

2ª EDICIÓN DEL PROGRAMA DE INTERCAMBIO

"MUJERES EN EL LIDERAZGO"

- **María de Lourdes Araujo Benegas**
Contraloría General de la República del Paraguay

En el presente trabajo se realiza una breve reflexión y exposición de la situación actual a nivel país y del interior de la Contraloría General de la República del Paraguay, acerca de las regulaciones, políticas o programas nacionales, regionales o internacionales relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el marco institucional interno o en las actividades de control externo de la EFS.

En mi comprensión uno de los factores o herramientas de mayor importancia para el logro del empoderamiento de las mujeres en todos los niveles, consiste en contar con buenas Políticas Públicas de Igualdad y no Discriminación.

El Estado Paraguayo debe ser garante del cumplimiento de la Constitución Nacional, procurando y logrando la igualdad a un nivel global y en distintas dimensiones para todos y todas. Generar espacios o condiciones para que se pueda acceder a oportunidades de crecimiento personal, laboral, de salud, de no violencia, cultural y otros como el ámbito político, que sea sostenible y pueda construir un País más próspero.

Para la elaboración de Políticas Públicas de Igualdad y no Discriminación, se debe conocer la realidad y los problemas por los que atraviesan las personas más desprotegidas del Paraguay.

El art. 46 De la Igualdad de las personas, de la Constitución Nacional del Paraguay en su parte pertinente dice: **"El Estado debe remover los obstáculos e impedir los factores que mantengan o propicien la discriminación"**. Otros artículos constitucionales que buscan garantizar la Igualdad son:

- Art. 47: De las garantías de la igualdad.
- Art. 48: De la igualdad de derechos del hombre y la mujer.
- Art. 60: De la protección contra la violencia.
- Art. 61: De la planificación familiar y de la salud materno infantil.
- Art. 88: De la no discriminación.
- Art. 89: Del trabajo de las mujeres.

El Estado debe promover las condiciones y crear los mecanismos adecuados para que dicha 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.

Sin embargo, la simple enunciación de los mismos sin Políticas Públicas que bajen a tierra, esas garantías y derechos, hace de ella letra muerta, creo que el Paraguay va avanzando tal vez a un ritmo lento en comparación a los Países de la Región, tal vez por las particularidades de la sociedad.

Un paso hacia el logro de estos derechos constitucionales lo tenemos de la mano del Plan Nacional de Igualdad (que es liderado por el Ministerio de la Mujer), así como la reciente aprobación de la Política Nacional de cuidados en el Paraguay, que aún no cuenta con presupuesto asignado por el Congreso Nacional.

El Ministerio de la Mujer en conjunto con el Ministerio de Economía y Finanzas se encuentra trabajando en un presupuesto con perspectiva de género, actualmente el país aún no cuenta con esa herramienta.

Solo por mencionar algunas herramientas, las cuales tomará su tiempo para la efectiva implementación teniendo en cuenta el presupuesto asignado y otros factores de importancia.

La necesidad de contar con políticas públicas de igualdad y no discriminación por razón de género, radica en nuestro País a mi entender en las grandes diferencias de condiciones, como de oportunidades de participación de la mujer y otras minorías en una vida plena, llámese salud, ámbito laboral, político, social y otros (brechas y barreras).

Por ese motivo y con la consciencia de aportar en la construcción de herramientas para el logro de la igualdad, la CGR de Paraguay ha participado en la elaboración del nuevo PLAN TRIENAL DE IGUALDAD, convocado por el Ministerio de la Mujer, realizando sus aportes con la visión de Ente Contralor, en setiembre y diciembre del 2024, junto con los tres Poderes del Estado Paraguayo.

Se trabajó de forma participativa en la construcción de indicadores, herramientas de seguimiento, evaluación y metas que permitan visibilizar los avances y desafíos en la incorporación de la perspectiva de género en la función pública, apoyando el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5).

Igualmente se precisa de mayor acceso a la información ya que se desconoce nuestra legislación por parte de la ciudadanía.

La difusión debe ser una tarea de todos y todas, quienes estamos pudiendo acceder a mayor información y capacitación en materia de género, como es el caso de este taller Mujeres en el Liderazgo desarrollado en el TCU de la ciudad de Brasilia.

No se podrá avanzar sin el apoyo de nuestros representantes o autoridades, allí viene la importancia de la retroalimentación e información constante y a todos los niveles, desmitificar la palabra género, dar a conocer el Plan Nacional de Igualdad, la Política

de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS y los demás instrumentos legales con los cuales contamos.

Creo que con las Políticas Públicas de Igualdad y No Discriminación, se trata de lograr una armonía y balance entre los ámbitos familiares, laborales y sociales, con el foco en que las responsabilidades sean repartidas de manera equitativa considerando la carga horaria que implica el trabajo no remunerado, que en un alto porcentaje es realizado por las mujeres y niñas, estos hechos además ha tenido un impacto diferenciado en las mismas ante la pandemia por COVID 19, hoy demostrado en diversos estudios.

Por su parte la Contraloría General de Paraguay, si bien en la actualidad no cuenta con una unidad específica en materia de género, ha demostrado su interés y compromiso en el logro de la igualdad, utilizando herramientas de carácter internacional para seguir avanzando.

Teniendo en cuenta que contamos con la reciente aprobación en diciembre del 2021, de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS (Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores, de la cual la Contraloría forma parte), que contó con 103 recomendaciones, inicialmente y fue posteriormente modificada a 101 recomendaciones, y que cuenta con 7 ejes:

1. Cultura ética.
2. Cultura organizacional.
3. Gestión de personas.
4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral.
5. Inclusión.
6. Funciones de auditoría

En el año 2014, la OLACEFS plasmó la idea de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco. Desde ese entonces, en el marco de la OLACEFS se han llevado a cabo dos auditorías coordinadas en torno a la igualdad de género. Éstas han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias nacionales se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, en línea con lo planteado en el Pronunciamiento Profesional de la INTOSAI (INTOSAI-P) número 12 "El Valor y Beneficio de las EFS".

Si bien la OLACEFS se ha esforzado por incluir la perspectiva de género en la labor fiscalizadora, es necesario que las EFS apliquen una óptica de género en sus organizaciones y en su labor de auditoría, lo que permitirá que las EFS verdaderamente marquen una diferencia en las vidas de la ciudadanía y contribuyan al desarrollo sostenible así como al cumplimiento del principio de no dejar a nadie atrás. 125 OLACEFS (2014). Declaración del Cusco. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/p13689>

"7. Eje Transversal: Transversalizar la perspectiva de género y no discriminación al interior de las EFS, de modo que constituyan una dimensión integral y permanente de la Política y del quehacer institucional".

El nivel de cumplimiento y alineación con estas Políticas al interior de la Contraloría General de la República ha sido recientemente elaborado, por un equipo multidisciplinario de la institución que fue conformado por Resolución CGR N° 315/2023.

Una vez que el diagnóstico institucional concluyó, fue presentado a las autoridades institucionales.

Se pretende abordar de forma anual y con planes de implementación, para mejorar los aspectos relacionados a la igualdad de género, basados en los resultados del diagnóstico mencionado.

Varias Direcciones Misionales, han presentado sus respectivos compromisos a efectos de lograr una mayor igualdad al interior de la institución contralora.

Uno de los más importantes logros de la CGR, es que actualmente se cuenta con un código de ética aprobado por Resolución CGR N° 241/2023, el cual incluye la mención del acoso laboral y sexual, así como el código de buen gobierno.

Además, se encuentra siendo analizado para su aprobación la Resolución por la cual se aprueba protocolo para la prevención y actuación ante casos de violencia sexual y/o laboral con perspectiva de género de la Contraloría General de la República.

Establecer medidas claras de sensibilización, capacitación y procedimientos de denuncia ayudará a prevenir que el acoso ocurra en primer lugar. La prevención es clave para crear conciencia sobre qué constituye el acoso y cómo se puede evitar.

El proyecto de protocolo presentado establece un procedimiento claro y transparente para abordar las denuncias de acoso. Esto asegurará que las personas que sufren acoso puedan presentar sus quejas de forma confidencial y sin temor a represalias. Además, garantizará que las investigaciones sean imparciales, respetuosas y justas para todas las partes involucradas.

Las personas que han sufrido acoso pueden experimentar efectos psicológicos severos, como ansiedad, depresión, estrés postraumático, entre otros. Un protocolo debe contemplar el acompañamiento y la asistencia profesional (psicológica o legal) para las víctimas de acoso, ayudándolas a superar el trauma y a recuperar su bienestar emocional.

Cuando las instituciones públicas son transparentes en sus prácticas y se comprometen a abordar el acoso de manera seria, generan un mayor nivel de confianza tanto interna como externamente. Los empleados, así como la sociedad en general, perciben que estas instituciones respetan los derechos humanos y promueven la igualdad y la dignidad.

Contar con este protocolo de acoso no solo es una medida legal, sino también una estrategia fundamental para garantizar el bienestar de todos los involucrados, fomentar la justicia y mejorar la imagen de la institución.

Siendo su implementación, un desafío que pretendemos como institución implementar en este periodo 2025. La difusión y la confianza de los mecanismos, serán los pasos más importantes para lograr su efectividad.

Por mencionar las acciones internas institucionales. Además la CGR de Paraguay participó en varias Auditorías Coordinadas:

file:///C:/Users/inspi/Downloads/Auditoria-Coordinada-COVID-19-Informe-regional.pdf

Asimismo, en el 2023, del taller de consolidación en el marco de la Auditoria Coordinada sobre Políticas implementadas para el logro de las metas del ODS 1 (Fin de la pobreza) y mitigación del impacto COVID 19, con énfasis en la disminución de las brechas de género". EFSUR que es un organismo internacional, autónomo, independiente y apolítico. Sus principales objetivos son la investigación especializada, el desarrollo de capacidades, asesoría y asistencia técnica para fomentar el control gubernamental y la fiscalización de los recursos públicos.

CONCLUSIÓN

El logro de la igualdad de género avanzará, a través de la implementación y difusión instrumentos clave como el Plan Nacional de Igualdad y la Política Nacional de Cuidados, la participación activa de las instituciones, como la Contraloría General de la República, que ha estado involucrada en la elaboración del Plan Trienal de Igualdad, es fundamental para la integración de la perspectiva de género en la función pública y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial del ODS 5.

Además, la importancia de la sensibilización y la educación sobre la igualdad de género es evidente, ya que, aunque se han realizado avances en la capacitación y divulgación de la legislación, aún existe una falta de conocimiento general sobre las leyes que protegen los derechos de las mujeres. En este sentido, la colaboración de los gobiernos y las autoridades es esencial para la difusión y el acceso a la información.

Las políticas de igualdad de género deben ir acompañadas de una reflexión sobre las cargas laborales no remuneradas, especialmente aquellas que recaen sobre las mujeres, y buscar un balance en la distribución de las responsabilidades familiares, laborales y sociales. En este contexto, la pandemia de COVID-19 ha evidenciado aún más las desigualdades preexistentes, mostrando cómo estas disparidades afectan especialmente a las mujeres y niñas.

La Contraloría General de la República ha demostrado su compromiso con la igualdad, adoptando normas y procedimientos que favorecen la inclusión y la no discriminación, como el código de ética y el proyecto próximo a aprobarse que es el protocolo para la prevención de la violencia laboral y sexual.

El camino hacia una igualdad de género efectiva es largo, pero con el compromiso continuo de las instituciones, y la ciudadanía se puede construir una sociedad más equitativa, justa y democrática.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Nacional del Paraguay

IV Plan Nacional De Igualdad

Política Nacional de Cuidados

Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS

Diagnóstico Institucional de Implementación de la Política de Igualdad de Género y No discriminación de la OLACEFS

Publicaciones sobre Auditorías Coordinadas