto homogeneizar estrategias de empoderamiento social, económico y político para ellas como un conjunto homogéneo de beneficiarias. El abordaje intercultural exige el análisis de la situación de las mujeres indígenas de cada pueblo y cada comunidad, respetando sus formas de participación e identificando sus demandas en relación a la tierra, los recursos naturales, la producción, la comercialización, el tipo de asistencia técnica y el tipo de diseño de proyectos que las incluyan.

Una de las amenazas más importantes para las mujeres indígenas y sus comunidades en la actualidad es la expansión de la frontera agrícola y ganadera sobre sus territorios lo que implica deforestación, contaminación ambiental y pérdida de bio-

<sup>18</sup>Balance Anual de Gestión Pública MAG. 2016.

<sup>19</sup>Datos provistos en entrevista a representante del CAH en el ETIG-JR. Agosto 2017.

<sup>20</sup> Datos del Balance Anual de Gestión Pública MAG. 2016

diversidad, deteriorándose gravemente su seguridad y soberanía alimentaria, su salud y calidad de vida en general.

Además, la pérdida de territorios implica en muchos casos la migración de los varones para realizar trabajos extra prediales. En esta situación las mujeres indígenas asumen el sostenimiento de la comunidad, multiplicándose las tareas de subsistencia ya que absorben también aquellas que tradicionalmente realizan los hombres (Guereña, 2017).

Si bien el alquiler o préstamo de tierras indígenas a terceras personas es inconstitucional, es además ilegítimo dada las condiciones de desventaja en las que se encuentran las comunidades en las negociaciones con los empresarios al momento de establecer los acuerdos. Según los datos del censo indígena de 2012, líderes de 182 comunidades declararon que sus tierras se alquilan o se prestan para actividades relacionadas a los agronegocios, extracción de madera y producción de carbón. Esto significa que el 36,9% de las comunidades indígenas se encuentran en dicha situación (Bogado, 2016).

Las familias indígenas subsisten de lo que cultivan, de los bosques, de la caza, la pesca y la recolección, sin embargo el acceso al agua, tanto para consumo humano como tareas de aseo personal, limpieza y riego de los cultivos es limitado, sobre todo en las comunidades de la región occidental. La administración de este recurso recae principalmente en las mujeres indígenas que en general se encargan de la elabo-

ración de alimentos, tareas de limpieza, aseo, cultivos y cría de ganado menor<sup>21</sup>.

La asistencia técnica del MAG solo llega a cubrir al 34% de la población indígena y posee para tal efecto 35 técnicos distribuidos en todo el país. En la región occidental solo se cuenta con 2 técnicos para 13 pueblos indígenas de distintas culturas<sup>22</sup>.

Por otro lado, un factor de debilidad de la gobernanza son las barreras de acceso a la justicia, a sistemas de registro, a la resolución pacífica de conflictos que generalmente afectan en mayor medida a las mujeres y sobre todo a las mujeres indígenas.

### **Participación de mujeres rurales, campesinas e indígenas, en organizaciones a nivel comunitario y en otras instancias**

Varios son los programas y servicios de asistencia técnica en las áreas de producción, organización, comercialización, adopción de tecnologías, fondos para implementación de planes de inversión, planes de micro capitalización, proyectos productivos y otros que se viabilizan a través de organizaciones comunitarias, comités de productores, organizaciones campesinas, redes de organizaciones y otros tipos de asociación.

<sup>21</sup> Diagnóstico sobre la realidad de las mujeres indígenas en base a talleres de consulta realizados en el marco del diseño de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario. MAG.FAO. 2017.

<sup>22</sup> Ídem

Cuando la participación de las mujeres es desigual en estos tipos de organizaciones el resultado es menor cobertura en servicios para las mismas.

Existen importantes brechas en relación a quienes son beneficiados como por ejemplo en el Proyecto de Inclusión de la Agricultura Familiar en Cadenas de Valor (Proyecto Paraguay Inclusivo – PPI). Este proyecto trabaja con organizaciones sociales, y según el Balance Anual de Gestión Pública del MAG 2016 (BAGP 2016), ha beneficiado a 2 921 (42%) mujeres y 4 003 (58%) hombres. Se ha invertido Gs. 13 506 408 452 -, si se dividiera este monto de inversión por beneficiarios, tendríamos como resultado que las mujeres recibieron Gs. 2 161 025 353 - menos que los hombres.

Esta situación de desventaja para las mujeres rurales también se identifica en los servicios de transferencia de informaciones de mercados, técnicas de mercadeo, establecimiento de relaciones comerciales y otros relacionados al sistema de comercialización en el cual han sido beneficiadas 188 (14%) mujeres y 1 327 (86%) hombres.

Los datos del BAGP 2016 no están desagregados por etnia, por lo cual no es posible saber de qué manera impactan estos proyectos y servicios en las mujeres indígenas de las diversas comunidades.

Las mujeres indígenas participan en organizaciones mixtas, en 4 organizaciones a nivel regional y nacional y en asociaciones

de artesanas<sup>23</sup>. Dichas organizaciones no están visibilizadas en la asistencia brindada por el MAG.

### Acceso a la Educación Agraria de jóvenes rurales, campesinas e indígenas

Otro de los puntos críticos es el acceso de mujeres campesinas jóvenes a las Escuelas y Centros de Capacitación Agrícola. En las consultas realizadas a mujeres campesinas se ha puesto en relieve que las mujeres quieren concluir sus estudios primarios y secundarios como un elemento que las dignifica y como la oportunidad de acceder a otros cursos de formación.

Este punto es de suma importancia no solo para fomentar una mayor igualdad de oportunidades en la formación técnica especializada y en el acceso a empleo de las en el ámbito agropecuario, sino para promover el acceso a la tierra para las jóvenes. La Ley N° 1 863 que establece el Estatuto Agrario, en el Art. 49 “Orden de preferencia para la adjudicación” establece que “las adjudicaciones serán realizadas tomando en consideración el siguiente orden de preferencia: a) a los que se encuentran en posesión pacífica y registrada de la tierra que cultivan; y, b) a los demás beneficiarios de la presente ley que reú-

<sup>23</sup> El relevamiento en los talleres de consulta con mujeres indígenas arrojó los siguientes datos: 75 organizaciones indígenas mixtas, 4 organizaciones de mujeres indígenas a nivel nacional (Kuña Guaraní Aty, MIPY, Plataforma de Mujeres del Chaco y CONAMURI), asociaciones de artesanas Nivache, Chamacocas, Angaite, Ayoreas, de la Comunidad Pedro P. Peña, Toba Qom, Enxet Sur, Maka, Ava Guaraní, entre otras.

nan las calificaciones más altas, en consideración a los siguientes factores: 1. mujer, cabeza de familia; 2. técnicos egresados de escuelas agrícolas; y, 3. calidad de repatriado, en cuanto acredite calidad y antecedentes de productor rural.”

Si bien se han dado pasos incorporando el sistema de educación mixta en las Escuelas Rurales, a casi diez años de dicho proceso de apertura, los porcentajes de participación de jóvenes campesinas a estas instituciones son mínimos.

Existen numerosas barreras físicas, culturales y económicas que impiden la progresiva incorporación de las jóvenes a las Escuelas y Centros de Formación Agrícola. Algunos de los más importantes son las condiciones de infraestructura y seguridad en los locales, que no están adecuados a las necesidades de las mujeres, los gastos vinculados a sus estudios que deben costear las jóvenes, entre ellos pasajes, materiales e incluso en algunos casos alquileres en las cercanías de las instituciones dadas las condiciones desfavorables de infraestructura que no les permite quedar en régimen de internadas. Los estereotipos de género acerca de los roles de las mujeres en el ámbito agropecuario es otro de los factores de peso<sup>24</sup>.

En las Escuelas Agrícolas subvencionadas por el MAG, en total se registran 1 311 matriculados, de los cuales 1 089 (83%) son

<sup>24</sup> Datos relevados en Reunión del ETIG-JR. Asunción, agosto, 2017.

hombres y 222 (17%) son mujeres<sup>25</sup>. En el caso de la FECAPP, los montos que le fueron transferidos por el MAG ascendieron en el 2016 a Gs. 7 299 386 676-, beneficiando a 580 mujeres (32%) y 1 233 hombres (68%). Es decir, si dividiéramos la inversión total por estudiante, se tendría como resultado que las mujeres han recibido Gs. 262 906 289- menos que los hombres, en términos de transferencia del MAG a la FECAPP<sup>26</sup>.

La educación es un factor preponderante del empoderamiento social y político de las mujeres, por lo tanto, las brechas de acceso a una formación técnica agrícola repercuten luego en la participación de las mujeres en otros ámbitos tales como el organizativo, el laboral, el académico y el de la investigación científica agropecuaria.

En cuanto a los contenidos de la educación agraria, es fundamental para lograr los cambios culturales hacia la igualdad y equidad la incorporación en el currículo de contenidos y metodologías para trabajar con los jóvenes varones la perspectiva de género.

En el caso de jóvenes indígenas, no existen centros de educación agrícola adaptados a sus culturas en los cuales puedan desarrollar el rescate de sus formas ancestrales de agricultura así como incorporar tecnologías compatibles con sus for-

<sup>25</sup> Datos proveídos por la Dirección de Género y Juventud, año 2017.

<sup>26</sup> Datos del Balance Anual de Gestión Pública – MAG 2016.

mas de vida, economía y ambiente. Estos centros educativos además contribuirán a la formación de extensionistas indígenas que podrán trabajar con sus comunidades la implementación de los distintos programas del sector.

### **Acceso a tecnología y diversificación de las actividades productivas**

El rol de las mujeres rurales, campesinas e indígenas, en los procesos de producción agropecuaria suele estar vinculado a la producción agrícola en huertas y cría de ganado menor. Este enfoque direcciona los programas y proyectos para mujeres a estos ámbitos, limitando el fortalecimiento de las capacidades de las mujeres rurales en otras áreas y obstaculizando la diversificación de sus actividades en el sector rural. Las mujeres también podrían desarrollar otras áreas de producción como cultivos alternativos, producción forestal, floricultura, producción de semillas, pesca y acuicultura, apicultura, producción de alimentos derivados de la producción agropecuaria, artesanías, producción textil, incluso otras actividades económicas relacionadas tales como el turismo ecológico<sup>27</sup>, entre otros.

En los talleres de consulta con técnicos del MAG los mismos afirmaron que quienes más innovan e incorporan tecnología frente a las formas convencionales de

intervención son las mujeres y los resultados se ven como por ejemplo en el Proyecto +Algodón.

Desde un análisis comparativo de algunos programas implementados del MAG, se puede identificar como los programas con mayor participación de mujeres rurales son aquellos enfocados a actividades productivas convencionales, y por el contrario, los programas vinculados con acceso a tecnologías productivas reflejan menor porcentaje de participación femenina.

<sup>27</sup> En los talleres de consulta a mujeres indígenas se puso de manifiesto el interés de algunos pueblos tales como el Chamacoco y el Aché en desarrollar iniciativas de turismo ecológico e sus territorios.

## Cuadro 6. Tipo de asistencia y participación de mujeres rurales

Tipo de asistencia	Cantidad de beneficiarios		Total
	F	M	
PRODERS – Asistencia técnica, organizativa, productiva y comercial a familias de la AFC y comunidades indígenas.	18 387 62%	11 191 38%	29 578
Fomento Pecuario. Asistencia Técnica y capacitación en rubros pecuarios.	1 873 41%	2 651 59%	4 524
Asistencia para la adopción de tecnologías mediante el componente Apoyo No Reembolsable MAG 70% (máximo)	1 827 46%	2 106 54%	3 933
Financiamiento para la implementación de tecnologías de mejoramiento de la productividad.	1 331 (22%)	4 556 (78%)	5 887

Fuente: Balance Anual de Gestión Pública MAG 2016.

En base al Cuadro 6 se puede observar que en el único programa en el que son incluidas las mujeres indígenas es en PRODERS, como el dato no está desagregado por etnia no es posible saber cuántas mujeres indígenas son beneficiadas y que impacto logra este programa en ellas.

A partir de las consultas realizadas con mujeres indígenas se pudo analizar el fracaso de ciertos proyectos o asistencia brindada a comunidades por no considerar sus especificidades culturales. Tal es el ejemplo de proyectos que se han implementado con el pueblo ayoreo, consistentes en la incorporación de cría de gallinas, sin tener en cuenta que dicho pueblo no se alimenta de ave alguna. También se han dado casos de distribución de semillas que no son aptas para cierto tipo de suelo, sobre todo en la región chaqueña.

La diversificación de las actividades productivas de las mujeres campesinas e indígenas implica evaluar el tipo de asistencia y el tipo de tecnología que se les brinda, así como la pertinencia de los mismos con sus

aspiraciones, necesidades y el mercado. Por ejemplo, la producción de artesanías en las comunidades indígenas se relaciona con la disponibilidad de materia prima, que a consecuencia de los procesos de deforestación y pérdida de biodiversidad en sus territorios empiezan a escasear. En este sentido, la asistencia técnica para el cultivo del karaguatá y otras especies vinculadas a su producción artesanal deberían ser incorporadas en los proyectos dirigidos a este sector.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Diagnóstico sobre la realidad de las mujeres indígenas en base a talleres de consulta realizados en el marco del diseño de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario. MAG- FAO. 2017.

La asistencia técnica para la incorporación de tecnologías limpias, energías alternativas y métodos de cultivo tales como la agroecología, agroforestería y agrofrutiforestería es clave para ampliar el acceso a tecnologías y la diversificación productiva para mujeres campesinas e indígenas.

## Participación de las mujeres rurales en los Sistemas de Comercialización

Si bien las Ferias locales promocionadas por el INDERT y por la Dirección de Comercialización del MAG son espacios de participación mayoritariamente de mujeres campesinas, la participación de las mismas en los mercados centrales es aún muy limitada. Este hecho está directamente vinculado a la baja participación de mujeres en las asociaciones de productores del Centro De Comercialización para Productores Asociados. Mercado de Abasto (CECOPROA) y del Centro De Comercialización para Productores Asociados. Mercado de Abasto Norte (CECOPROAN).

Las ventas en CECOPROA, entre enero y mayo del 2017 beneficiaron a 49 organizaciones, 529 productores y 20 productoras. En CECOPROAN, en el mismo periodo las ventas beneficiaron a 19 organizaciones, 25 hombres y 2 mujeres. El apoyo a productores de la AFC con transporte de productos agrícolas benefició a 21 organizaciones, 70 hombres y 32 mujeres<sup>29</sup>.

<sup>29</sup> Datos proveídos por la Dirección de Comercialización del MAG. 2017.

Algunos de los factores limitantes son la sobrecarga de trabajo y limitaciones de tiempo tanto para las actividades productivas como para las domésticas. Menos acceso a información e infraestructura, así como al conocimiento sobre las innovaciones tecnológicas. La estructura tradicional de roles, en la cual las mujeres están asignadas al ámbito doméstico, quedándose en la casa para cumplir las tareas relacionadas al mismo. Las situaciones de violencia doméstica que viven muchas mujeres rurales y que repercuten en su autonomía física, política y económica<sup>30</sup>.

Otras dificultades relevadas en talleres de consulta con mujeres campesinas e indígenas relacionadas a las actividades de comercialización tienen que ver con la falta de capacidades para la incorporación de valor agregado a los productos (etiquetado, empaquetado, etc.), el mal estado de los caminos para llevar los productos al mercado, los costos del transporte de la producción, la falta de espacios de almacenamiento, refrigeración y conservación de productos. También la falta de incentivo para la creación de mercados para artesanas y otros rubros menos comunes.

Las organizaciones indígenas no están incluidas en la asistencia brindada por el sistema de comercialización del MAG, por ende no participan en las Ferias, en CECOPROA ni en CECOPROAN.

<sup>30</sup> Datos relevados en talleres de consultas realizados a mujeres campesinas. MAG - FAO - 2017.

La participación de las mujeres campesinas e indígenas en igualdad de condiciones en los mercados centrales y regionales es de vital importancia dado que son los espacios legítimos donde se encuentran la oferta y la demanda y donde se construyen los precios.

La visión y el aporte de las mujeres rurales en este sentido son cruciales para la construcción de un comercio más justo.

## Prioridades de la Política en el corto y mediano plazo

En base a los puntos críticos se establecen las siguientes prioridades de la Política que son parte del marco estratégico y las cuales buscan poner en marcha acciones positivas en el corto y mediano plazo.

### Cuadro 7: Acciones positivas

<b>Dimensión</b>	<b>Institucionalización de la perspectiva de género e interculturalidad en el sector público agrario</b>
<b>Objetivo estratégico</b>	Institucionalización de mecanismos de género. Fortalecer capacidades institucionales para la implementación de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario y los entes autárquicos del sector.
<b>Acciones positivas:</b>	Crear y fortalecer los mecanismos de género con presupuesto suficiente para su funcionamiento en las instituciones que conforman el sector público agrario.- Crear un mecanismo especializado para el trabajo con pueblos indígenas en el nivel estratégico del MAG.
<b>Dimensión</b>	<b>Empoderamiento económico</b>
<b>Objetivo estratégico</b>	Gobernanza de la tierra. Facilitar mediante procedimientos institucionales la equidad de género en la estructura de tenencia de la tierra, acceso a recursos naturales, acceso a servicios financieros y asistencia técnica.
<b>Acciones positivas</b>	Reglamentar procedimientos simplificados para la adjudicación y titulación de tierras para las mujeres jefas de familia en el INDERT. – Implementar productos financieros con intereses diferenciados para equiparar la participación de hombres y mujeres en los servicios crediticios del BNF, CAH y Fondo Ganadero. – Incrementar al 50% o más la asistencia técnica brindada por el MAG a mujeres campesinas e indígenas en los distintos programas y proyectos en implementación, atendiendo a sus necesidades específicas

Objetivo estratégico	Acceso a la educación agraria de jóvenes rurales. Promover la participación de las mujeres rurales jóvenes, campesinas e indígenas en el desarrollo agropecuario generando las condiciones culturales y materiales necesarias para el acceso y permanencia en las Escuelas Agrícolas.
Acciones positivas	Establecer un porcentaje presupuestario diferenciado para acondicionar la infraestructura de las Escuelas Agrícolas del MAG en función a garantizar la seguridad de las jóvenes rurales que estén cursando sus estudios en régimen de internado. - Establecer incentivos para mujeres jóvenes rurales para el acceso y permanencia en las Escuelas Agrícolas. - Elaborar un protocolo institucional para prevenir situaciones de acoso y violencia basada en género. - Implementar un plan piloto de escuela agrícola indígena con participación paritaria de mujeres.
Objetivo estratégico	Acceso a tecnología para mujeres rurales. Aumentar la productividad y generación de ingresos de productoras campesinas e indígenas por medio de la innovación tecnológica y tecnologías limpias.
Acciones positivas	Definir un porcentaje presupuestario diferenciado para el financiamiento destinado a implementación de tecnologías de mejoramiento de productividad para productoras. Esta inversión podrá ser para beneficiarias individuales y para comités de mujeres productoras. Tendrán prioridad las mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza, las mujeres indígenas, las mujeres cabeza de hogar, las mujeres con discapacidad o madres o encargadas de niños/as con discapacidad.- Incorporar asistencia en tecnologías limpias para la producción destinadas a mujeres campesinas e indígenas.
Objetivo estratégico	Participación de las mujeres rurales en los sistemas de Comercialización. Ampliar la cobertura de asistencia técnica y servicios de comercialización a las mujeres campesinas e indígenas para que puedan participar e incidir directamente en los mercados, reduciendo la intermediación.

Acciones positivas	Establecer como criterio de priorización para selección de organizaciones integrantes de CECOPROA y CECOPROAN aquellas que son propiamente de mujeres o mixtas que están representadas de manera paritaria en sus espacios de toma de decisiones (Juntas directivas, consejos, otros). Tendrán prioridad las organizaciones que aglutinan a mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza, las mujeres indígenas, las integradas por mujeres cabeza de hogar, las compuestas por mujeres con discapacidad o madres o encargadas de niños/as con discapacidad. – Incorporar las organizaciones indígenas y asociaciones de artesanas indígenas en los sistemas de comercialización del MAG, apuntando a reducir la intermediación en los procesos de comercialización.
Dimensión	<b>Empoderamiento político</b>
Objetivo estratégico	Incrementar y fortalecer la participación de las mujeres rurales, campesinas e indígenas, en las organizaciones mixtas, los comités de mujeres, las cooperativas de producción y las asociaciones de artesanas para ampliar la cobertura de los programas, asistencia técnica y servicios de comercialización para este sector. Fortalecer las instancias de representación de la sociedad civil en municipalidades y gobernaciones, las redes de organizaciones, la asociatividad productiva entre mujeres e instancias de resolución de conflictos.
Acciones positivas	Establecer un mecanismo de planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación a nivel territorial en el cual las mujeres campesinas e indígenas puedan manifestar sus necesidades y evaluar los servicios del Sistema MAG.  Incorporar a las organizaciones de mujeres campesinas e indígenas en las instancias de representación civil en municipalidades y gobernaciones. (MECID-DAR)
Dimensión	<b>Seguridad y Soberanía Alimentaria y Nutricional</b>
Objetivo estratégico	Coordinación estratégica de Planes de seguridad y soberanía alimentaria ante el cambio climático.
Acciones positivas	Crear en el MAG un seguro agrícola diferenciado para mujeres campesinas jefas de hogar e indígenas ante desastres socio naturales.  Promover la participación de mujeres beneficiarias del MAG en la elaboración de las guías alimentarias para pueblos indígenas en conjunto con INAN.





**VIII Operatividad intra e  
interinstitucional de la Política de  
Igualdad de Género e Intercultural  
del Sector Público Agrario**

## Ámbito de aplicación

La presente Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario será aplicada por el Ministerio de Agricultura y Ganadería, a través de sus Viceministerios, Direcciones y Departamentos, así como por los Entes Autárquicos que componen el Sistema MAG, citados a continuación:

- Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA)
- Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas (SENAVE)
- Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT)
- Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP)
- Crédito Agrícola de Habilitación (CAH)
- Agencia Financiera de Desarrollo (AFD)
- Banco Nacional de Fomento (BNF)
- Fondo Ganadero (FG)
- Secretaría del Ambiente (SEAM)
- Instituto Forestal Nacional (INFONA)
- Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA)

Las personas a quienes va dirigida esta política son mujeres y hombres rurales pertenecientes a comunidades campesinas e indígenas, así como a zonas urbanas y periurbanas, personas beneficiarias potenciales y efectivas de los programas, proyectos y servicios ofrecidos por el Sistema MAG. También en el funcionariado de los niveles político, estratégico y operativo de las instituciones que componen el sector.

Tendrán prioridad en la implementación de las acciones las mujeres en situación de pobreza y extrema pobreza, las mujeres indígenas, las mujeres cabeza de hogar, las mujeres jóvenes o adultas mayores, las mujeres con discapacidad o las que tienen a su cargo niños/as u otros familiares con discapacidad.

## Niveles de incidencia de la política

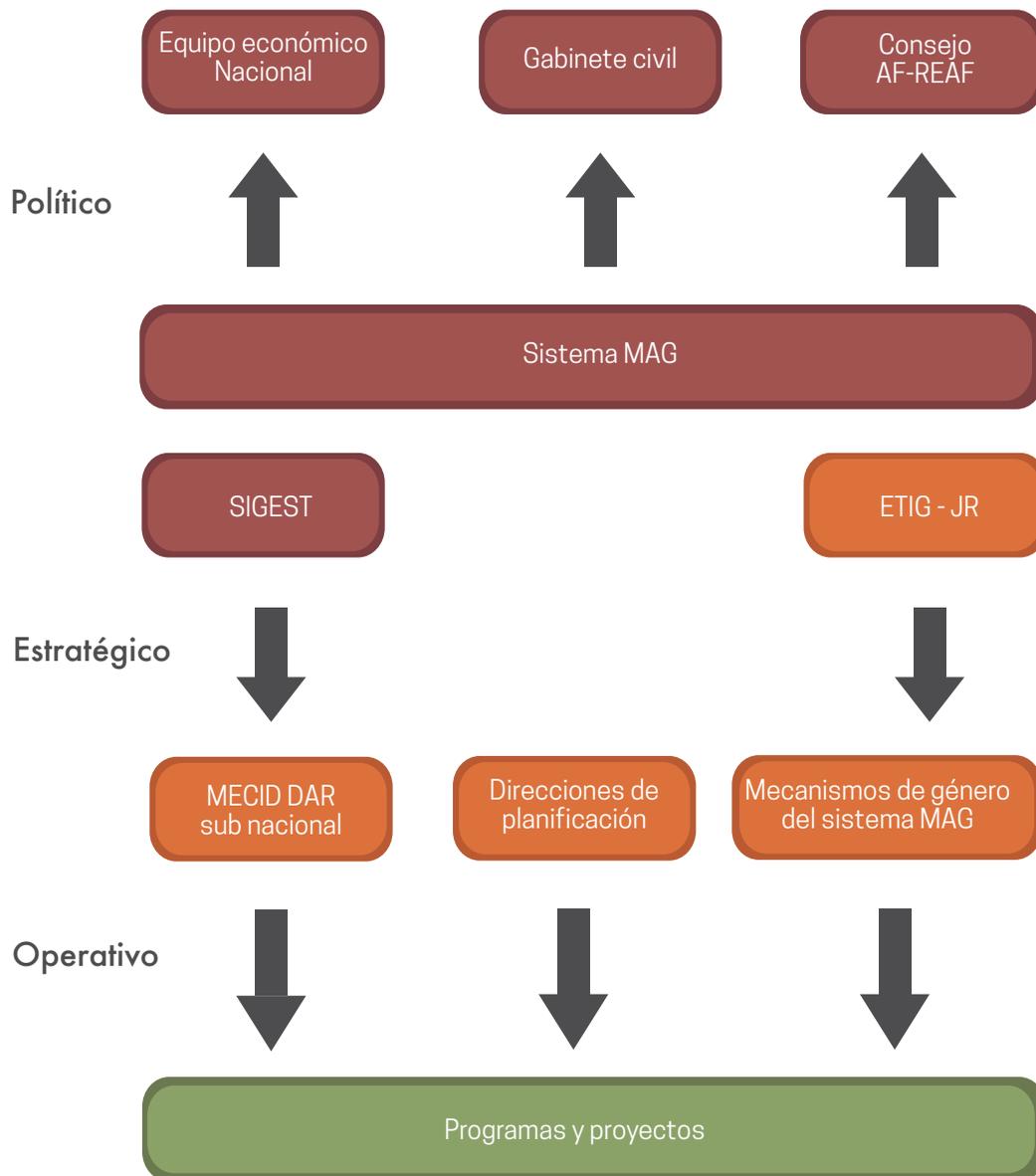
La política busca permear e incidir transversalizando los enfoques de género e interculturalidad en los niveles político, estratégico y operativo del sector público agrario, así como en las instancias nacionales y subnacionales de coordinación de políticas de desarrollo agrario y social.

### Político:

#### Equipo económico nacional:

A través de la representación del MAG en la Secretaría Ejecutiva se aconseja y asesora sobre las políticas de desarrollo agropecuario desde una perspectiva de

Gráfico 1. Niveles de incidencia de la política



género, elaboradas y consensuadas en el SIGEST y en las Mesas de Coordinación Interinstitucional Departamental para el Desarrollo Agrario y Rural (MECID-DAR), plasmadas en el Marco Estratégico Agrario.

### **Gabinete Social:**

A través del MAG y las instituciones que componen en sistema público agropecuario se planifica, desde la perspectiva de género, el diseño y ejecución de las políticas públicas dirigidas a las mujeres rurales e indígenas en el ámbito agrario. Las instituciones del sistema MAG llegan a esta instancia con criterios unificados desde el SIGEST.

### **Consejo Asesor de la Agricultura Familiar:**

Es presidido y representado por el MAG el cual analiza, debate y consensua la posición del país armonizando con los criterios regionales, desde la visión que aporta la política de género previamente analizada y aprobada por el SIGEST, Mesas de Coordinación Interinstitucional Departamental para el Desarrollo Agrario y Rural (MECID-DAR), plasmadas en el Marco Estratégico Agrario. Hace aportes desde este marco a los diferentes Grupos Temáticos (GT) en los cuales se presentan informes de avances y conclusiones.

### **SIGEST:**

Es una instancia central en el plano político para la validación, aprobación y operatividad de la Política de Igualdad de Género

e Intercultural del Sector Público Agrario. Presidida por el Ministro del MAG e integrada por los presidentes de Crédito Agrícola de Habilidadación (CAH), Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas (SENAVE), Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA), Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP), Agencia Financiera de Desarrollo (AFD), Instituto Forestal Nacional (INFONA), Fondo Ganadero (FG), Banco Nacional de Fomento (BNF), Secretaria del Ambiente (SEAM), Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT), Instituto Paraguayo de Tecnología Agropecuaria (IPTA). Tiene como objetivo establecer el marco de políticas para el desarrollo agrario y promover su implementación orgánica. El instrumento directriz sectorial es el Marco Estratégico Agrario.

A través del SIGEST la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario permea a las instituciones que componen el sistema público agropecuario. La Dirección de Género y Juventud Rural del MAG se incorpora a esta instancia para dar seguimiento y acompañamiento a la implementación de la política.

### **Estratégico:**

#### **MECID-DAR:**

Las Mesas de Coordinación Interinstitucional Departamental para el Desarrollo Agrario y Rural son las instancias que darán operatividad descentralizada a la Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Agrario. Estas mesas son espa-

cios de coordinación territorial e interinstitucional para el desarrollo agrario y rural sobre bases de participación, organicidad y consistencia institucional. Están representados en el espacio la Gobernación Departamental, la secretaría de agricultura o equivalente, la gerencia del Centro de Desarrollo Agropecuario Departamental del Ministerio de Agricultura y Ganadería, en representación del Departamento de Gestión Territorial de la Dirección de Extensión Agraria, las Intendencias Municipales, la Agencia Departamental del Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT), la Gerencia Zonal del Crédito Agrícola de Habilitación, la representación Departamental del Fondo Ganadero, del Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP), la Jefatura Regional del Instituto Forestal Nacional (INFONA), la Coordinación Regional de Operaciones del Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas (SENAVE), las jefaturas de Unidades Zonales del Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA), la Jefatura de Campo Experimental del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), la gerencia de Sucursal del Banco Nacional de Fomento (BNF), además, gremios, ONG y sociedad civil organizada.

### **ETIG-JR:**

El Equipo Técnico Interinstitucional de Género y Juventud Rural es la instancia central en el plano estratégico, a partir de la cual se dará seguimiento a la implementación de la política de género, estableciendo metas y acuerdos de trabajo entre las instituciones. Es el espacio de unificación

de criterios y enfoques y de diseño de estrategias de implementación.

Esta instancia es liderada por la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG. En la misma participan los responsables de los mecanismos de género de las instituciones del Sistema MAG y los departamentos de género creados en las Direcciones del MAG.

El ETIG-JR y la Comisión Interinstitucional de Seguimiento a la aplicación de la Ley N° 5446/15 para la adecuada implementación de la Política de Igualdad de Género e Interculturalidad del Sector Agrario también se articulan a través de la Dirección de Género y Juventud del MAG. Dicha comisión está integrada por el Ministerio de la Mujer, el MAG y representantes de la sociedad civil electas por las organizaciones de mujeres rurales.

### **Directores de planificación del Sistema MAG:**

Es el nivel estratégico del Sistema MAG desde el cual se incorporan los enfoques conceptuales y metodológicos, así como los indicadores de género en los diversos programas y proyectos, para medir los avances de la implementación de la política. Esta instancia responde al SIGEST a nivel político.

### **Mecanismos de género del Sistema MAG:**

A partir de la vigencia de la Ley N° 5446 de Políticas Públicas para mujeres rura-

les, y la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario, se deben crear mecanismos de género en cada institución que conforma el sector. Así también, al interior del MAG, se crearán departamentos de género en las Direcciones del MAG, las cuales deberán articularse con la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG.

## Operativo:

### Programas, proyectos y extensionistas agrarios:

Son las instancias operativas que deberán aplicar los enfoques y acciones establecidos en la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario. Los extensionistas agrarios son el punto de contacto entre la política pública y los beneficiarios/as en los territorios.

## Operatividad institucional – Instancias y responsabilidades

### Órgano Rector

El órgano rector de la aplicación de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario es el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), siendo la máxima autoridad responsable el Ministro. Está a su cargo desarrollar el marco estratégico de la política pública en coordinación con los Entes Autárquicos que integran el Sistema MAG.

El SIGEST es la instancia política en la cual se coordinan el Ministro del MAG y los Presidentes de los Entes Autárquicos para el desarrollo de las áreas y líneas de acción de la política.

### Órgano Ejecutor

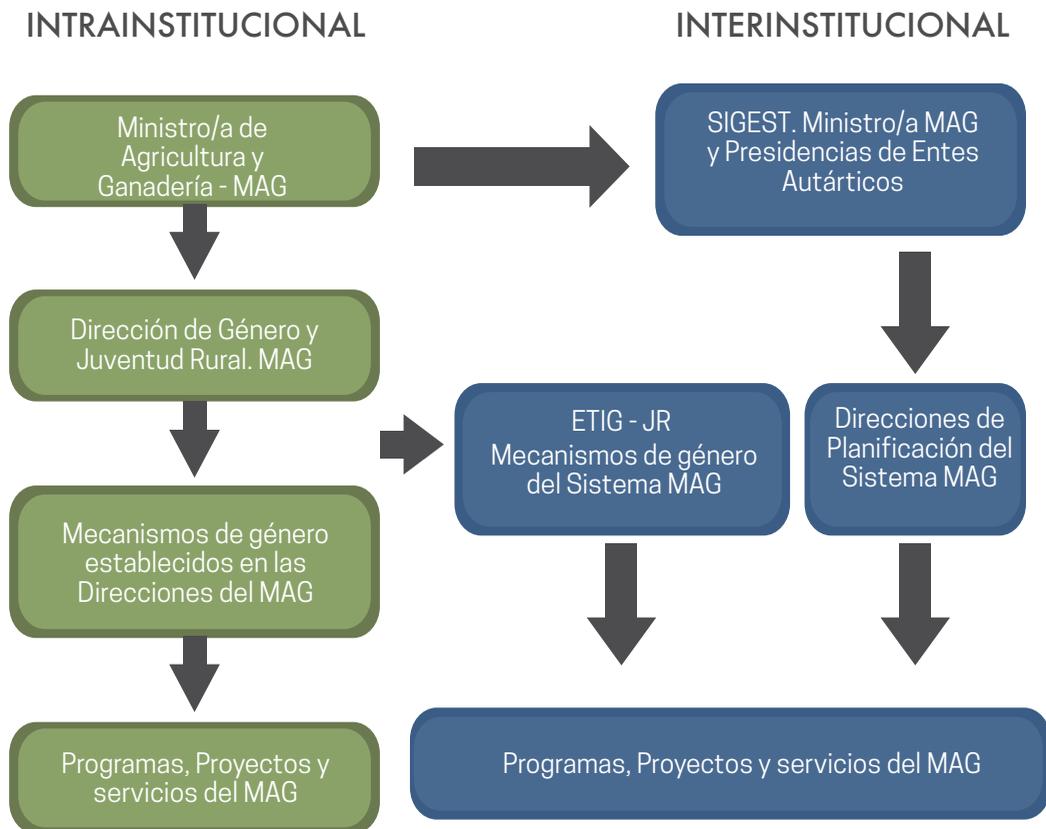
La Dirección de Género y Juventud Rural es la principal instancia ejecutora de la política cumpliendo el rol de coordinación de las estrategias y la implementación al interno del MAG y en el Sistema MAG.

Al interno del MAG coordina las acciones de implementación con los mecanismos de género creados en las diversas Direcciones y Viceministerios. Estos mecanismos de género a su vez realizan desde las direcciones a las que pertenecen las acciones pautadas, según sus atribuciones y funciones específicas. Finalmente estas acciones se concretan por medio de la ejecución de los proyectos y programas del MAG.

A nivel del Sistema MAG la Dirección de Género y Juventud Rural participa en el SIGEST en su rol de articulación entre los niveles político y estratégico del Sistema. Lidera el ETIG-JR, principal instancia estratégica en la cual se coordina la implementación de las líneas de acción en el Sistema MAG con los mecanismos de género del MAG y de los Entes Autárquicos del Sistema MAG.

Por último, a través de las Direcciones de Planificación del Sistema MAG que responden directamente a las decisiones

## GRÁFICO 2. OPERATIVIDAD INSTITUCIONAL



tomadas en el SIGEST, y a través de los mecanismos de género del MAG y Entes Autárquicos, articulados en el ETIG-JR, se ejecutan las acciones pautadas en el marco estratégico de la política por la vía de la implementación de los programas, proyectos y servicios del sector.

## Implementación, seguimiento y evaluación de la política

La implementación de las líneas de acción de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario se llevará a cabo a través de la incorporación de las mismas en los Planes Operativos Anuales del MAG y Entes Autárquicos del Sistema MAG. Para el efecto, la Dirección de Género y Juventud del MAG trabajará conjuntamente con las Direcciones de Planificación del Sistema MAG.

El seguimiento a la implementación de las líneas de acción se realizará desde

el ETIG-JR, en el cual los mecanismos de género del Sistema MAG informarán cuatrimestralmente sobre los avances por medio de informes. La Dirección de Género y Juventud Rural consolidará dichos informes en un documento de avances de implementación de la política que será presentado anualmente ante la Comisión Interinstitucional de Seguimiento de la Ley N° 5446 de Políticas Públicas de Mujeres Rurales.

El mecanismo de Evaluación interna de Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario estará unificado al mecanismo de evaluación de la implementación de la Ley N° 5446 de Políticas Públicas, establecido en el Art. 25 de la mencionada Ley. Para el efecto la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG trabajará conjuntamente con las Direcciones de Planificación del Sistema MAG. En dicho mecanismo se incorporarán metodologías participativas para que las mujeres rurales, campesinas e indígenas tengan un espacio de evaluación de los programas, proyectos y asistencia técnica recibida.



# **IX Marco estratégico de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario**

**Cuadro 8: Marco Estratégico**

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
<p>1. Institucionalización del enfoque de género e interculturalidad al interior del sector público agrario.</p>	<p>1.1. Creación y fortalecimiento de mecanismos institucionales de género e interculturalidad.</p>	<p>1.1.1. Crear mecanismos de género con presupuesto suficiente para su funcionamiento en las instituciones que componen el Sistema MAG.</p> <p>1.1.2. Promover la creación de una Dirección de Pueblos indígenas o una Dirección de asistencia técnica a comunidades indígenas a nivel estratégico en el MAG, con presupuesto asignado.</p> <p>1.1.3. Elevar a categoría de Departamento la división de género de la DEAg – MAG.</p> <p>1.1.4. Fortalecer capacidades de funcionarios/as responsables de los mecanismos de género y de extensionistas agrarios por medio de un programa de formación permanente en Género, Desarrollo rural e Interculturalidad coordinado por la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG y el INAPP de la Secretaría de la Función Pública.</p> <p>1.1.5. Promover becas para la formación especializada en género de funcionarios/as al frente de las unidades de género y extensionistas agrarios, así como resolver las condiciones de precarización laboral que puedan existir para poder cumplir con sus funciones adecuadamente.</p> <p>1.1.6. Incorporar indicadores y metas de igualdad de género en el Marco Estratégico Agrario, Planeamiento estratégico institucional, formulación de Planes Operativos Institucionales, programas y proyectos a través de la participación de la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG en el establecimiento de las políticas.</p> <p>1.1.7. Diseñar e implementar una estrategia de difusión y comunicación de la política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministro MAG</li> <li>• Presidentes Entes Autárquicos</li> <li>• SIGEST</li> <li>• DGJR – MAG</li> <li>• DEAg – MAG</li> <li>• Dirección de Comunicación – MAG</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INAPP – SFP</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	1.2. Fortalecimiento de espacios de coordinación inter institucional para la transversalización del enfoque de género e interculturalidad.	<p>1.2.1. Promover el fortalecimiento del ETIG-JR como instancia estratégica de articulación de los mecanismos de género del sector por medio de asesoramiento y acompañamiento permanente.</p> <p>1.2.2. Elaborar un reglamento de funcionamiento del ETIG-JR y un plan estratégico y operativo en el marco de la implementación de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario.</p> <p>1.2.3. Implementar un programa de fortalecimiento de capacidades para la transversalización del enfoque de género e interculturalidad para integrantes del ETIG-JR.</p> <p>1.2.4. Fortalecer la articulación del ETIG-JR, la CIAL y la Comisión Interinstitucional de Seguimiento a la Ley 5446/15 para mujeres rurales por medio de reuniones y mecanismos de comunicación e intercambio de información. Integrar el Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</p> <p>1.2.5. Generar convenios de trabajo interministerial para coordinar acciones en las áreas de mejoramiento de caminos, servicios de salud, educación, prevención y asistencia en casos de violencia doméstica, acceso a la justicia, acceso a agua y energía eléctrica, entre otros servicios públicos que se relacionan al fortalecimiento del arraigo de las mujeres rurales. (Ley 5446/15)</p> <p>1.2.6. Incorporar la participación de la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG en el SIGEST para articular a nivel estratégico con las instituciones que lo componen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MAG</li> <li>• ETIG-JR</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MEC</li> <li>• MSP Y BS</li> <li>• SENASA</li> <li>• ANDE</li> <li>• SENAVITAT</li> <li>• MOPC</li> <li>• CSJ</li> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	1.3. Igualdad de oportunidades en el acceso y promoción del empleo.	<p>1.3.1. Crear mecanismos efectivos con la Dirección de Gestión del Talento Humano para promover participación paritaria en cargos directivos y técnicos del MAG.</p> <p>1.3.2. Establecer una política de igualdad salarial entre hombres y mujeres en los mismos cargos conjuntamente con la Dirección de Gestión del Talento Humano</p> <p>1.3.3. Establecer requisitos de formación en derechos humanos, género e interculturalidad para la contratación de personal que desarrollará su actividad al frente de programas y mecanismos de género.</p> <p>1.3.4. En el marco de las políticas de Bienestar Laboral del MAG implementar las salas de lactancia de acuerdo a la ley LEY No 5508 “Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna”, y guarderías de acuerdo a la Ley N° 5115/13 y el Código Laboral.</p> <p>1.3.5. Coordinar con la Dirección de Talento Humano la priorización de capacitaciones y becas de grado y post grado para funcionarias mujeres</p>	Dirección de Gestión del Talento Humano – MAG y Sistema MAG.
	1.4. Protocolos intra e interinstitucionales de actuación para prevenir la discriminación y violencia de género.	<p>1.4.1. Elaborar un protocolo intra e inter institucional para la prevención y derivación de casos de discriminación y violencia de género en el MAG y entes autárquicos, en coordinación con la Dirección de Género y Juventud Rural.</p> <p>1.4.2. Elaborar un protocolo para la prevención e intervención en casos de acoso sexual y laboral para las instituciones del sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MAG</li> <li>• ETIG-JR</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	1.5. Sistemas de información desagregada por sexo y etnia.	<p>1.5.1. Adecuar los formatos de informes por proyectos, programas y direcciones del sector para que los mismos provean información desagregada por sexo, etnia y edad, conjuntamente con las Direcciones de Planificación de las instituciones del Sistema MAG.</p> <p>1.5.2. Determinar en los programas de trabajo de la auditoria interna, la evaluación de los indicadores de género, establecidos en los planes y programas institucionales.</p> <p>1.5.3. Incorporar indicadores de género e interculturalidad en las encuestas, registros, estadísticas y censos en coordinación con la Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias.</p> <p>1.5.4. Incorporar las categorías coproductores, cotitulares y jefatura compartida del hogar en los censos y estadística agrarias, en coordinación con la Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcciones de Planificación Sistema MAG.</li> <li>• Auditorías Internas – Sistema MAG.</li> <li>• Dirección de Censos y Estadísticas Agropecuarias.</li> </ul>
	1.6. Presupuesto del sector público agrario para los mecanismos de género.	1.6.1. Incorporar las partidas presupuestarias necesarias para la implementación de la Política de Igualdad de Género e Intercultural del Sector Público Agrario de acuerdo a lo establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley N°5446 de Políticas Públicas para mujeres rurales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGAF MAG y Sistema MAG.</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
2. Empoderamiento económico.	2.1. Gobernanza de la tierra.	<p>2.1.1. Coordinar desde la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG con la Dirección de Género del INDERT los mecanismos adecuados para que el SIRT expida los títulos de propiedad sin mayores requisitos para las mujeres rurales jefas de hogar, y en el caso de cotitularidad, dar opción de que figure primero el nombre de la mujer si así lo desea.</p> <p>2.1.2. Generar en conjunto desde la Dirección de Género y Juventud Rural del MAG con la Dirección de Género del INDERT y la SEAM estudios o estadísticas que permitan identificar la situación de la tenencia de la tierra y la toma de decisiones agropecuarias de mujeres rurales e indígenas.</p> <p>2.1.3. Establecer acuerdos de trabajo inter institucional entre la DEAg – MAG, SEAM y el INDERT para fortalecer los servicios que dichas instituciones implementan a nivel de los territorios desde el enfoque de la gobernanza de la tenencia de la tierra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MAG</li> <li>• DEAg - MAG</li> <li>• INDERT</li> <li>• SEAM</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> <li>• INDI</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	2.2. Acceso a Educación agraria de mujeres jóvenes rurales.	<p>2.2.1. Establecer incentivos para garantizar el ingreso a las escuelas agrícolas y agro mecánicas de las mujeres jóvenes a la educación agraria hasta lograr la paridad en el acceso. Desde la Dirección de Educación Agraria del MAG promover el acceso de mujeres rurales jóvenes a las Escuelas Agrícolas por medio de estrategias de difusión a nivel local, coordinando con el MEC, las Gobernaciones e instituciones privadas.</p> <p>2.2.2. Acondicionar la infraestructura y garantizar entornos seguros y libres de violencia en las Escuelas Agrícolas para albergar a mujeres jóvenes rurales que estén cursando sus estudios, en los casos que así lo requiera, coordinando desde la Dirección de Educación Agraria con el MEC, las Gobernaciones e instituciones privadas.</p> <p>2.2.3. Incorporar el enfoque de género e interculturalidad en el currículo educativo de las Escuelas Agrícolas con el fin de visibilizar y valorizar el rol de las mujeres campesinas e indígenas en el sector agropecuario, así como garantizar que los contenidos educativos no refuercen estereotipos de género. Trabajar el enfoque de género a nivel de directivos, docentes y alumnos.</p> <p>2.2.4. Elaborar un protocolo institucional para prevenir situaciones de abuso y violencia basada en género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Educación Agraria del MAG.</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MEC.</li> <li>• Gobernaciones.</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	2.3. Producción agropecuaria.	<p>2.3.1. Promover el registro de mujeres campesinas e indígenas en el RENABE facilitando información y asistencia para efectuar los procedimientos necesarios.</p> <p>2.3.2. Promover la capacitación y la asociatividad de las mujeres campesinas e indígenas en el marco de los planes tales como Plan Nacional para el Desarrollo de la Cadena de Valor de la Carne Bovina en Paraguay 2016-2021, el Plan de Algodón, el Programa Fomento de la Cadena Láctea y otros programas del Sistema MAG, para que puedan participar de los programas en igualdad de condiciones.</p> <p>2.3.3. Consultar e incorporar las demandas de las mujeres campesinas e indígenas en relación a los rubros que quisieran desarrollar y generar los programas integrales de diversificación productiva incluyendo la producción de artesanías (capacitación asistencia técnica y mercado).</p> <p>2.3.5. Incorporar las necesidades de las mujeres campesinas e indígenas en el desarrollo de programas de innovación tecnológica agropecuaria, doméstica, empresarial e industrial, con énfasis en tecnologías limpias adecuadas a la cultura campesina e indígena, de manera conjunta entre el MIC y CONACYT y la Academia, entre otros.</p> <p>2.3.6. Crear un mecanismo en el cual las mujeres campesinas e indígenas puedan participar en la validación de especies y variedades de semillas nativas y criollas, incluyendo la creación de bancos de semillas, en coordinación con el SENAVE y el IPTA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGP – MAG</li> <li>• DEAg – MAG</li> <li>• SENAVE</li> <li>• IPTA</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MIC</li> <li>• CONACYT</li> <li>• ACEDEMIA</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	2.4. Asistencia técnica	<p>2.4.1. Incrementar la asistencia técnica y capacitación en rubros pecuarios a mujeres rurales a través de los programas del MAG.</p> <p>2.4.2. Incrementar la asistencia técnica a comunidades indígenas incorporando las demandas de las mujeres indígenas y formando a extensionistas con enfoque de interculturalidad, para que puedan intervenir desde la pertinencia cultural de cada comunidad.</p> <p>2.4.3. Promover mayor número de técnicas extensionistas asistiendo a familias productoras priorizando la contratación de profesionales mujeres con enfoque de género e interculturalidad para la extensión agraria.</p> <p>2.4.4. Incorporar asistencia técnica en tecnologías limpias y energías alternativas para mujeres campesinas e indígenas.</p> <p>2.4.5. Incorporar en la asistencia técnica a mujeres campesinas e indígenas un componente de TICs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGP – MAG</li> <li>• DEAg – MAG</li> <li>• CAH</li> </ul> <p><b>Alianza</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SENATICS</li> </ul>
	2.5. Servicios financieros	<p>2.5.1. Crear una mesa interinstitucional entre el Banco Nacional de Fomento, Crédito Agrícola de Habilidadación, Fondo Ganadero, AFD y el MAG (DEAg) para extender los servicios financieros existentes a mujeres rurales por medio de difusión, información y capacitación financiera a beneficiarias de los programas del MAG.</p> <p>2.5.2. Ampliar la asistencia crediticia para mujeres, con intereses diferenciados para equiparar la participación de hombres y mujeres en servicios financieros en BNF, CAH y Fondo Ganadero.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banco Nacional de Fomento</li> <li>• CAH</li> <li>• Fondo Ganadero</li> <li>• DEAg -MAG</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	2.6. Comercialización.	<p>2.6.1. Priorizar la participación de mujeres campesinas e indígenas en la asistencia técnica sobre comercialización, negociación, técnicas de mercadeo, relaciones comerciales, calidad, manejo post cosecha, planificación de la producción, etc. por medio de talleres y cursos de capacitación.</p> <p>2.6.2. Fomentar la participación de mujeres productoras en las organizaciones que integran CECOPROA y CECOPROAAN por medio de procesos de sensibilización y formación a dichas asociaciones con el fin de aumentar la cantidad de mujeres negociadoras en los principales mercados.</p> <p>2.6.3. Incorporar a las organizaciones indígenas y asociaciones de artesanas indígenas a los sistemas de comercialización del MAG para que puedan ofrecer sus productos (miel, bolsos, cestería, tallados, etc.) en distintos mercados, incluso a nivel de exportación.</p> <p>2.6.4. Incrementar la cantidad de mujeres campesinas e indígenas beneficiadas con transporte de productos agrícolas.</p> <p>2.6.5. Generar acuerdos de trabajo interinstitucional con el INDERT para potenciar las ferias que ambas instituciones realizan, en las cuales la participación es mayoritariamente de mujeres.</p> <p>2.6.6. Brindar asistencia y acompañamiento técnico a mujeres para que puedan cumplir con el “proceso simplificado para la adquisición de productos agropecuarios de la agricultura familiar”, en el marco de la implementación de las Compras Públicas a la Agricultura Familiar y el fortalecimiento de Programas de Alimentación Escolar, así como compras públicas destinadas a otras instituciones públicas tales como hospitales, centros penitenciarios, cuarteles, comisarías entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Comercialización MAG</li> <li>• INDERT</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
3. Empoderamiento político	3.1. Fortalecimiento de la participación de mujeres campesinas e indígenas en instancias comunitarias, departamentales y municipales.	<p>3.1.1. Incrementar las capacitaciones a mujeres campesinas e indígenas sobre liderazgo, Género y Desarrollo, fortalecimiento organizativo, manejo de presupuesto y técnicas de comunicación efectiva para aumentar su representatividad en las organizaciones y asociaciones comunitarias y otras instancias demandadas por las mujeres.</p> <p>3.1.2. Promover un fondo de becas destinado a la participación de lideresas campesinas e indígenas en cursos, seminarios, congresos y otras instancias de formación.</p> <p>3.1.3. Promover la participación de las mujeres lideresas campesinas e indígenas en los Consejos Municipales y Departamentales por medio de asesoramiento y acompañamiento de técnicos/as del MAG.</p> <p>3.1.4. Implementar programas de difusión sobre el marco de derechos y políticas públicas, así como programas y servicios disponibles para las mujeres rurales en coordinación con los integrantes del ETIG-JR.</p> <p>3.1.5. Desarrollar capacitaciones tendientes al fortalecimiento de las organizaciones de mujeres, varones y mixtas que contemplen el enfoque de género e interculturalidad, en temas como violencia de género, participación política, modelos organizativos, paridad y otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MAG</li> <li>• DEAg – MAG</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobiernos Municipales</li> <li>• Gobiernos Departamentales</li> <li>• Organizaciones sociedad civil</li> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	<p>3.2. Participación de mujeres rurales en la planificación y evaluación de políticas, programas, proyectos y servicios del MAG.</p>	<p>3.2.1. Diseñar un mecanismo de planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación participativa a nivel territorial en el cual las mujeres campesinas e indígenas puedan manifestar sus necesidades y evaluar los servicios del MAG, en conjunto con las instituciones del Sistema MAG.</p> <p>3.2.2. Incorporar un instrumento de sondeo de satisfacción de beneficiarios/as de los servicios del MAG en los mecanismos de evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGP MAG y Sistema MAG</li> <li>• DGJR - MG</li> </ul>
	<p>3.3. Participación de las mujeres rurales en los espacios de discusión y negociación de las políticas de desarrollo agrario y resolución de conflictos.</p>	<p>3.3.1. Incorporar mecanismos de participación y consulta a mujeres campesinas e indígenas en el establecimiento del Marco Estratégico Agrario y otros espacios de análisis estratégico.</p> <p>3.3.2. Promover la participación de organizaciones de mujeres campesinas e indígenas en las MECID DAR departamentales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGP MAG y Sistema MAG</li> <li>• DGJR - MG</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
4. Seguridad y Soberanía Alimentaria y Nutricional.	4.1. Coordinación estratégica de Planes de seguridad y soberanía alimentaria.	<p>4.1.1. Fortalecer la coordinación interinstitucional entre el MAG, MEC, MSP y BS, STP, Dirección Nacional de Contrataciones Públicas para incorporar mecanismos a favor de las mujeres campesinas e indígenas en la implementación del programa de Compras Públicas a la Agricultura Familiar y el fortalecimiento de Programas de Alimentación Escolar.</p> <p>4.1.2. Coordinar con la SAS mecanismos para la participación de mujeres campesinas e indígenas en la provisión de alimentos a comedores comunitarios.</p> <p>4.1.3. Coordinar con SEN asistencia a mujeres campesinas e indígenas ante desastres de origen socio natural. (Temporales, inundaciones, sequías, etc.)</p> <p>4.1.4. Crear en el MAG un seguro agrícola diferenciado para mujeres campesinas jefas de hogar e indígenas ante desastres siconaturales.</p> <p>4.1.5. Difusión de las guías alimentarias y capacitación a mujeres y hombres sobre técnicas de conservación y procesamiento para evitar pérdidas y desperdicio de alimentos en coordinación con INAN.</p> <p>4.1.6. Capacitar en conjunto con la INAN a mujeres rurales, sus familias y comunidades en planes productivos y salud alimentaria atendiendo a todo el ciclo de vida y adecuando los planes a la cultura de las comunidades campesinas e indígenas.</p> <p>4.1.7 Crear bancos de semillas nativas y criollas en conjunto con IPTA y SENAVE para promover la seguridad y soberanía alimentaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MG</li> <li>• SENAVE</li> <li>• IPTA</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> <li>• MEC, MSP y BS, STP, Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.</li> <li>• SAS</li> <li>• SEN</li> <li>• INAN</li> </ul>

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Líneas de acción	Responsables directos e indirectos Alianzas estratégicas
	4.2. Promoción de políticas diferenciadas de SAN para pueblos indígenas	<p>4.2.1. Promover la participación de mujeres beneficiarias del MAG en la elaboración de las guías alimentarias para pueblos indígenas en conjunto con INAN.</p> <p>4.2.2. Incorporar la participación de las mujeres indígenas en la planificación productiva y asistencia alimentaria a comunidades asistidas por el MAG.</p> <p>4.2.3. Capacitar en conjunto con la INAN a mujeres indígenas en salud alimentaria de acuerdo a sus realidades y contextos culturales.</p> <p>4.2.4 Capacitar y sistematizar la recuperación de técnicas tradicionales de cultivo y alimentación para el mejoramiento nutricional de las familias y comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DGJR – MG</li> <li>• SENAVE</li> <li>• IPTA</li> </ul> <p><b>Alianzas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Interinstitucional Promotor de las DVGT.</li> <li>• MEC, MSP y BS, STP, Dirección Nacional de Contrataciones Públicas.</li> <li>• SAS</li> <li>• SEN</li> <li>• INAN</li> <li>• INDI</li> </ul>

## Anexo 1: Cuadro 1. Proceso de consultas a beneficiarias y extensionistas del MAG.

Departamento	Distritos	Perfil de participante
Concepción	Concepción (Romero Potrero, Koe Pora, Sagrada Familia, Potrerito)	Productoras
San Pedro	Liberación, San Pablo, Santa Rosa del Aguaray, Paraguay Pyahu (San Pedro Norte), Villa del Rosario (Caacupemi), Guajayvi (Defensores de San Cayetano, Calle 19 de Agosto) San Estanislao (Vaca Hu), Bertoni. (San Pedro Sur)	Productoras
Cordillera	Arroyos y Esteros, Caacupé, Santa Elena, Eusebio Ayala, Atyra, Caacupé, Itacurubi, Cabañas, Isla Pucú	Productoras
Guairá	Yataity, Villarrica, Nueva Esperanza, Boquerón del Guairá	Productoras
Caaguazú	Repatriación, Caaguazú, RI 3 Corrales, Potrero Guayaki, 1º de Mayo, Colonia Montanaro, Cnel. Oviedo, San Joaquín, Hyú, Vaquería	Productoras Técnicas y técnicos extensionistas
Caazapá	Guavirá, Buena Vista	Productoras
Itapúa	San Cosme y Damián, Yatyty, Cnel Bogado (Curuñai), Natalio (km 30, Triunfo 17 2º Línea)	Productoras
Misiones	San Ignacio, San Juan (Ibáñez Rojas), San Miguel, San Jorge, Santa María, Santa Rosa	Productoras Técnicas y técnicos extensionistas
Paraguarí	Paraguarí, Escobar, Yaguarón, Ybycui (Kurusu Pacheco, Niño Jesús Veni Loma, San Cayetano de Ybyraity, Santa Librada Caraguatay)	Productoras
Alto Paraná	Juan E. O´Leary, Minga Guazú, Juan León Mallorquín	Productoras
Central	Yparacarai, Ita, Guarambaré, Villeta, Itauguá	Productoras
Ñeembucú	Gral. Díaz, Pilar (Loma Guazú), San Juan, Paso de Patria	Productoras
Amambay	Pedro Juan Caballero (Colonia Itororó, Colonia Potrero Sur), Capitán Bado (Colonia Mariscal López)	Productoras
Chaco Central	Presidente Hayes, Tenientelrala Fernández	Productoras
Bajo Chaco	Presidente Hayes, Benjamín Aceval, Cerrito, Remansito, Falcón	Productoras
Región Oriental	Pueblos: Ava Guaraní, Aché, Qom, Guana, Pa'i Tavytera, Mbya Guaraní	Mujeres indígenas
Región Occidental	Guaraní Occidental. Enxet Sur, Nivaclé, Ayoreo, Guaraní Nandeva, Manjui, Angaité	Mujeres indígenas

# Bibliografía

- Bogado, M. O. 2016. Alquiler de tierras y territorios indígenas en el Paraguay; Cuadernos do Lepaarq, XIII (26).
- Caballero, V. 2015. Marco conceptual básico para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. FAO.
- CEDAW. 2016. Recomendación general número 34 sobre los derechos de las mujeres rurales.
- FAO. 2007. Buena gobernanza en la tenencia y la administración de tierras.
- FAO. 2009. Towards voluntary guidelines on responsible governance of tenure of land and other natural resources.
- FAO. 2013. Gobernar la tierra en beneficio de las mujeres y los hombres. Guía Técnica. Roma.
- Ganson, B. 1985. Las consecuencias demográficas y sociales de la Guerra de la Triple Alianza. Asunción.
- Guereña, A. 2017. Kuña ha yvy. Asunción: Onu Mujeres - Oxfam.
- Milosavljevic, V. 2007. Estadísticas para la equidad de género. Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina. Santiago de Chile. Vols. Cuadernos de la CEPAL, N°92.
- NN.UU. 1987. "Nuestro futuro común". Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- NN.UU. 1995. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing.
- Palmer, D. Y. 2009. Hacia una mejor gobernanza de la tierra. Documento de trabajo.
- Potthast, B. 2010. La mujer en la historia del Paraguay. Asunción: Editorial Taurus. En I. -C. Telesca, Historia del Paraguay.
- Revuelta Vaquero, B. 2007. La implementación de políticas publicas. Dikaion, 21(16), 135 - 156.
- Riquelme, Q. 2016. Agricultura Familiar Campesina en el Paraguay. Asunción: CADEP Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya.
- Urrutia, J. 2012. Desarrollo rural e interculturalidad. La Revista Agraria (146), 16.



La Política de Igualdad de Género e Intercultural del Ministerio de Agricultura y Ganadería y de los entes autárquicos que componen el sector público agrario es la materialización del compromiso institucional para transversalizar el enfoque de género, y el abordaje intercultural, en todos los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de los programas, proyectos y presupuestos del sector en el marco de la implementación de la Ley N° 5446 de Políticas Públicas para Mujeres Rurales.

Involucra a los niveles político, estratégico y operativo de todo el sistema de gestión rural y busca orientar el desarrollo agropecuario y rural garantizando los mismos derechos, las mismas oportunidades e igual poder de decisión para las mujeres rurales, campesinas e indígenas.

Es una herramienta que permitirá identificar de manera permanente la estructura de desigualdades, discriminación y violencia que actualmente impide el desarrollo equitativo y la participación plena de las mujeres rurales direccionando la gestión pública hacia la reducción de las brechas de género existentes en las áreas de acceso y control de los recursos, la producción agropecuaria y forestal, la agricultura familiar, la seguridad y soberanía alimentaria, la pobreza rural, la gestión del cambio climático, desde una perspectiva que promueva la igualdad y equidad social respetando las características culturales y generacionales.

Cooperación técnica de:



Organización de las Naciones Unidas  
para la Alimentación y la Agricultura