

INCLUSIÓN DE MUJERES EN OFICIOS NO TRADICIONALES EN OBRAS DE MEJORAMIENTO DE CAMINOS RURALES – EXPERIENCIA EN PARAGUAY

M.A. Peris

Comisión de Comunicaciones de la Asociación Mundial de Carreteras, Asociación Paraguaya de Carreteras, Paraguay. andreaperis@gmail.com

C. Lezcano

Unidad Ejecutora de Proyectos del BID, Dirección de Caminos Vecinales, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Paraguay. clezcanomopc@gmail.com

RESUMEN:

Es un proyecto a escala orientado a implementar nuevas practicas referente a inclusión de mujeres en oficios no tradicionales, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones del Paraguay y la Dirección de Caminos Vecinales, como organismo ejecutor de este proyecto.

Según datos en el año 2016, la tasa de participación laboral de las mujeres paraguayas fue relativamente cercana al promedio regional, y en ese entonces, inferior a la participación laboral masculina. Estas brechas fueron más notorias en zonas rurales.

Sólo 1.7% de toda la fuerza laboral femenina se concentró en el área de transporte, almacenamiento y comunicaciones; y entre los ocupados en este sector, las mujeres sólo representaban el 14% del total de empleados (frente a un 86% de ocupación masculina).

En cuanto a los ocupados en el sector de la construcción, la proporción femenina alcanzaba sólo un 2% frente a un 98% de ocupación masculina
Sector rural: proporción de mujeres sin ingresos llegaba al 42.4%.

Las mujeres campesinas en situación de pobreza vulnerable apenas llegaba a ganar el 15,7% de las remuneraciones de los hombres urbanos no pobres

Este trabajo pretende fomentar la participación de la mujer en espacios de formación y empleo en oficios no tradicionales de construcción y mantenimiento de caminos Rurales del Paraguay.

1. INTRODUCCIÓN:

El Gobierno del Paraguay se encuentra desarrollando un Programa Nacional de Caminos Rurales, cuyo objetivo es contribuir al aumento de la competitividad de la producción nacional y de la integración económica y a mejorar el nivel de vida de la población rural, incrementando y manteniendo el nivel de servicio de una parte sustancial de la red prioritaria de caminos vecinales.

Por este motivo a través del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), se están ejecutando varios convenios de préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID): Operación PR-L1084 – Contrato de Préstamo 3363/OC-PR y 3364/CH-PR y Convenio de Préstamo ICO 5519 (AECID), así también la Operación PR-L1092 Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales II” Contrato de Préstamo BID N° 3600 OC-PR.

La administración y coordinación del Programa es responsabilidad del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), a través de la Dirección de Caminos Vecinales (DCV), que constituye el Organismo Ejecutor.

En este contexto se entiende que el objetivo general de este Programa es contribuir al aumento de la competitividad de la producción nacional y elevar el nivel de vida de la población rural, incrementando y manteniendo el nivel de servicio de una parte sustancial de la red prioritaria de caminos vecinales, a través de sus componentes principales.

Asimismo, el Programa apoya la modernización y el fortalecimiento de la estructura institucional del subsector, promoviendo una mayor participación de los Gobiernos Locales (GL) en la gestión de la red vecinal y en la sostenibilidad de la misma, a partir del cofinanciamiento del mantenimiento rutinario de los caminos intervenidos.

Al respecto, el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y con otras agencias financieras, han implementado primeramente con un estudio de diagnóstico realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo quienes en cumplimiento de la política operativa de Igualdad de Género, apoya la actividad propuesta en el Plan Piloto a través del cual se promueve las inversiones directas en áreas estratégicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Es así que se propone como primer grupo de mujeres a ser incluidas en capacitaciones técnicas (rubros de obras) y pasantías en oficios no tradicionales, periodo durante el cual se lograron las metas propuestas y se vieron comprometidas 6 empresas contratistas para el cumplimiento. Se extiende el proyecto al segundo grupo de la Operación PR-L1084, con otras 5 empresas contratistas, periodo durante el cual se ha logrado las metas 167 personas capacitadas, 61 mujeres y 106 varones.

Posteriormente la Operación PR-L1092, 5 empresas contratistas fueron adjudicadas para la ejecución de obras de rehabilitación de tramos, del mismo modo se llevó a cabo el “Plan de inserción de mujeres en oficios no tradicionales”, donde se alcanzó a capacitar a 226 personas, entre hombres y mujeres.

Las capacitaciones y los talleres fueron enfocados en temas de manejo de maquinaria pesadas motoniveladora y pala cargadora, excavadoras hidráulica con simulador, armador de hierro para puentes-alcantarillado y paredes; luego inició el proceso de selección de 4 pasantes mujeres por cada contrato, llegando al total de 20 mujeres incluidas en rubros de obras, las mismas al culminar las capacitaciones y las pasantías podrían ser incorporadas como trabajadoras según necesidades de cada empresa contratista.

2. ANTECEDENTES

Con respecto a los datos estadísticos a nivel nacional en el año 2016, arroja que la tasa de participación laboral de las mujeres paraguayas fue relativamente cercana al promedio regional (55.8% versus 54.3%), no obstante, es inferior a la participación laboral masculina (85.8%). Estas brechas son aún más notorias en zonas rurales (50.6% para las mujeres y 86.6% para los hombres).

Sólo 1.7% de toda la fuerza laboral femenina se concentra en el área de transporte, almacenamiento y comunicaciones; y entre los ocupados en este sector, las mujeres sólo representan el 14% del total de empleados (frente a un 86% de ocupación masculina). Para los ocupados en el sector de la construcción, la proporción femenina alcanza sólo un 2% frente a un 98% de ocupación masculina. (Fuente, Memoria de Gestión, Caminos Vecinales. 2017).

Adicionalmente, el 37% de las mujeres no cuenta con un ingreso propio, frente al 19.6% de los hombres. La falta de autonomía económica se agrava en el sector rural donde la proporción de mujeres sin ingresos llega al 42.4%.

Por otro lado, en promedio las mujeres campesinas ganan apenas el 62.1% del ingreso masculino total. Las mujeres de zonas rurales ganan poco más de la mitad (53.1%) que las mujeres que trabajan en zonas urbanas, mientras que las mujeres pobres ganan el 27,6% del ingreso de las mujeres no pobres. Las mujeres campesinas pobres apenas llegan a ganar el 15,7% de las remuneraciones de los hombres urbanos no pobres.

3. OBJETO DEL INFORME

El objeto del presente informe es, dar cumplimiento a lo indicado en las directrices para la presentación y preparación de documentos individuales para el XXVII Congreso Mundial de la Carretera Praga, República Checa, 2-6 de octubre de 2023.

Para el efecto, se ha elaborado un informe que consiste en estudios de casos referente a la inclusión de género en oficios no tradicionales implementados en los proyectos de caminos vecinales del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, financiados por el Banco BID y Cofinanciadores citados con anterioridad.

4. ETAPA DE DIAGNOSTICO

En la etapa de preparación de las actividades durante la implementación de la estrategia (2015-2016), se conformó el equipo de trabajo intersectorial entre la Unidad Ejecutora del Proyecto (UEP); el Departamento de Género y Reasentamiento (DGR) dependiente de la Coordinación Social de la Dirección de Gestión Socio Ambiental del MOPC; con la colaboración de especialistas y consultores del BID.

Según la información relevada en el informe de referencia, este equipo de trabajo comienza a definir el “Proceso de conceptualización del Proyecto Piloto” y la “Estrategia para implementación en las obras del programa”, entre ello se plantea financiar las capacitaciones y el periodo de pasantía de las mujeres seleccionadas a fin de aumentar la participación de la mujer en los empleos no tradicionales generados por las obras de construcción y el mantenimiento de los caminos rurales en el interior del país, del mismo modo se establecieron estrategias específicas para la sensibilización de los actores claves durante el proceso, para derribar mitos asociados a los estereotipos de género en la división del trabajo. [1]

Para un mejor resultado se realiza alianzas público-privado a fin de tener más actores involucrados en la causa y maximizar recursos del territorio donde se ejecuta el Plan, entre ellos la Organización de la Naciones Unidas-ONU Mujeres, Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y la Cooperación Alemana al Desarrollo (GIZ).

Seguidamente, se realiza relevamiento de información con los actores involucrados del sector de transporte con perspectiva de género. Los principales eslabones de la cadena de valor consultados fueron: Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, empresas constructoras y fiscalizadoras de obras, Trabajadores de campamentos de obra, Mujeres recaudadoras de peaje, Instituciones de Formación Profesional. [1]

Los resultados arrojaron que:

En el MOPC: 20% de las mujeres desempeñan cargos auxiliares, administrativos o de servicios, solo el 3% ocupan cargos gerenciales.

En las empresas constructoras, el 4% de las mujeres desarrollan actividades de servicios y no hay mujeres en trabajos no tradicionales.

En las empresas fiscalizadoras, el 14% de las mujeres realizan actividades administrativas, de ingeniería y de fiscalización.

En los campamentos de obras, no se registra participación de mujeres [1]

Estos resultados muestran una baja o nula participación de mujeres en oficios no tradicionales en el sector de la construcción y mantenimiento vial, lo cual se asocia principalmente a que no existe oferta de trabajo dirigida a las mujeres. Asimismo, se pudo constatar la presencia de estereotipos culturales y roles tradicionales de género que afectan principalmente a las mujeres en el desarrollo de actividades laborales relacionadas con el transporte y la construcción. [1]

Con el diagnóstico obtenido para la elaboración del Plan piloto, se procede a diseñar de manera participativa la estrategia de género para dar respuesta a este contexto socioeconómico y laboral de las mujeres en el sector de transporte y de construcción vial. Para una mejor implementación, se ha incluido actividades de la estrategia de género dentro de los Pliegos de Bases y Condiciones (PBC) de la licitación de las obras del programa, lo cual obliga a las empresas contratistas el cumplimiento de cada ítem a ser evaluado posteriormente en los informes.

A continuación, se presentan las actividades desarrolladas según las exigencias técnicas establecidas en el Pliego de Base y Condiciones (PBC) de las contratistas con los registros correspondientes, datos relevados de los informes mensuales de las empresas, fiscalizadoras y consultoría externa del BID.

5. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN PILOTO

5.1 PRIMER GRUPO PLAN PILOTO, Operación PR-L1084

Con respecto a la evaluación y medición de la aplicación de la estrategia del Plan de Género, el equipo de trabajo ha desarrollado indicadores establecidos por cada actividad incluidas en las especificaciones técnicas de las 6 contratistas, como:

- Adecuación del campamento de obras, que atienda las necesidades de las mujeres con baños y habitaciones separadas, en caso de que éstas deban pernoctar en los campamentos,
- Elaboración del Manual de Convivencia y su socialización con todos los actores involucrados en obras con el fin de promover en los campamentos una cultura de igualdad, estableciendo sanciones específicas en caso de incumplimiento de las reglas.
- Realización de capacitaciones en oficios no tradicionales con un número específico de participación de mujeres por cada capacitación y certificación, (Como mínimo 2 cursos).

- Pasantías remuneradas, cada contratista debe incorporar 4 pasantes mujeres asignadas a oficios no tradicionales en la obra, como: operadoras de maquinaria, topografía, laboratorio de suelos y hormigón, seguridad de campamento o de obras, almacenista/expendio de combustibles, etc., [1]

Dentro de estas actividades también se enfatizó la etapa de socialización del plan, considerando que la difusión y comunicación fue parte estratégica a fin de llegar a muchas mujeres del área de influencia para alentar la participación de las mismas, para ello se informó a las autoridades locales de los municipios, referentes comunitarios, se realizaron spots radiales y reuniones comunitarias.

Así mismo se procedió a la coordinación de actividades interinstitucionales y la articulación de acuerdos entre el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), para la realización de los cursos y talleres con certificación.

En esta etapa se realizaron 13 cursos en total, entre ellos operador de maquinaria, formación con simuladores y maquinarias en campo, ayudante de topografía y ayudante de laboratorio de suelo, seguridad y salud ocupacional. Cabe señalar que estos cursos fueron certificados con horas teóricas y prácticas. Un total de 167 personas fueron capacitadas, entre ellas 61 son mujeres.

Cabe señalar que estas obras se desarrollan en tres de los departamentos con más incidencia de la pobreza de la Región Oriental del país: San Pedro, Caaguazú y Caazapá.

Resultados de la ejecución del Plan Piloto, primer grupo:

EMPRESA	MUJERES	VARONES	TOTAL
Consorcio MYT-LT	10	13	23
Tecnología del Sur	13	17	30
EDIVISA y TOCSA	13	41	53
TOCSA	7	4	11
Consorcio Tape Rory	9	12	21
Consorcio San Ignacio	9	19	28
Total de personas capacitadas	61	106	167
Porcentajes de mujeres y hombres	37%	63%	100%

Información actualizada, DGR-DGSA, 18 de noviembre, 2017

Fuente, Memoria de Gestión

Tabla 1 Resultados del Plan Piloto, Primer Grupo - Operación PR-L1084

Luego de las capacitaciones fueron seleccionadas 24 mujeres en total para las pasantías considerando el perfil socioeconómico, establecidas por la Especialista Social y Género de las empresas contratistas con la aprobación de la fiscalización de obras que además cuenta con una fiscalizadora especialista del área social y género. Cabe señalar que estas pasantías eran remuneradas por 5 meses y culminaron en el 2018; por último, las contratistas presentaron informe final de la implementación del Plan Género con la debida documentación de todo el proceso.

Listado de pasantes por empresa:

Cantidad	NOMBRE Y APELLIDO	MODALIDAD
EMPRESA TECNOLOGÍA DEL SUR		
1	Nilda Benítez	Operadora de máquina
2	Sandra Cabral	Operadora de máquina
3	Carmen Núñez	Encargada de Seguridad
4	Elena González	Encargada de Seguridad
CONSORCIO M&T –LT LOS TRIGALES		
5	Liz Valeria Matto	Operadora de máquina
6	Dina Gamarra Dure	Operadora de máquina
7	Marlene Aguilar	Ayudante de Topografía
8	Laura Ibarrola	Ayudante de Topografía
CONSORCIO SAN IGNACIO		
9	Angelina Godoy	Operadora de máquina
10	Mónica Arias	Operadora de máquina
11	Danilce Peralta.	Operadora de máquina
12	María Ramoa	Operadora de máquina
CONSORCIO TAPE RORY		
13	Pabla Barrios	Operadora de máquina
14	Silvia Martínez	Operadora de máquina
15	Ruth Martínez	Ayudante de Topografía
16	María Raquel Caballero	Ayudante de Topografía
EMPRESA TOCSA		
17	Ayesa López	Operadora de máquina
18	Francisca Mariela Sanabria	Operadora de máquina
19	Liz Mariela Paredes	Ayudante de Laboratorio
20	Mabel Delgado	Ayudante de Laboratorio
EMPRESA EDIVISA		
21	Camila Silva	Operadora de máquina
22	Liza Chávez	Operadora de máquina
23	Mirna Acosta Benítez	Depósito y expendio de combustible

24	Mabel Acosta	Encargada de pista- Apuntadora
----	--------------	-----------------------------------

Tabla 2 Listado de pasantes por Empresa, Primer Grupo - Operación PR-L1084

Registro del Proyecto DGR/CS/DGSA. 2018.

Al finalizar las pasantías, se logró contratar a 18 mujeres en las distintas empresas dentro del rubro de obras, entre ellas 7 banderillera, apuntadora y encargada de pista; 4 maquinista; 3 expendio de combustible y depósito; 2 ayudante de topografía y 2 construcción de canaletas.

Atendiendo los datos señalados en el informe de referencia [1], entre los principales hallazgos obtenidos a través de la ejecución del Plan piloto “Incorporación de mujeres en oficios no tradicionales”, se indica lo siguiente:

- En cuanto a la formación profesional certificada, la meta fue superada significativamente, considerando el contexto y punto de partida, ya que, para la mayoría de las empresas, la formación e inclusión de mujeres en oficios no tradicionales no era parte de su estrategia empresarial tradicional a esto se suma que, en Paraguay, también los hombres en su gran mayoría, carecen de una formación formal con certificación a nivel local. [1]
- Asimismo, se destaca dentro de los resultados un paso importante para derribar estereotipos de género en la división del trabajo, generando un clima laboral diverso y favorable para una futura contratación de mujeres en dichos oficios con diversas actividades realizadas. [1]
- En cuanto a los perfiles de las mujeres participantes en las capacitaciones se destaca que, el 81% tienen menos de 33 años; y un porcentaje menor de mujeres entre 40 y 45 años (11%), mencionando que tiene igual desempeño y actitudes que las más jóvenes según los instructores y las Especialistas Sociales. En relación a las motivaciones, señalan que, ambos grupos poblacionales, están vinculadas a la proyección laboral. Se observa que en el grupo de mujeres mayores las motivaciones están más asociadas a enfrentar desafíos, socializar, tener la oportunidad de estudiar y cultivar espacios fuera del entorno del hogar.
- Otro de los hallazgos mencionados en el informe infiere que las participantes mujeres tienen autovaloración y autoestima que las destaca. También sobresale la aceptación del acceso de mujeres a la formación en oficios no tradicionales por parte del entorno familiar, comunitario y laboral.

a. SEGUNDO GRUPO PLAN PILOTO, Operación PR-L1084

En esta etapa participaron 5 empresas las cuales fueron contratadas para la rehabilitación de caminos de los Departamentos de San Pedro y Canindeyú, de la Región Oriental. Del mismo modo que el proceso del primer grupo, el pliego de base y condiciones (PBC) de las empresas fueron adaptadas al Plan de Género, incluyendo en los ítems las actividades específicas para su implementación.

También se propuso la elaboración del Plan de Acción Social y Ambiental con una Manual de Convivencia, la adecuación del campamento para la atención de las necesidades tanto de hombres como de mujeres

Llegó a concretarse 14 cursos en rubros de obras entre el 2018 y 2021, como: operador de maquinaria pesada, topografía y manejo de equipos de medición, ayudante de laboratorio de suelo, manejo de combustible, salud y seguridad ocupacional, seguridad industrial, seguridad vial y seguridad escolar.

Los talleres de sensibilización eran implementados por la Especialista Social de cada empresa a fin de trabajar el tema género con los obreros de las empresas, incluyendo los cargos administrativos y de gerencia.

Se logró capacitar a 152 personas del área de influencia de los tramos en mejoramiento, de los cuales 84 fueron mujeres y 68 varones.

Cuadro resumen de las personas capacitadas por empresas contratistas:

EMPRESA	MUJERES	VARONES	TOTAL
Consorcio Nueva Germania	15	3	18
CIVSA	15	11	26
Consorcio Nueva Durango	8	9	17
Consorcio Canindeyú	38	45	83
Feldman	8	0	8
Total, de personas capacitadas	84	68	152
Porcentajes de mujeres y varones	55%	45%	100%

Fuente, Informe Plan de Acción de Género, OP 1084

Tabla 3 Resultados del Plan Piloto, Segundo Grupo - Operación PR-L1084

Listado de pasantes por empresa contratistas:

CANTIDAD	NOMBRE y APELLIDO	RUBRO
Lote 1. Empresa Consorcio Nueva Germania		
1	Gervacia Mercedes Morínigo	Operadora de Retroexcavadora hidráulica
2	Karina Enciso Risso	Operadora de Retroexcavadora Hidráulica
3	Teresa Bordón Cardozo	Encargada de Expendio de Combustible
4	Verónica Fernández Pavón	Encargada de Expendio de Combustible
Lote 2. Empresa C.I.V.S.A		
5	Norma González Denis	Operadora de maquina pesada
6	Mónica Antonia Achucarro Sanabria	Operadora de maquina pesada
7	Alba Soledad Bordón	Operadora de maquina pesada
8	Blanca Vázquez Dávalos	Operadora de maquina pesada
Lote 3. Empresa Consorcio Durango		
9	Raquel Faustina Benítez	Operadora de Retroexcavadora
10	Mirian Medina	Operadora de Retroexcavadora
11	Vilma Concepción Figueredo Frutos	Encargada de Expendio de Combustible
12	Glecielli Giménez Gaona	Encargada de Expendio de Combustible
Lote 4. Empresa Consorcio Canindeyú		
13	Sebastiana Rotela	Apuntadora
14	Lilian Esther Bareiro Chávez	Ayudante de Topografía
15	Luz Clarita Duarte	Apuntadora
16	Cecilia Maidana	Ayudante Laboratorio de Suelo
17	Andrea Duarte	Encargada de Expendio de Combustible
18	Alma Belén Quiñonez Fernández	Operadora de Maquinaria Pesada
Lote 6. Empresa Constructora Feldmann S. A		
19	Claudia Villalba Diana Sanabria	Encargada de Expendio de Combustible
20	Andrea Peralta	Operadora de Máquinas Pesadas
21	Sandra Villalba	Ayudante de Laboratorio
22	Diana Sanabria	Ayudante de Topografía

Tabla 4 Listado de pasantes por empresa, Segundo Grupo - Operación PR-L1084

Fuente: Registro del Proyecto GPCV/UEP/BID. 2019. Informe consultoría BID 2021

De las 22 mujeres que culminaron sus pasantías, 12 fueron contratadas dentro del plantel del personal de las empresas contratistas:

EMPRESA	CANTIDAD	RUBRO
Lote 2. C.I.V.S.A	3	Expendio de Combustible Apuntadora Operadora de compactador
Lote 4. Consorcio Canindeyú	4	Operadora, Compactador Ayudante de Topografía Apuntadora Expendio de Combustible
Lote 1. Nueva Germania	1	Apuntadora
Lote 3. Consorcio Durango	1	Expendio de Combustible
Lote 6. Constructora Feldmann S. A.	3	Administradora de campamento Auxiliar Administrativo Expendio de Combustible

Tabla 5 Mujeres contratadas con pasantías culminadas, Segundo Grupo - Operación PR-L1084

Fuente: Registro del Proyecto DCV. 2020. Informe Consultoría BID, 2021

b. TERCER GRUPO PLAN PILOTO, Operación PR-L1092

Atendiendo las estrategias de género establecidas en la primera y segunda etapa como Proyecto piloto por la OP 1084, en el “Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales-Región Oriental- PR-L 1092 se ha definido incluir nuevamente dentro de los Pliegos de Bases y Condiciones (PBC) ítems que hacen referencia al cumplimiento de las actividades vinculadas al “Plan de inserción de mujeres en oficios no tradicionales”, entre las especificaciones indicadas están:

- Contratación de un/a especialista de género.
- Adecuación de campamentos.
- Elaboración y socialización del “Manual de Convivencia”.
- Desarrollar cursos de sensibilización con enfoque de género.
- Realizar talleres de capacitación teórico/práctico.
- Incorporar en pasantías remuneradas a mujeres seleccionadas

Estas obras se desarrollaron en los departamentos de *Itapúa, Alto Paraná y Cordillera*, tres departamentos de la Región Oriental del país.

Se resalta además que las comunidades locales han sido beneficiadas indirectamente con las capacitaciones realizadas dentro del plan, considerando que tanto varones como mujeres fueron capacitados y capacitadas en rubros de obras, estos conocimientos adquiridos quedan en la comunidad por lo tanto podrían ser aplicados en cualquier tipo de proyecto de obras, considerando que se realizaron spots de sensibilización en radios comunitarias y con autoridades locales para promover la igualdad y la participación de hombres y mujeres.

Para las capacitaciones se desarrollaron diversas actividades lideradas por la Especialista Social y Género de cada empresa contratista.

a- Lanzamiento del curso en el área de construcción

En el marco del cumplimiento de las especificaciones técnicas de las constructoras, se realizó el lanzamiento oficial de los cursos del área de construcción, por parte del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTESS) en conjunto con el Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), donde participaron los representantes de las empresas constructoras, fiscalización y equipo de la Dirección de Caminos Vecinales, así también se dio la bienvenida a los cursantes inscriptos por cada especialista social de las empresas y se pudo conocer experiencias de algunas mujeres incluidas en los cursos.

b- Aspectos relevantes para el desarrollo del curso:

- Socialización e información a la comunidad, sobre los cursos
- Se realizaron gestiones con el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
- Se acordó con los municipios, el uso del predio para impartir los cursos
- Se atendieron las medidas sanitarias de prevención del COVID 19.
- Participaron tanto varones como mujeres.

Importante señalar que, en una de las localidades también se dio participación a miembros de comunidades indígenas ubicados en el área de influencia, con la posibilidad de lograr su formación y posible inserción laboral.

Cursos otorgados por empresas contratista:

EMPRESA	METODOLOGÍA	CURSO	PARTICIPANTES
ECOMIPA SA	Curso teórico-Practico. 80 horas	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	26
	Curso con simulador y prácticas reales. 140 horas.	Manejo de Excavadora Hidráulica y Pala Cargadora	33

CONSTRUC- TORA ASUNCION SA Y ASOCIADO S/29 Lote 2 Tramo La Paz-Jesús	Curso con simulador y prácticas reales. 140 horas.	Manejo de Excavadora Hidráulica	20
	Curso teórico-Practico. 80 horas	Excavadora Hidráulica Con simulador	30
CONSTRUC- TORA ASUNCION SA Y ASOCIADO S/29 Lote 3 Tramo Artigas- Fram	Curso con simulador y prácticas reales. 140 horas.	Excavadora Hidráulica Con simulador	20
	Curso teórico-Practico. 150 horas	Curso de armador de hierro para puentes, alcantarillado y paredes	8
CONSORCI- O VIAL CORDILLE- RA-Lote 1 Tramo: Ruta N° 3 – Cañada Costa Pucú – Pirapomi,	Curso con simulador y prácticas reales. 140 horas.	Operador básico en retroexcavadora.	19
	Curso teórico-Practico. 80 horas	Auxiliar en Seguridad Industrial Salud Ocupacional	22
CONSORCI- O RUTA 98- Lote 2 Tramo: Itakyry- Colonia Ykuá Porá- Rancho Alegre	Curso con simulador. Teórico y práctico 160 horas.	Operador básico de Motoniveladora	29
	Curso teórico-Practico. 80 horas.	Seguridad y Salud Ocupacional	19

Fuente, Informe mensual de las contratistas. Informe consultoría BID 2021

Tabla 6 Resultados del Plan Piloto, Tercer Grupo - Operación PR-L1092

EMPRESA	MUJERES	VARONES	TOTAL
ECOMIPA SA	33	26	59
CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29 (La Paz-Jesús)	15	35	50
CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29 (Fram-Artigas)	8	20	28
CONSORCIO VIAL CORDILLERA	29	12	41
CONSORCIO RUTA 98	24	24	48
Total, de personas capacitadas	109	117	226
Porcentaje de mujeres y varones	48%	52%	100%

Fuente: Elaboración equipo DCV/ECATEF/BID, 14 de junio 2022

Tabla 7 Cantidad de pasantes por empresa, Tercer Grupo - Operación PR-L1092

c- Pasantías

Al cierre de las capacitaciones, se espera que las mujeres que hayan cumplido con los requisitos establecidos puedan realizar la pasantía supervisada.

A continuación, se detallan las pasantes seleccionadas, considerando criterios establecidos por las Especialistas Sociales de las empresas y aprobadas por la Fiscalización.

Todas las pasantes cumplieron los 3 meses de pasantía que estipula el PBC, con remuneración mensual igual al salario mínimo mensual legal que rige en este periodo. Listado de pasantes seleccionadas por cada empresa contratista:

CANTIDAD	NOMBRE y APELLIDO	RUBRO
Lote 1. CONSORCIO VIAL CORDILLERA		
1	Irene Soledad Mereles Villalba	Apuntadora
2	Sandra Epifanía Villalba Díaz	Banderillera
3	Nilsa de las Nieves López Aquino	Banderillera
4	Digna Ramona Ortega Báez	Apuntadora
Lote 2. CONSORCIO RUTA 98		
5	Alba Talavera Venialgo	Operador de Motoniveladora
6	Blanca Celina Talavera Giménez	Operador de Motoniveladora
7	Cristina Yegros	Operador de Motoniveladora
8	Mirna Antonia Cáceres	Operador de Motoniveladora
Lote 1. ECOMIPA SA		

9	Nancy Elizabeth Trubjer	Operador de Pala Cargadora y rastra de disco
10	Fátima Villanueva	Operador de Pala Cargadora y rastra de disco
11	Rocío Elizabeth Ferreira	Operador de Pala Cargadora y rastra de disco
12	Esther Ozuna	Operador de Pala Cargadora y rastra de disco
Lote 2. CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29		
13	María Ester Villalba Sotelo	Operador de Excavadora Hidráulica
14	Rosalía Giménez	Operador de Excavadora Hidráulica
15	Alicia Emilia Bordón Flores	Operador de Excavadora Hidráulica
16	Andrea Celeste Caballero	Operador de Excavadora Hidráulica
Lote 3. CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29		
17	Rosa Romina Soley	Operador de Excavadora Hidráulica
18	Jessica Álvarez	Operador de Excavadora Hidráulica
19	Gabriela Diaz	Operador de Excavadora Hidráulica
20	Maricel López	Operador de Excavadora Hidráulica

Tabla 8 Listado De Pasantes Por Empresa, Tercer Grupo - Operación PR-L1092

Fuente: Informe mensual de las contratistas. Informe consultoría BID 2021.

d- Inserción laboral de mujeres

Al culminar las pasantías, se logró contratar a 12 mujeres dentro del personal de obras de las empresas mencionadas:

EMPRESA	CANTIDAD	RUBRO
Lote 1. CONSORCIO VIAL CORDILLERA	4	Apuntadoras Banderilleras
Lote 2. CONSORCIO RUTA 98	3	Apuntadora
Lote 2. CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29	1	Construcción de alcantarilla
Lote 3. CONSTRUCTORA ASUNCION SA Y ASOCIADOS/29	1	Apuntadora
Lote 1. ECOMIPA SA	3	Laboratorio de suelo

Tramo: San Vicente-Itaná	Mantenimiento en el taller mecánico Enfermería
--------------------------	---

Tabla 9 Mujeres Contratadas Con Pasantías Culminadas, Tercer Grupo - Operación PR-L1092

Fuente, Informe mensual de las contratistas.

6. RESULTADOS

Asimismo, sumando la cantidad de personas participantes de los tres grupos mencionados se ha alcanzado cumplir con el objetivo de implementar nuevas prácticas referente a inclusión de mujeres en oficios no tradicionales en el rubro de obras ejecutado por una institución pública como el Ministerio de Obras Públicas y comunicaciones, a través de proyectos viales en zonas rurales del país. Del total de personas participantes 46,6 % son mujeres y 53,3 % son varones.

Cuadro Resumen:

Grupos	Total, de personas capacitados/as	Mujeres	Varones	Pasantías	Inserción laboral
Grupo 1. Plan Piloto OP 1084	167	61	106	24	18
Grupo 2. Plan Piloto OP 1084	152	84	68	22	12
Grupo 3. OP 1092	226	109	117	20	12
Total	545	254	291	66	42

Tabla 10 Resultados Generales Grupo 1,2 y 3 Operación PR-L1084 y Operación PR-L1092

7. CONCLUSIONES

Ante estos hallazgos en cumplimiento con las políticas de entes financiadores, apoyo del Plan Nacional de Desarrollo 2030 y otras leyes que rigen y promueven la igualdad de género, a nivel internacional y regional, la réplica de la experiencia en otros ámbitos laborales donde la actividad se caracteriza tradicionalmente por la participación de los hombres como son la de transporte y construcción, con este tipo de proyectos con enfoque de género se logra cambiar estereotipos culturales en grandes pasos, permitiendo visibilizar que tanto hombres como mujeres tienen la misma oportunidad y capacidad, fomentando la igualdad en la formación profesional.

Por último, es importante mencionar que los organismos tanto públicos como privados asuman el compromiso de atender todas las dimensiones de la diversidad, por sobre todo que garanticen la implementación a través de acciones inter e intra institucional.

8. REFERENCIAS

- [1] M. d. O. P. y. C. P. -. B. I. d. D. Paraguay, «Estrategia de Género de Inclusión de Mujeres en oficios no tradicionales en obras del Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales-Caso Paraguay - Memoria de Gestión,» Asunción, 2017.