

**Informe Sobre Asistencia Técnica
a la Secretaria de la Mujer, Paraguay**

**Planificación Estratégica para la
Institucionalización de Consideraciones
de Género**

September 1993

Patricia Martín

**GENESYS Project
Contract No. PDC-0100-A-00-9044-00**

**5826.003C
USAID G/R&D/WID
U.S. Agency for International Development
Office of Women in Development
Department of State
Washington, DC 20523-1816**

| | |
|--|----|
| I. <u>INTRODUCCION</u> | 1 |
| II. <u>MISION Y OBJETIVOS</u> | 1 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 4 |
| III. <u>ESTRATEGIAS</u> | 5 |
| Consideraciones Generales | 5 |
| Actividades y Estrategias Específicas | 6 |
| 1. Area de Salud | 6 |
| 2. Area de Educación y Capacitación | 8 |
| 3. Area de Asuntos Laborales | 10 |
| 4. Area de Participación Política | 13 |
| 5. Areas de Orientación y Prevención de la Violencia | 16 |
| III. <u>MONITOREO, EVALUACION Y DISEMINACION</u> | 20 |

I. INTRODUCCION

La Secretaría de la Mujer, creada por ley el 12 de septiembre de 1992, comenzó sus funciones en octubre de 1993. Al cumplir sus primeros meses de operaciones, la Ministra Dra. Cristina Muñoz solicitó a la Embajada de los EE.UU./USAID la provisión de asistencia técnica para ayudar a la Secretaría a analizar y refinar su estrategia, su estructura y sus operaciones.

Esta asistencia técnica se llevó a cabo mediante una misión de consultoría, entre el 19 y el 28 de abril de 1994, por Patricia A. Martín de USAID/Washington y Alfonso Palacios, consultor de RHUDO/SA. De acuerdo con los Términos de Referencia modificados, el presente informe se enfoca en el desarrollo de una estrategia para maximizar el impacto de la Secretaría en la incorporación de consideraciones de género en las instituciones paraguayas, abarcando tres secciones: 1) un análisis de la misión y los objetivos de la Secretaría; 2) las estrategias para lograr los objetivos y cumplir con la misión, en términos generales y específicos para las áreas técnicas (los programas comprendidos bajo la Dirección Social); y 3) el monitoreo, evaluación y diseminación de la estrategia y de su impacto en cuanto a la institucionalización de consideraciones de género. Cada sección incluye las conclusiones y las recomendaciones al respecto.

II. MISION Y OBJETIVOS

La misión u objetivo general de la Secretaría de la Mujer es:

Desarrollar políticas e impulsar acciones para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, propiciando la modificación de patrones socio-culturales con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.¹

Sus objetivos específicos se expresan en los siguientes términos:

1. Asegurar avances jurídicos para superar la discriminación legal y real de las mujeres.
2. Coordinar las políticas públicas tanto a nivel nacional como regional.
3. Crear las condiciones necesarias para el cambio de valores y pautas culturales.
4. Promover medidas legislativas y acciones para:

¹Documento de la Secretaría, adjunto al Informe de las Actividades de la Secretaría de la Mujer, octubre-diciembre de 1993.

- a) Establecer las condiciones que garanticen el acceso de las mujeres a la educación, a la salud, a la vivienda, a la tierra, al empleo y a la seguridad social.
- b) Elaborar programas de información y formación en coordinación con organismos públicos y privados.
- c) Destacar el valor social de la maternidad.
- d) Garantizar la efectiva participación de las mujeres en los organismos de decisión política.
- e) Eliminar las prácticas de violencia contra la mujer, en todas sus formas.
- f) Garantizar el derecho de la mujer rural al acceso a la tierra, al crédito, al asesoramiento para la producción y comercialización de sus productos.²

Según un análisis de la OIT,³ los mandatos formales que se adjudican a las instancias nacionales para la promoción y la igualdad de la mujer en América Latina reflejan dos tendencias fundamentales (seguidas por aproximadamente igual número de países), una centrada en la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres, entendida como la eliminación de la discriminación, y la otra en la incorporación de la mujer en el desarrollo, entendida principalmente como la participación de la mujer en el desarrollo económico. Varios países combinan estas dos tendencias, asignándoles una importancia casi equivalente. Muy pocos (no más de uno o dos países) siguen una tercera tendencia--definen el mandato de la instancia nacional para la mujer en términos de asistencia o fomento del bienestar de las mujeres. (Paraguay no figura en este análisis, ya que la Secretaría se estableció en fecha posterior.)

La lógica atrás de la primera tendencia es diferente que para las otras tendencias. La promoción de la igualdad considera que las mujeres poseen iguales capacidades que los hombres para conseguir su lugar en la sociedad, si se quitan las barreras que impone la discriminación y se les da igual punto de partida; este enfoque pide igualdad de oportunidades y de trato para toda la población.⁴ La segunda tendencia tiende a enfocarse en mujeres en especial desventaja (jefas de hogar, campesinas, adolescentes, etc.) para incorporarlas en el

²Ibid.

³ Jeanine Anderson, Instancias Nacionales para la Promoción de la Igualdad de las Mujeres Trabajadoras en América Latina, Organización Internacional del Trabajo, Junio 1992, pp. 9-11.

⁴Ibid., p. 31

desarrollo, definiéndolas en términos de su desventaja, así enfocándose en medidas de apoyo dirigidas a sectores específicos de la población.⁵ Otro aspecto de esta tendencia es que el enfoque en el desarrollo (más que nada económico), puede llevar a una visión de las mujeres como un medio o instrumento para conseguir el desarrollo, más que como sujetos del desarrollo por derecho propio. La tercera tendencia ve a la mujer con una óptica de protección y asistencia, siguiendo una larga tradición de atención a personas necesitadas por medio de programas de beneficencia.⁶ Este análisis parece preferir la primera tendencia como la más apropiada para las instancias nacionales, sin descartar la importancia de los enfoques de desarrollo y de asistencia, sugiriendo solamente que se llevarían por otras instituciones, ya que los recursos de las instancias nacionales no les permitan abarcar todas las frentes simultáneamente. Un enfoque en la igualdad y un "nuevo trato" con las mujeres posibilita y aporta al desarrollo económico, político y social.

La declaración de la misión y los objetivos de la Secretaría se adhiere claramente a la primera tendencia, es decir la eliminación de la discriminación, en búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. La reseña histórica contenida en la documentación redactada por la Secretaría revela una visión de la fuerza y capacidad de las mujeres y sus grandes contribuciones a la sociedad paraguaya, a pesar de la discriminación prevalente. También señala la ausencia de políticas públicas adecuadas para posibilitar la plena participación de las mujeres paraguayas.

La misión y los objetivos de la Secretaría indican que es una institución rectora, responsable de desarrollar y promover la adopción de políticas públicas y leyes que actúan para eliminar la discriminación contra las mujeres.

El lenguaje del objetivo general o misión contiene una frase clave, la de "impulsar acciones". Esto implica que la Secretaría actúa sobre otras instituciones, promoviendo cambios en sus políticas y programas para eliminar la discriminación o promover la igualdad de la mujer y/o su acceso a oportunidades y beneficios. El propósito primordial es de fomentar cambios en los programas y las instituciones estatales, y de esta manera y otras, influir sobre las organizaciones no-gubernamentales (ONG) y sobre el ámbito socio-cultural y económica para crear un clima que propicia la igualdad.

Este enfoque también sigue los lineamientos establecidos para los mecanismos gubernamentales para la mujer, contenidos en las Estrategias de Nairobi Orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer, producto de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1985. Asimismo, se basa en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

⁵Ibid. p.12

⁶Ibid. p. 30

Discriminación contra la Mujer emanada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por el Paraguay en 1987.

Finalmente, la misión y los objetivos de la Secretaría corresponden bien a su nivel política y institucional, ubicado bajo la Presidencia de la República y con rango ministerial. Desde la propuesta inicial, la Secretaría se ha caracterizada como la máxima instancia de coordinación y decisión de políticas orientadas a la mujer.

Conclusiones y Recomendaciones

En resumen, la misión y los objetivos tienen un contenido apropiado tanto en términos de su visión de la mujer y los factores operantes en el país, como en términos de su nivel y su ubicación, y sus posibilidades de actuar en forma eficaz (éstos se tratan en detalle en el otro informe producto de esta asistencia técnica).

Sin embargo, hay cierto riesgo que conlleven los objetivos en su forma actual, con su enfoque puramente sobre la mujer. Un mayor énfasis en factores de género y sus efectos sobre la sociedad y el bienestar de ambos sexos podría promover mayor interés y responsabilidad de los varones con respecto a la eliminación de la discriminación de género, como también definir la situación como un problema de la sociedad entera, no un problema de las mujeres solamente (lo que implica que les corresponde a las mujeres resolverlo). Lenguaje dirigido a la igualdad de derechos debe incluir a ambos sexos, en términos comparativos, con el fin de promover la representación y la participación efectiva proporcionales a la presencia femenina y masculina en cualquier grupo social.

Otro cambio recomendable, para evitar una posible confusión con un enfoque más característica de un programa de desarrollo dirigido a un grupo específico, sería de aclarar que la Secretaría no pretende establecer un programa especial para las mujeres rurales, sino que promueve medidas para proteger los derechos y el acceso de todas las mujeres paraguayas, rurales, urbanas e indígenas, a los bienes sociales y económicos.

Se sugiere una simplificación de los objetivos para tomar en cuenta estos puntos y eliminar cierta confusión en los objetivos entre el tipo de actuación y las áreas programáticas prioritarias:

Los objetivos de la Secretaría son de impulsar y apoyar políticas, leyes y servicios por parte de las instituciones públicas y privadas que consiguen:

- 1) Eliminar la discriminación legal y jurídica por género
- 2) Asegurar el acceso al poder político sin distinción de género
- 3) Asegurar la igualdad de oportunidades económicas y sociales para mujeres y hombres

- 4) Cambiar los valores, pautas culturales y comportamientos discriminatorios y sexistas, inclusive la violencia contra la mujer

III. ESTRATEGIAS

Consideraciones Generales

Las tendencias en cuanto al enfoque básico de las instituciones para la promoción de la mujer, según el análisis de la OIT,⁷ tienen implicaciones estratégicas bien distintas. La primera, la búsqueda de la igualdad, implica una estrategia dirigida a la promoción y difusión de derechos y reformas de leyes y políticas, la diseminación informativa y la capacitación de mujeres para la participación y el liderazgo. La segunda, la participación en el desarrollo, requiere estrategias enfocadas en aumentar el empleo y el ingreso de la mujer o su participación en otros programas de desarrollo, mientras la tercera implica una estrategia asistencial, de provisión de servicios y apoyo.

Aquí está el nudo del problema--las estrategias de la Secretaría, y el programa de actividades para ejecutar las estrategias, no concuerdan del todo con la misión y los objetivos.

La misión y los objetivos específicos de la Secretaría, como ya se indicó, se enfocan en promover la igualdad y eliminar la discriminación contra las mujeres a nivel de las políticas públicas, las instituciones estatales y las actitudes y prácticas de la sociedad en todos sus aspectos. Por lo tanto, su estrategia se debe dirigir a reformar políticas y leyes y promover el reconocimiento y la aceptación de enfoques no sexistas a nivel tanto institucional como socio-cultural, político y económico. Es decir, implica operar a nivel de **oferta**--de promover políticas y acciones a favor de la igualdad por parte de las instituciones públicas y privadas; y también a nivel de **demanda**--de crear, por medio de la educación, capacitación y comunicación, mayor deseo por y receptividad al cambio en las relaciones de género.

Las estrategias actuales, sin embargo, comprenden una amplia gama, desde reformas en las políticas públicas (por ejemplo, la reforma educativa), hasta la capacitación y organización de mujeres a nivel comunitaria, e inclusive la asistencia directa, o sea la ayuda en respuesta a pedidos individuales.

Los factores que han influido sobre esta situación son evidentes y comprensibles. Incluyen factores externos como las expectativas públicas y la presión política para responder a las necesidades y esperanzas de las mujeres, y la necesidad de lograr visibilidad y credibilidad para una nueva institución. También influyen factores internos, como la mayor satisfacción derivada de acciones concretas, a corto plazo, en comparación con lo más abstracto, con

⁷Ibid., p. 11

resultados sólo a largo plazo. La falta de experiencia y la dificultad de conceptualizar y manejar procesos de cambio institucional y social es un factor importante, sobre todo dado el contexto de efervescencia política y demanda de cambios rápidos y visibles.

Las actividades a la fecha han respondido a estas y otras necesidades, pero no han constituido una estrategia. La dirección y muchas de las funcionarias de la Secretaría han reconocido que han llegado a una coyuntura importante en el desarrollo institucional de la Secretaría, y que conviene reconsiderar sus planes futuros en términos más estratégicos. Las consecuencias o riesgos de no hacerlo son también evidentes, e incluyen el peligro de que la demanda de actividades de actuación directa vaya absorbiendo los recursos de la Secretaría, a costo del cambio a nivel de instituciones, políticas y sistemas--ya se nota frustración y agotamiento del personal frente a la demanda creciente de servicios; y que a falta de tal cambio, los problemas y la discriminación de género no disminuyan, por mucho que se gaste los esfuerzos en proyectos, así dañando la credibilidad de la Secretaría. La necesidad de una nueva estrategia es clara e imperiosa.

Actividades y Estrategias Específicas

Los siguientes incisos comprenden un resumen y análisis de las estrategias y las actividades principales de las áreas técnicas de la Secretaría, como también unas recomendaciones para cada área.

1. Area de Salud

Objetivos

Los objetivos del Area de Salud son de contribuir a mejorar la salud de la mujer y bajar la mortalidad materna, trabajando en colaboración con el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPBS).

Estrategia y Actividades

La actividad principal hasta la fecha ha sido el diseño y la ejecución de una campaña educativa sobre planificación familiar y salud reproductiva, por medio de la prensa, distribución de folletos y afiches y charlas educativas. El Ministerio contrató a la Secretaría para ejecutar este proyecto, con apoyo financiero del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Esta campaña ha servido varios propósitos: 1) buscar un impacto educativo de corto plazo en la población, como complemento a las acciones asistenciales del MSPBS; 2) dar visibilidad a la Secretaría tratando un tema de relevancia prioritaria para la mujer paraguaya. El éxito de este proyecto, el cual se finalizó en marzo de 1994, cumpliendo cabalmente con su plan de trabajo, ha servido como punto de entrada de la Secretaría para trabajar con el MSPBS.

La estrategia implícita en este proyecto es una de acción puntual más que una de cambio institucional; la Secretaría actuó en vez del MSPBS o más bien como su agente. El impacto a largo plazo y la eficiencia de este tipo de estrategia son cuestionables, si se sigue este rumbo más allá de abrir brecha y darse a conocer. Llevar a cabo continuamente acciones directas de este tipo, sobre todo emisiones de materiales y charlas educativas en escala adecuada para lograr un impacto, implica una carga excesivamente consumidora de los recursos financieros y humanos de la Secretaría. Peor, implica que la Secretaría sustituiría al MSPBS, relevándole de la responsabilidad de educar al público en salud reproductiva de la mujer y planificación familiar. En fin, no actúa para cambiar políticas ni de impulsar acciones por parte del MSPBS para promover la salud reproductiva y la planificación familiar, ni de mejorar su capacidad para hacerlo.

Hasta la fecha, el programa de salud no ha enfocado en como incidir en el sistema de salud a nivel de políticas y procesos institucionales, con el fin de mejorar la salud de la mujer. Tampoco ha profundizado en la distinción entre proveer servicios a la mujer e integrar un enfoque de género en el funcionamiento del sistema de salud. Ofrecer servicios puede o no guardar relación con la utilización o el impacto de los servicios. Generalmente es el sistema quien decide sobre los servicios, tratando a la mujer como meta o beneficiaria, si no como "problema" a resolver por medio del cambio de su comportamiento. Integrar un enfoque de género, por contraste, requiere cambiar las políticas, procesos y estructuras institucionales de manera que el sistema pueda identificar, en forma participativa, las necesidades sentidas y reales de las mujeres (o los varones) y entregar servicios de acuerdo a las necesidades, en forma accesible y aceptable a diversos grupos de mujeres (o varones).

Recomendaciones

Para lograr un impacto más duradero y de mayor escala en cuanto a la salud, de acuerdo con los objetivos y los recursos de la Secretaría, se recomienda que la Secretaría enfoque su programa de salud hacia la promoción y el apoyo al cambio institucional. Tal estrategia comprendería intervenciones del tipo de los siguientes ejemplos:

- En estrecha colaboración con personal del MSPBS, llevar a cabo un diagnóstico de las políticas, las estructuras y las operaciones del MSPBS para identificar los factores que promueven o impiden una debida atención a las mujeres, tomando en cuenta una perspectiva de género. Estos podrían incluir factores, por ejemplo, como políticas y procesos que afectan la consulta a las mujeres en cuanto a sus necesidades y deseos; la capacidad del personal o los estándares de trato a los pacientes; la ubicación o los horarios de los servicios; la demora o tiempo de espera; o el costo involucrado.
- Basado en este diagnóstico, apoyar al MSPBS en desarrollar una estrategia y plan de operaciones que incorpora una perspectiva de género para mejorar los servicios.

- Capacitar en conceptos de género a funcionarios claves involucrados en las áreas del MSPBS en que se quiere lograr cambios, en apoyo a la estrategia del MSPBS.
- Promover cambios en el sistema de selección, capacitación y evaluación del personal de salud para introducir conceptos de género.
- Proveer asistencia técnica para apoyar y desarrollar la capacidad del MSPBS de diseñar y llevar a cabo educación en salud y planificación familiar eficaz y apropiadamente dirigida a mujeres y varones jóvenes y adultos.

2. Área de Educación y Capacitación

Objetivos

El objetivo es lograr la igualdad entre los sexos en términos de oportunidades y resultados y erradicar los contenidos y procesos discriminatorios.

Estrategia y Actividades

La estrategia para lograr la igualdad educativa es bien enfocada hacia la promoción de una perspectiva de género en las políticas públicas y las instituciones estatales y no gubernamentales. Las prioridades son de participar e influir en el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Resultados (la Secretaría participa en el desarrollo del Anteproyecto de Ley), y en la reforma educativa (la Secretaría está buscando incorporarse a la Comisión de Reforma Educativa).

Actividades en apoyo de esta estrategia también son apropiadas. Incluyen asesoría al Ministerio de Educación sobre textos, curriculum y metodologías pedagógicas, y también análisis de materiales y vías de comunicación para contenido sexista. La Secretaría participa en la coordinación de la Red de Alfabetización de Jóvenes y Adultos, una red de 30 organizaciones de gobierno, ONG y empresas. Coordina un proyecto sobre educación informal de mujeres en que participan todas las instituciones del red. Está en proceso la elaboración de manuales de género para capacitar a maestros de primaria y secundaria, como también periodistas y otros involucrados en la comunicación social. También se apoya una investigación de niñas criadas (de servicio doméstico) en Asunción. Todas estas actividades se desarrollan a nivel de asesoría, coordinación, elaboración y apoyo, no de ejecución directa. Por ejemplo, el desarrollo de los manuales se encargó a una ONG, seleccionada por concurso, como también la investigación de niñas criadas, que se elaboró y se ejecutó por una ONG con fondos de UNICEF.

La situación en cuanto a la capacitación es diferente. La Secretaría ha estado dictando cursos en forma directa a grupos de 80 a 200 mujeres sobre temas como los derechos de la mujer,

salud, participación política, autoestima y violencia. Una modalidad alternativa de apoyo es el pago de instructoras de otras instituciones por la Secretaría, para dictar cursos a mujeres. También la Secretaría refiere las mujeres a cursos ofrecidos por otras instituciones. Como resultado de todas estas actividades, el programa de educación y capacitación se comienza a abrumarse con la demanda de la clientela y también de los otros programas técnicos de la Secretaría para cursos en sus áreas de trabajo. Ya sienten que estas actividades están desviando a la Secretaría de su misión fundamental. Inclusive el personal de capacitación ha tenido que cubrir gastos de su propio bolsillo. Ya están buscando fondos para contratar a ONGs para dictar los cursos, usando la metodología y documentación desarrollado por la Secretaría, aunque ciertos problemas se notaron en cuanto a la colaboración de las ONG, ya que son de oposición al partido político de gobierno y tienen una tendencia de meterse en campañas partidistas en una forma inaceptable al gobierno. También hay planes de desarrollar cursos para funcionarios públicos, usando una metodología de capacitación de capacitadores para asegurar la multiplicación del esfuerzo.

Otro tipo de capacitación apoyado por la Secretaría es la capacitación de mujeres en áreas vocacionales no tradicionales. La Secretaría consiguió que el Servicio Nacional de Promoción Profesional ofrezca dos cursos no tradicionales para mujeres (en electricidad y electrónica) en la zona central, pero ha costado llenar el cupo (24 para cada curso). Aquí el problema es distinto: la Secretaría actúa apropiadamente en promover tal acción de la institución de capacitación (en vez de capacitar en forma directa), pero lo ha hecho en una forma aislada, sin una visión estratégica de los factores que influyen sobre las decisiones vocacionales de las mujeres, y la necesidad de tomar en cuenta las barreras impuestas por el género.

Recomendaciones

La estrategia en cuanto a educación va bien encaminada y es apropiada a la misión y los objetivos de la Secretaría.

La estrategia para la capacitación en temas de género debe enfocarse mucho más hacia el desarrollo de metodologías y guías de capacitación en género y la introducción de esta clase de capacitación en los programas de otras instituciones gubernamentales y ONG, por medio de acciones del siguiente tipo:

- Asesorar y coordinar con personal clave de la institución un diagnóstico del sistema de capacitación, tomando en cuenta su propósito, su clientela, su contenido y su metodología, para identificar las necesidades y oportunidades para introducir temas de género.
- Iniciar un diálogo en cuanto a cambios en la política y el proceso de capacitación, basado en el diagnóstico, y proveer la asistencia técnica necesaria para implementar los cambios acordados.

- Desarrollar módulos y materiales de capacitación en género en el contexto apropiado.
- Capacitar a los capacitadores de la institución.
- Proveer la asesoría técnica y el seguimiento necesarios.

La capacitación vocacional, en vez de tratarse en este programa, debe incorporarse al programa de asuntos laborales, como parte de una estrategia integrada enfocada en mejorar el empleo y el ingreso de la mujer (vea la siguiente sección para las recomendaciones específicas).

3. Area de Asuntos Laborales

Objetivos

El objetivo propuesto para este programa (que todavía no ha entrado en funciones a nivel de programa) en un documento de planificación de la Secretaría⁸, es de ampliar el conocimiento sobre la situación económica y laboral de la mujer paraguaya en todos sus componentes e implementar los medios adecuados para mejorar su condición laboral, en su primera etapa, y posteriormente de promover el acceso igualitario a los institutos crediticios del estado y la creación de programas de capacitación en oficios.

Estrategia y Actividades

Aunque no existe todavía el programa de asuntos laborales, algunas actividades relacionadas se llevan a cabo por otros programas o divisiones de la Secretaría. Un esfuerzo en promover la capacitación vocacional no tradicional ya se ha descrito en la sección anterior.

Otro esfuerzo relacionado se encuentra en las actividades en apoyo a la microempresa y las cooperativas. El enfoque de esta actividad hasta la fecha ha sido en promover la integración de grupos de mujeres en las cooperativas rurales, como grupos productivos, aprovechando una ley que requiere que las mujeres también sean socias y participan en los beneficios de las cooperativas. La encargada de esta actividad visita a las cooperativas para convencer a los hombres que las mujeres deben participar, y para introducir conceptos de género con las mujeres. También se impartió un curso sobre género para la Dirección General del Cooperativismo, pero causó una reacción defensiva, y la Dirección no ha promovido la participación de las mujeres. De la experiencia reportada, es claro que esta actividad consume

⁸Documento sin título de la Secretaría, con fecha de Junio de 1993, sobre la justificación, los objetivos y funciones, la estructura y los planes de acción para cada área técnica. Sin números de página.

mucho tiempo, ya que implica viajes largos y difíciles, y aún saliendo de viaje tres veces a la semana, solo se puede llegar a cada cooperativa cada tres meses.

Aparentemente este esfuerzo involucra los mismos grupos de mujeres organizados por la Coordinación Regional de la Secretaría, la cual está trabajando en dos departamentos del país (Central y San Pedro). Hay dos coordinadoras para cada departamento. El objetivo declarado es de combatir la discriminación e impulsar cambios en la mentalidad en cuanto a la participación de la mujer por medio de trabajo directo con las autoridades departamentales y municipales, y la organización de grupos multisectoriales (multipartidarios) de mujeres para canalizar las actividades participativas y actuar como multiplicadores para organizar a las demás mujeres. Otro objetivo importante es de dar visibilidad a la Secretaría. Además de concientización sobre género, tratan de desarrollar proyectos o actividades concretos con las municipalidades y también referir a las mujeres a otras oportunidades de capacitación (por ejemplo la capacitación vocacional no tradicional arriba mencionada). Aunque estas actividades han tenido buena acogida en algunas comunidades, se ha podido cubrir muy poco territorio. De los 19 distritos en el departamento de San Pedro, por ejemplo, las coordinadoras han llegado a 4.

Lo que es obvio con relación a todas estas actividades es que no hay un concepto muy claro de los objetivos ni una visión estratégica. La necesidad de establecer la presencia de la Secretaría ha impulsado un trabajo de capacitación, organización comunal y concientización llevado a cabo en forma fragmentada que, con los recursos disponibles, podría consumir años de esfuerzo sin llegar a cubrir un porcentaje apreciable de la población, ni poder proveer el seguimiento para que los cambios logrados perduren. Tampoco es claro exactamente que clase de cambio se busca; parece que se está desatando un proceso sin tener un concepto claro sobre donde se quiere llegar y con que propósito. Es obvio también que faltan conocimientos tanto técnicos como sobre temas de género, que pueda causar confusión y rechazo.

Recomendaciones

Es imprescindible que la Secretaría organice un programa de asuntos laborales dirigido a mejorar las oportunidades de empleo, las condiciones de trabajo, y las ganancias de las mujeres, eliminando la discriminación y promoviendo la diversificación de oportunidades para la mujer. Para lograr estos objetivos, habrá que desarrollar una estrategia enfocada a nivel político e institucional, no en la organización comunitaria ni la capacitación en forma "al por menor". Los esfuerzos de capacitación vocacional, apoyo a microempresas y promoción de la participación de mujeres en las cooperativas rurales, como también el proyectado programa para la mujer rural, deben formar parte de una estrategia integrada bajo este programa. Esta estrategia se debe basar en conceptos claros de la situación existente, las necesidades y las barreras y oportunidades para el mejoramiento de las oportunidades económicas para las mujeres. Lo siguiente esboza unos elementos estratégicos y acciones que serían apropiados para este programa:

- Realizar o encargar un diagnóstico de la situación laboral y económica de las mujeres urbanas y rurales, de sector formal e informal, identificando los factores políticos, legales/reglamentarios, institucionales, y socioculturales que influyen sobre la situación laboral y económica de las mujeres. El diagnóstico debe señalar las necesidades de mejoramiento y la factibilidad de lograr las mejoras, en vista de los factores identificados.
- Obtener información sobre las tendencias en el empleo y los niveles de ingreso en diferentes campos ocupacionales formales e informales, y la demanda para fuerza de trabajo según categoría ocupacional y nivel de destreza o educación.
- Basado en esta información, determinar las prioridades del programa de asuntos laborales. Ejemplos de posibles acciones prioritarias en apoyo a una estrategia a nivel político/institucional siguen:
 - Por medio de una campaña informativa dirigida a las instituciones rectoras estatales, sindicatos y organizaciones laborales, campesinas y empresariales, difundir los resultados del diagnóstico en términos de sus implicaciones para el desarrollo económico y social del país, para sensibilizar sobre las contribuciones y el potencial que representan las mujeres trabajadoras y los problemas que limitan su participación, y promover la apertura de oportunidades mayores a las mujeres.
 - Promover y asesorar la colección, análisis y reportaje de las estadísticas laborales y salariales por sexo.
 - Proponer y apoyar reformas a las políticas laborales, al código de trabajo y a los reglamentos de la administración pública para obviar cualquier efecto negativo y promover la igualdad en el empleo y/o las condiciones laborales de la mujer en comparación con el hombre.
 - Promover y asesorar el desarrollo de políticas, planes y programas de capacitación profesional y vocacional por las instituciones especializadas, con amplia difusión a las mujeres, con el fin de ampliar las oportunidades de entrada y de promoción para la mujer, promover su capacitación de acuerdo con la demanda de fuerza laboral, y aumentar sus ganancias.
 - Promover y asesorar el desarrollo de programas de apoyo a la pequeña y microempresa por las instituciones y programas especializados que promueven activamente la participación equitativa de la mujer en cuanto al crédito y la asistencia técnica y de mercadeo, como también su entrada a campos empresariales con mayor perspectiva de éxito y buenas ganancias.

- Promover y asesorar la integración de la mujer a las cooperativas rurales y la producción agropecuaria remunerada, por medio de la Dirección General Cooperativista, el Ministerio de Agricultura y Ganadería y otras instituciones especializadas, mejorando las políticas y los reglamentos, las actitudes y el comportamiento de los dirigentes, la capacitación cooperativista, técnica y de mercadeo, y el acceso a tierra, créditos, insumos y asistencia técnica.
- Desarrollar módulos de capacitación y orientación para informar, motivar y organizar a las mujeres para aprovechar las oportunidades de mejorar su situación económica y laboral, para llevarse a cabo por las ONG, las organizaciones laborales y campesinas y otras instituciones.

4. Area de Participación Política

Objetivos

El objetivo de este programa es de lograr mayor espacio político para las mujeres y aumentar su participación en la política.

Estrategia y Actividades

Esta es un área clave para la Secretaría, ya que los esfuerzos de las mujeres políticas fueron muy importante en lograr el establecimiento de la Secretaría, y componen un porcentaje importante de su personal.

Las actividades principales son dos: 1) la formación de Coordinadoras Multisectoriales (multipartidárias) en todos los Departamentos; y 2) la capacitación política.

En cuanto a la primera, la Secretaría está en proceso de organizar Coordinadoras a nivel departamental, que consisten de líderes partidarias de todos los partidos y movimientos políticos, para apoyar la participación política de las mujeres, combatir el sexismo y colaborar con los programas de la Secretaría. Hasta la fecha se han formado tres. Las Coordinadoras departamentales formarían Coordinadoras locales.

Las actividades de Coordinación Regional parecen relacionarse directamente con este programa tanto como con el de asuntos laborales, como ya se indicó arriba. Las cuatro funcionarias de Coordinación Regional trabajan con las autoridades departamentales y municipales y con las Coordinadoras Multisectoriales, para canalizar la demanda de apoyo a la mujer y ayudar a conscientizar y organizar a las mujeres. El programa de Coordinación Regional se considera un esfuerzo piloto para abrir campo con las autoridades departamentales y municipales. Como ya se notó, se desarrolla en dos Departamentos, Central y San Pedro.

La Secretaría también promovió la formación de la Red de Mujeres Políticas, convocando a mujeres de los distintos sectores políticos, así formalizando al Multisectorial de Mujeres, el grupo de mujeres políticas que presionaron para la formación de la Secretaría. La Red busca influir sobre las políticas públicas y los partidos políticos para mejorar la situación y la participación de las mujeres, y cambiar las estructuras políticas y las actitudes en cuanto a las mujeres en la política. Apoya, por ejemplo, las cuotas de participación de mujeres en los partidos y en las listas de candidatos, y desarrolla estrategias para aumentar el número y el nivel de candidatas mujeres.

La segunda actividad, la capacitación, se lleva a cabo por personal de la Secretaría en forma directa, dirigida a las Coordinadoras Multisectoriales y a grupos locales formados o referidos por las Coordinadoras, y abierta a participantes de todas las tendencias políticas. La intención es que las Coordinadoras a nivel departamental eventualmente absorberán la función de capacitación con la asesoría y supervisión de la Secretaría. Se capacita sobre estrategias y métodos para aumentar la participación e el impacto de la mujer en la política, y sobre conceptos de género. También planean desarrollar seminarios de concientización para funcionarias de los Ministerios, sobre participación política y sus derechos y obligaciones como funcionarias públicas.

Además de la capacitación política, también se busca responder a solicitudes de capacitación de otro índole, por ejemplo sobre la drogadicción, con la colaboración de otros programas de la Secretaría.

La estrategia del programa se puede caracterizar como un esfuerzo de desarrollo institucional, dirigida a la formación y fortalecimiento de una red política a nivel nacional y local de mujeres, con la esperanza que eventualmente asumiría las funciones directas de organización y capacitación ahora desempeñadas por la Secretaría. Sin embargo, todavía falta una visión estratégica realmente coherente. La relación y la diferenciación de funciones entre los varios elementos y actividades relacionados con la participación política no es muy clara, por ejemplo la relación de la Red de Mujeres Políticas con el programa de Participación Política de la Secretaría y con las Coordinadoras Multisectoriales a nivel departamental y local; y la relación entre las funciones de la sección de Coordinación Regional de la Secretaría con el programa de Participación Política. Tampoco es clara la manera en que el supuesto proyecto piloto de Coordinación Regional se va a desarrollar--si se va a expandir para poder cubrir más territorio, o si este esfuerzo será absorbido por otras instituciones, como por ejemplo el Instituto de Desarrollo Municipal.

Recomendaciones

La actuación directa de la Secretaría en cuanto a la organización y la capacitación de las Coordinadoras Multisectoriales a nivel departamental es apropiada como parte de una estrategia de desarrollo institucional, ya que se busca formar una red que institucionalice la

participación de las mujeres. Sin embargo, es esencial que este esfuerzo se encaje dentro de una estrategia coherente y sostenible a largo plazo. Se recomienda que la Secretaría considere el desarrollo de esta estrategia en los siguientes términos.

- Identificar los objetivos a corto, mediano y largo plazo en cuanto a la participación política, y basar la formación y capacitación de las Coordinadoras Multisectoriales sobre esta escala de objetivos estratégicos. Podrían comprender elementos como los siguientes.
- Dar prioridad a la capacitación de las Coordinadores departamentales en como organizar y capacitar a Coordinadoras a nivel local, y en como éstas a su turno capacitan a las mujeres de las comunidades; y proveer asesoría y apoyo a este esfuerzo. La Secretaría no debe capacitar a grupos locales en forma directa, sino desarrollar la metodología, los materiales y los capacitadores para hacerlo.
- Promover la participación del Instituto de Desarrollo Municipal y proveer capacitación en género a su personal de capacitación, para que concienticen a las autoridades municipales sobre la importancia de la mujer en la política local, para crear mayor espacio y receptividad a la acción de las Coordinadoras departamentales y locales.
- Concientizar y capacitar a los dirigentes partidarios sobre conceptos de género y la importancia de la participación de la mujer en todos los niveles de la política. Promover la creación de una capacidad multiplicadora para este tipo de capacitación no-partidista de dirigentes políticos, tratando de involucrar al grado posible las ONG con experiencia en género.
- Desarrollar un módulo de orientación y/o capacitación para funcionarias públicas sobre sus derechos y obligaciones y la importancia de la participación, y promover su ejecución por parte de los Ministerios y demás dependencias estatales por medio de las oficinas de personal o de capacitación.
- Estimular a los sindicatos y organizaciones gremiales, inclusive a las cooperativas rurales y organizaciones campesinas, para que faciliten la participación y capacitación de las agremiadas.
- Desarrollar campañas públicas de medios masivos sobre la participación política de la mujer.
- Analizar y evaluar los resultados de estos esfuerzos para retroalimentar las decisiones estratégicas. También los resultados de este tipo de análisis podrían divulgarse a los actores políticos y a los medios de comunicación, para enfatizar los logros y/o los problemas.

- **Racionalizar la estructura y los roles de las entes involucradas en esta estrategia.** Se debe considerar la incorporación de la Coordinación Regional al programa de Participación Política. Las funcionarias de Coordinación Regional podrían servir como capacitadoras, asesoras y supervisoras para las Coordinadoras departamentales y también para el Instituto de Desarrollo Municipal, sobre todo en cuanto a la organización y capacitación de Coordinadoras locales, para asegurar una multiplicación efectiva del esfuerzo. También el rol y las funciones de la Red de Mujeres Políticas se deben aclarar. Las integrantes de la Red, debidamente capacitadas, podrían asesorar y coordinar la capacitación de los dirigentes políticos arriba mencionado, como también abogar para una capacidad permanente dentro de sus partidos para apoyar la capacitación en género y la participación de las mujeres.

5. Áreas de Orientación y Prevención de la Violencia

En esta sección se combinan las observaciones sobre los programas de orientación y asistencia, asesoría jurídica y prevención de la violencia, por su semejanza en términos estratégicos.

Objetivos

El objetivo de los primeros dos programas es de mejorar la situación de las mujeres ayudándoles a resolver problemas individuales, mientras el de violencia combina este objetivo con el objetivo mucho más amplio de producir un cambio en la mentalidad social y de los funcionarios públicos sobre la violencia y promover la estima y la dignidad de las mujeres. El programa de asesoría jurídica puede eventualmente tomar como objetivo la eliminación de la discriminación en las leyes. También todos estos programas comparten el objetivo de hacer visible a la Secretaría en términos de dar una respuesta inmediata a problemas concretos.

Estrategia y Actividades

La estrategia del programa de orientación y asistencia es netamente asistencial. Sus actividades comprenden la orientación a mujeres de escasos recursos y la atención a pedidos de asistencia en cuanto a salud, empleo, vivienda, útiles de escuela, alimentos y otros. La actividad es de trabajo social, inclusive con visitas domiciliarias, contando con dos o tres personas para atender pedidos. Según el informe de las actividades de la Secretaría, en sus primeros tres meses de funcionamiento (octubre-diciembre 1993) se resolvieron 60 casos.

La asesoría jurídica (provista por una sola abogada) también sigue una estrategia de asistencia directa, en que la abogada ofrece consultas e inclusive desempeña el papel de abogacía en casos legales. En una semana ha atendido once casos, tres de ellos llevados judicialmente. Para los casos que atiende, pide al interesado solamente cobertura de los gastos.

Indicó que la Secretaría proyecta proveer asesoría sobre leyes y propuestas de reforma, por ejemplo del código penal, y espera que se involucre en este trabajo, reconociendo que es el papel apropiado de la Secretaría. Pero también enfatizó que hay mucha demanda de asistencia legal y los defensores públicos no dan abasto. La única ONG involucrada en esta actividad tiene una cobertura mínima, y no hay otras instituciones que proveen consultas accesibles a los pobres.

El programa en contra de la violencia sigue una estrategia a nivel de políticas, leyes y cambio tanto institucional como de actitudes sociales en cuanto a la prevención y la atención a la violencia, combinada con una de orientación y atención a mujeres agredidas. El componente de asistencia directa está enfocada, sin embargo, hacia la recopilación de experiencia para legitimar e informar los esfuerzos a nivel política, por ejemplo registrando y analizando información sobre diferentes situaciones de violencia para orientar a la capacitación para funcionarios. En cuanto a atención de casos, el programa refiere a las mujeres a otras instituciones apropiadas y también busca la colaboración y coordinación con las ONG, por ejemplo, con el Centro de Documentación y Estudios (CDE).

Las actividades principales incluyen apoyo a y coordinación con la Comisión Nacional para la Prevención y Sanción de la Violencia, recientemente formada con el apoyo de la Secretaría. La Comisión está integrada por el Parlamento, los Ministerios del Interior, Educación y Culto, Justicia y Trabajo, y Salud Pública, la Fiscalía General del Estado, la Policía Nacional, y la Intendencia Municipal de Asunción. El programa también organiza cursos para la policía y personal de los centros de salud en cuanto a atención a la violencia contra la mujer (8 cursos hasta la fecha). La Secretaría ha emitido materiales educativos sobre la violencia, y también ha involucrado a la prensa para crear conciencia en cuanto a la necesidad de cambio actitudinal y legislativo.

Recomendaciones

La estrategia seguida por el programa de violencia es la más integrada dentro de este grupo de programas. Sus actividades de orientación y atención directa a mujeres maltratadas se justifican por un período para recopilar datos sobre la violencia. Sin embargo, se recomienda que la Secretaría considere lo siguiente:

- Buscar o promover el inicio de otros programas para encargarse de la orientación y la atención individual, reduciendo y eventualmente eliminando estas actividades del programa.
- Arreglar con estos programas y otros como el CDE que proporcionen datos para guiar las políticas e otras intervenciones de la Secretaría y la Comisión. O la Comisión o la Secretaría podría desarrollar un banco de datos sobre temas de violencia contra la

mujer para el uso de cualquier institución interesada y para informar los esfuerzos de concientización, educación y capacitación.

- Capacitar a la policía, el Ministerio de Salud y otras instituciones para que desarrollan la capacidad para entrenar a su propio personal en prevención y atención apropiada a casos de violencia.

En términos generales, los otros dos programas de asistencia directa deben sustituirse con esfuerzos a nivel político e institucional lo más rápido posible. Los riesgos inherentes a programas de atención directa son obvias, que además de crear una demanda que eventualmente abrume a la Secretaría, también propaga una imagen politizada de la Secretaría, como una institución que responde a los pedidos de las coreligionarias del partido de gobierno, contrario a su misión de obrar a favor de todas las mujeres paraguayas.

Se recomienda lo siguiente:

- Identificar los recursos existentes en cuanto a atención a mujeres necesitadas y promover con las instituciones apropiadas los servicios que hacen falta.
- Proveer a estas instituciones la capacitación y la asistencia técnica necesaria para una adecuada atención a la mujer y una comprensión de los factores de género atrás de sus problemas, inclusive asesoría en conseguir los fondos necesarios.
- Elaborar un sistema de referencia a estos servicios, como por ejemplo, un guía o directorio fácilmente accesible a las mujeres pobres (en Guaraní, por ejemplo) y campañas publicitarias de información por medios masivos y por medio de organizaciones comunales y de mujeres, como por ejemplo las Coordinadoras Regionales promovidas por la Secretaría.
- Evaluar la eficacia de estos servicios y promover y apoyar los cambios que fueran necesarios.

También, en cuanto al programa de asesoría jurídica, una vez que existan otras opciones viables de atención legal, se debe enfocar en análisis y reforma legal, en forma directa y/o con la colaboración del las ONGs especializadas; y en proveer y/o diseñar medios de información y educación sobre los derechos y las obligaciones legales de mujeres, varones y niños.

Sumario de Conclusiones y Recomendaciones Generales

Como ya se ha enfatizado, la clave a la sostenibilidad y la eficacia de la Secretaría, en cuanto a cumplir con su misión de eliminar la discriminación de género, es desarrollar una estrategia

coherente que maximiza sus recursos enfocándose en impulsar la adopción y ejecución de políticas no-discriminatorias por las instituciones públicas y privadas, y en modificar los patrones socio-culturales. El problema principal con la estrategia es la confusión de esfuerzos normativos o de promoción y apoyo a políticas y acciones, con los esfuerzos de ejecución directa de proyectos y otras acciones, sobre todo la provisión de asistencia individual.

En resumen, se recomienda que la Secretaría racionalice sus estrategias y actividades para:

- dar prioridad a los objetivos de cambio a nivel político, institucional y social;
- dar prioridad a las funciones más críticas para la eliminación de la discriminación contra la mujer, como la reforma de políticas, leyes y servicios sobre la educación, el trabajo y el acceso a los medios de producción, la participación política y la violencia;
- conformar los objetivos y la actuación de las áreas programáticas con lo anterior;
- conceptualizar la eficacia en términos estratégicos, enfocando la ejecución de proyectos o la asistencia directa como actividades temporales mientras se identifica y/o se desarrolla la capacidad de otras instituciones para llevar a cabo tales esfuerzos;
- recortar las actuaciones directas que no refuerzan la estrategia, para no suscitar expectativas de soluciones puntuales, y aplicar estos recursos a los objetivos institucionales.

Para poder ejecutar en forma eficaz esta nueva estrategia, la Secretaría necesita fortalecer su capacidad técnica e institucional. A tal efecto, se recomienda que la Secretaría considere lo siguiente:

- Promover el consenso interno sobre la necesidad de cambio de estrategias, actividades, y procesos y estructuras organizacionales por medio de un taller para el personal de la Secretaría.
- Fortalecer su capacidad de ejecutar la estrategia por medio del desarrollo de la capacidad de diagnóstico y análisis en cuanto a la problemática social, institucional y legislativo con respecto al género. Esto implicaría la contratación de personal especializado, la capacitación del personal existente y/o la celebración de convenios con otras instituciones especializadas.
- Fortalecer la capacidad de los programas técnico/sociales de la Secretaría, capacitando al personal sobre la problemática de género específica a las varias áreas programáticas, y también fortaleciendo la capacidad técnica, es decir los conocimientos del personal sobre asuntos laborales, microempresa o lo que sea, ya que no todas son expertas en

su campo. Al contratar personal nuevo, los criterios deben incluir tanto pericia técnica como en los aspectos de género relevantes al área programática.

III. MONITOREO, EVALUACION Y DISEMINACION

Para saber si las estrategias y acciones son eficaces en lograr los objetivos y cumplir con la misión de la Secretaría, es preciso elaborar un plan de monitoreo y evaluación a nivel estratégico. Dado que la misión es de influir sobre las políticas y la actuación de las instituciones públicas (y a menor grado, las privadas) y por este medio sobre las actitudes y el comportamiento socio-culturales, hay que desarrollar un sistema que mide no solamente las acciones tomadas por la Secretaría, sino también sus efectos, o sea los cambios en las políticas y procesos institucionales, y como meta indirecta, el impacto sobre las actitudes y los comportamientos sociales.

El monitoreo consiste en la medición y análisis a corto plazo (generalmente seis meses a un año) de los indicadores, para juzgar y reportar el grado en que se están logrando los resultados, los objetivos y la meta, y para hacer los ajustes necesarios. La evaluación es un proceso más analítico y a más largo plazo (cada dos a cinco años) que trata de medir el progreso y determinar los factores que han influido sobre el funcionamiento y los resultados de un programa o de una institución. Se basa no solamente en el sistema de monitoreo, sino en la revisión de informes y documentación, entrevistas, observación y visitas y otras fuentes de información.

Este es un proceso complejo y difícil, pero imprescindible para 1) aclarar las relaciones estratégicas entre las metas, los objetivos y los resultados esperados, y así mejorar el proceso de planificación estratégica; 2) medir el cumplimiento y el impacto, y así saber si se están llevando a cabo las acciones programadas y consiguiendo los resultados deseados, y proveer información sobre los aspectos que funcionan bien o no; 3) proveer la base para la evaluación y el análisis de impacto y los factores que lo han promovido o impedido; 4) mejorar las estrategias y la programación basado en los resultados del monitoreo y la evaluación y 5) demostrar los resultados y el impacto al gobierno y al público en forma comprobable y convincente.

En términos muy sintéticos, un sistema de monitoreo comprende los siguientes elementos:

- Una meta y los objetivos estratégicos para lograr la meta.
- Una serie de resultados necesarios para lograr cada objetivo (que resultan de las acciones de los programas).
- Indicadores verificables para medir y comprobar el logro de los resultados. Los indicadores pueden ser de dos tipos: los de proceso miden el cumplimiento con las

actividades, a corto plazo; y los de impacto miden el efecto de las acciones tomadas, a más largo plazo.

De manera de ejemplo para ilustrar como se construiría un sistema de monitoreo a nivel estratégico, sigue un sistema esquemática basado en una simplificación de los objetivos de la Secretaría, con ejemplos de posibles resultados e indicadores para uno de los objetivos.

Meta - La eliminación de la discriminación por género

- Objetivos -
- 1) Eliminar la discriminación legal y jurídica por género
 - 2) Asegurar el acceso al poder político sin distinción de género
 - 3) Asegurar la igualdad de oportunidades económicas y sociales para mujeres y hombres
 - 4) Cambiar los valores, pautas culturales y comportamientos discriminatorios y sexistas, inclusive la violencia contra la mujer

Tomando como ejemplo el objetivo 3, unos posibles resultados e indicadores serían:

Resultados - 1) La educación promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación por género

- Indicadores de Proceso -
- a) Textos y materiales reformados para eliminar estereotipos de género
 - b) Maestros capacitados en género
 - c) Curriculum reformado

- Indicadores de Impacto -
- a) Años de estudios completados por sexo
 - b) Resultados de pruebas estandarizadas del último año de primaria y de secundaria, por sexo
 - c) Porcentaje de graduados que entran universidad, por sexo
 - d) Porcentaje de mujeres en campos de estudio no tradicionales

2) La mujer tiene igual acceso a los medios de producción

- Indicadores de Proceso -
- a) Reglamentos de crédito no discriminan por género
 - b) Hay programas de crédito accesibles a mujeres

- c) Leyes de propiedad y tenencia de la tierra no discriminan por género
- d) Extensión agrícola accesible a mujeres

- Indicadores de Impacto** -
- a) Número y monto de préstamos, por sexo
 - b) Participación en la producción agrícola, por sexo
 - c) Ingreso de actividades productivas, por sexo

3) La mujer tiene igual acceso al empleo con remuneración equitativa

- Indicadores de Proceso** -
- a) Leyes laborales no discriminan
 - b) Capacitación vocacional, por campo y por sexo

- Indicadores de Impacto** -
- a) Participación en la fuerza laboral, por campo y por sexo
 - b) Salario promedio, por campo y por sexo

Estos ejemplos dan una idea de como se podría estructurar un plan de monitoreo para medir el cumplimiento con los objetivos.

Tal plan de monitoreo a nivel de objetivos y programas, junto con evaluaciones periódicas, proveería la información para demostrar el impacto de los programas de la Secretaría. Hay que enfatizar que este sistema no mide solamente lo que la Secretaría hace, sino el efecto de sus intervenciones en las instituciones encargadas de todos estos esfuerzos. Es decir, el impacto de la Secretaría, como institución rectora y catalizante, consiste en las reformas y acciones llevadas a cabo por las demás instituciones. Igual que las instituciones mismas, la Secretaría puede tomar crédito por los logros que sus intervenciones hayan impulsado.

Para poder conseguir la información necesaria, es esencial tener una relación muy estrecha y colaborativa con las instituciones que reciben el apoyo de la Secretaría, la cual también refuerza la eficacia de la colaboración. Así el impacto conseguido se enfoca como el resultado de la colaboración y se comparte el crédito por los logros en una forma beneficiosa a todas las instituciones y a la Secretaría. Proyectar esta imagen de colaboración también aclararía y reforzaría el papel de la Secretaría ante el público.