

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL
UTIC**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DERECHO

**SITUACIONES DE VULNERABILIDAD SUFRIDAS POR
MUJERES EN SU AMBIENTE LABORAL EN LA CIUDAD DE
SANTA ROSA DEL AGUARAY ENTRE LOS AÑOS 2018 AL 2020**

ANDREA APARECIDA SCHNEIDER KAUTZMANN

Tutor: Prof. Mág. Eladio Arturo Benítez Lezcano

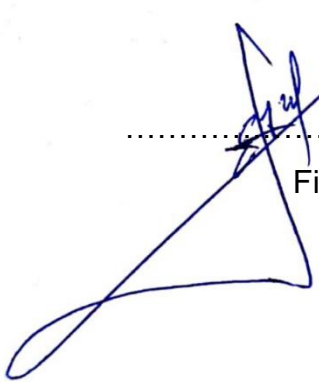
Trabajo de conclusión de carrera de Derecho, presentado a la
Universidad Tecnológica Intercontinental, como requisito parcial
para la obtención del título de Abogada

Santa Rosa del Aguaray, 2022

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Prof. Mág. Eladio Arturo Benítez Lezcano, con Documento de Identidad N° 1.680.309, tutor del trabajo de investigación titulado: Situaciones de vulnerabilidad sufridas por mujeres en su ambiente laboral en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020, elaborado por la alumna Andrea Aparecida Schneider Kautzmann, para obtener el título de abogado, hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueren designados para integrar la mesa examinadora

En la ciudad de Santa Rosa del Aguaray, a los 06 días del mes de setiembre 2022



Firma del Tutor

Dedicatoria:

A mis padres, Aloisio Schneider y Teresinha
Kautzmann.

Agradecimientos:

Primeramente, a Dios por los dones concedidos, por mantenerme sana y guiarme es estos años de estudio.

A mi marido, Rubén Duarte, por ser un verdadero compañero de vida, por acompañarme y brindarme apoyo día a día.

A mi Familia, en especial a mis padres por ser mis pilares fundamentales en cada paso dado en mi vida estudiantil, a mi hermana Ane por las palabras de aliento en los momentos más difíciles y a mi sobrino Arturo Benjamín por alegrar mis días con su carita traviesa.

A la UTIC, por hacerme sentir como en casa durante los 5 años de la carrera, por la amabilidad de cada uno de sus integrantes, seré eternamente agradecida con cada uno de ellos.

A los Docentes, por compartir sus conocimientos y vivencias con nosotros, por la paciencia brindada y preocupación hacia nuestro aprendizaje

Al Tutor de este trabajo, Abg. Eladio Arturo Benítez Lezcano, por conducirnos con mucho esmero en la elaboración de este trabajo.

Tabla de Contenido

	Págs.
Carátula	I
Constancia de aprobación del tutor	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Tabla de Contenido.....	V
Lista de cuadros	VIII
Lista de tablas.....	IX
Lista de figuras	X
Portada	1
Resumen	2
Marco Introductorio	
Introducción	3
Planteamiento del Problema.....	5
Formulación del Problema	5
Preguntas de Investigación	6
Objetivos de la investigación	6
Objetivo general	6
Objetivo Específico.....	6
Justificativo y Viabilidad	7
Marco Teórico	
Antecedentes de la Investigación	8
Bases conceptuales.....	8
Vulnerabilidad.....	8
Mujer	8
Ambiente laboral	9
Discriminación.....	9
Violencia laboral	9
Acoso laboral.....	9
Violencia de género en el trabajo	9
Violencia contra la mujer	10
Discriminación contra la mujer	10
Bases Teóricas	10

La evolución de la actividad laboral de la mujer	10
Situaciones de vulnerabilidad de la mujer en el ambiente laboral .	12
Restricción de Contrataciones.....	13
Salario no equitativo.....	15
Acoso laboral o Mobbing.....	17
Hostigamiento Sexual	18
Despidos por embarazo	20
Segregación ocupacional vertical u horizontal	22
Segregación vertical.....	23
Segregación horizontal.....	24
Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en el Paraguay	26
Bases Legales	28
Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas por la Constitución Nacional de la República de 1992	28
Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas por el Código Laboral de la República	30
Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas por la Ley N° 5.777	33
Decreto N° 6973/2017. Por el cual se reglamenta la Ley N° 5.777. De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia ..	37
Ley N° 1215/1986. Que aprueba la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer	37
Definición de la variable.....	40
Marco Metodológico	
Enfoque: Cuantitativo.....	41
Nivel de Conocimiento: Descriptivo	41
Diseño de la investigación: No experimental	41
Descripción de la población y Muestra	41
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
Descripción del procedimiento de análisis.....	42
Marco Analítico	
Presentación de resultados	44

Conclusiones	59
Recomendaciones	60
Bibliografía.....	61
Anexo.....	70

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Operacionalización de la variable.	40
Cuadro 2. Desglose de la población.	42

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Mujeres encuestadas según edad.	44
Tabla 2.	Mujeres encuestadas según ocupación.	45
Tabla 3.	Discriminación por ser mujer.	46
Tabla 4.	Dificultad para acceder a un puesto laboral.	47
Tabla 5.	Menor remuneración para la mujer.	48
Tabla 6.	Remuneración en relación al salario mínimo.	49
Tabla 7.	Discriminación de género para acceder a puestos laborales superiores.	50
Tabla 8.	Amenaza a la intimidad e integridad personal.	51
Tabla 9.	Acoso psicológico en el lugar de trabajo.	52
Tabla 10.	Víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.	53
Tabla 11.	Maltrato en el lugar de trabajo.	54
Tabla 12.	Estabilidad laboral.	55
Tabla 13.	Horas trabajadas diariamente.	56
Tabla 14.	Días de trabajo en la semana.	57
Tabla 15.	Tipo de horario de trabajo.	58

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Mujeres encuestadas según edad.	44
Figura 2. Mujeres encuestadas según ocupación.....	45
Figura 3. Discriminación por ser mujer.....	46
Figura 4. Dificultad para acceder a un puesto laboral.	47
Figura 5. Menor remuneración para la mujer.	48
Figura 6. Remuneración en relación al salario mínimo.	49
Figura 7. Discriminación de género para acceder a puestos laborales superiores.	50
Figura 8. Amenaza a la intimidad e integridad personal.	51
Figura 9. Acoso psicológico en el lugar de trabajo.....	52
Figura 10. Víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.....	53
Figura 11. Maltrato en el lugar de trabajo.	54
Figura 12. Estabilidad laboral.....	55
Figura 13. Horas trabajadas diariamente.	56
Figura 14. Días de trabajo en la semana.	57
Figura 15. Tipo de horario de trabajo.	58

Situaciones de vulnerabilidad sufridas las por mujeres en su
ambiente laboral

Andrea Aparecida Schneider Kautzmann
Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera: Derecho. Sede Santa Rosa del Aguaray
Schneiderandrea28@gmail.com

Resumen

Se realizó una investigación sobre las situaciones de vulnerabilidad laboral de las mujeres. El objetivo del trabajo fue Mencionar las situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020. El enfoque fue cuantitativo, el nivel de conocimiento descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 7.253 mujeres económicamente activas en el Distrito de Santa Rosa del Aguaray, según datos obtenidos de proyecciones de la DGEEC, A los efectos de la investigación, se estableció el tamaño de la muestra en 73 mujeres económicamente activas, que representa 2% de la población, en consideración a que se tomó una muestra de trabajadoras de la zona urbana de Santa Rosa del Aguaray. Para el mismo se aplicó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario. Los datos recolectados fueron tabulados y ordenados en tablas y figuras. Los resultados obtenidos reportaron las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres se identifican en el dato que 54% de las mujeres trabajadoras encuestadas señalan que son discriminadas por el hecho de ser mujeres, y 57% trabajan más de 8 horas diariamente. Se recomendó a las autoridades judiciales y civiles que difundan los derechos de las mujeres, generar programas desde la educación inicial para empoderar a mujeres y niñas en sus derechos.

Palabras claves: Mujer. Vulnerabilidad. Trabajo. Discriminación.

Marco introductorio

Introducción

Las mujeres históricamente han sido víctimas de discriminación en la sociedad. La cultura machista permeó las distintas esferas sociales para hacer que pareciera normal que las mujeres sean consideradas como personas de menor rango frente a los hombres.

Ni siquiera el gran grito del humanismo, como lo fue la revolución francesa, abrió las puertas para que las mujeres tengan espacio decisivo en la sociedad. Sin embargo, la caída de la Bastilla fue el inicio de un proceso de reconocimiento de la mujer en igual condición al varón.

En todas partes del mundo las mujeres siguen siendo vulnerabilizadas en la sociedad y, particularmente en el sector laboral, siendo objeto de discriminación y violencia, con lo que la igualdad entre hombres y mujeres queda relegada, retrasando así la construcción de una sociedad pacífica, próspera y sostenible.

Son muchos los esfuerzos por lograr la igualdad de género, plasmados en tratados internacionales y leyes locales, así como acciones concretas de instituciones estatales para que las mujeres sean reconocidas en la sociedad en igualdad de derecho con los hombres. Pese a estos esfuerzos, las mujeres siguen siendo vulneradas, consideradas como mano de obra barata en el ámbito del trabajo.

El presente trabajo busca aportar informaciones sobre la situación de vulnerabilidad que sufren las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Santa Rosa del Aguaray, con el propósito reclamar a las autoridades nacionales y locales, y a la sociedad entera, un mejor trato a las mujeres en sus puestos de trabajo.

El trabajo se desarrolla en cuatro apartados. En el primero, denominado marco introductorio, contiene datos relacionados a la identificación del problema de investigación: formulación del problema, objetivos y justificación. El segundo apartado refiere las bases conceptuales, teóricas y legales sobre las situaciones de vulnerabilidad de las mujeres.

El siguiente apartado corresponde a las características metodológicas del trabajo de investigación: su enfoque, nivel de conocimiento y diseño de investigación. Además, describe la población y la muestra, los instrumentos de recolección de datos y el análisis e interpretación de los datos recolectados.

El último apartado presenta los datos recolectados, organizados y clasificados estadísticamente, para analizarlos e interpretarlos a la luz de la teoría y de los objetivos de la investigación, con el propósito de sacar conclusiones para cerrar la investigación.

Planteamiento del problema

Dentro del ambiente laboral pueden surgir diversas situaciones donde se puede constatar hechos que revelen situaciones de vulnerabilidad sufridas principalmente por las mujeres debido a ciertas costumbres sociales.

Actualmente la violencia contra la mujer es bastante estudiada dentro de su entorno familiar, sin embargo, cuando se hace referencia a la violencia dentro de su entorno laboral, se limita bastante al momento de dimensionar las situaciones que vulnerabilidad que puede sufrir la mujer, queriendo resumir los hechos de violencia solamente en acoso sexual.

La mujer al desempeñarse en la sociedad económicamente activa puede obtener diversos obstáculos para lograr sobresalir con sus objetivos, como ser las restricciones de contrataciones, segregación o despidos por embarazo entre otros.

Por consiguiente, este trabajo se abocará a investigar las situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020, determinando las circunstancias previstas por legislación actual vigente y detectar otras situaciones aun no reguladas en nuestro ordenamiento jurídico.

Con este trabajo se busca vislumbrar las situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres; para este efecto, se plantean las siguientes preguntas.

Formulación del problema. Se inicia la investigación con la siguiente interrogante.

¿Cuáles son las situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020?

Preguntas de la investigación. La pregunta inicial se desglosa en las siguientes:

¿Cuál es la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la discriminación según género?

¿Cuál es la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en relación a su intimidad e integridad personal?

¿Cuál es la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la estabilidad laboral?

¿Cuál es la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres relacionada al horario laboral?

Objetivos de la investigación

Objetivo general. En coherencia con la formulación del problema, el siguiente objetivo guía la investigación:

Mencionar las situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020

Objetivos específicos. Se sistematiza la investigación en los siguientes:

Identificar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la discriminación según género.

Describir la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en relación a su intimidad e integridad personal.

Señalar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la estabilidad laboral.

Indicar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres relacionada al horario laboral

Justificación y viabilidad

Actualmente la lucha para la erradicación de la violencia contra la mujer es un asunto preponderante en las políticas del estado, se busca a diario la disminución de hechos de violencia domestica y los casos de feminicidio, a través de varios enfoques, desde políticas educativas hasta la sanción de normativas más gravosas en contra de los victimarios.

Sin embargo, la mujer no solo es victima de violencia en el entorno familiar, sino también, en otro aspecto muy importante de su vida, en el ámbito laboral, en la realización profesional y en su lucha diaria para progresar.

En el ámbito laboral, llegan a pasar un sinfín de manifestaciones de violencia, desde la restricción misma del acceso a un puesto de trabajo, salario no equitativo, despedidos por embarazo, entre otras tantas expresiones de violencia a las que se encuentran expuestas las mujeres.

Debido a lo anteriormente expuesto, la elaboración de este trabajo busca exteriorizar esas situaciones de vulnerabilidad a la que están expuestas, citarlas y describirlas, y a la par detectar cuales se encuentran reguladas en las normas positivas vigentes.

Para que, de ese modo, este trabajo pueda brindar información a las autoridades locales, ya sean jueces, fiscales o representantes civiles, para la elaboración de políticas de protección y también para las mujeres mismas que a veces siendo victimas de esas situaciones no dimensionan o ni si quiera saben que están sufriendo transgresión a sus derechos.

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

Según Información suministrada por la Secretaría Académica de la UTIC, Sede Santa Rosa del Aguaray, señala que no se registra en la unidad académica alguna investigación sobre Situación de Vulnerabilidad Sufridas por las Mujeres en su Ambiente Laboral en la Ciudad de Santa Rosa del Aguaray entre los años 2018 al 2020.

Bases conceptuales

Vulnerabilidad. “El término vulnerabilidad encierra una gran complejidad. Hace referencia a la posibilidad del daño, a la finitud y a la condición mortal del ser humano”. (Feito, 2007, p. 7).

Mujer. “Del lat. mulier, -ēris, persona del sexo femenino, mujer que ha llegado a la edad adulta, mujer que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia”. (Real Academia Española, 2020).

Darle una definición exacta a la mujer sería imprudente no considerar que el termino tiene, dependiendo de la cultura donde se mencione, un alcance y significado cultural más profundo, “El significado cultural del término "mujer", o "femineidad", con todas sus implicaciones psíquicas y sociales, no puede estar aislado de otras condiciones de esas mujeres y esos hombres que le dan sentido”. (Castellanos, 1995, p. 56).

Por estas y otras argumentaciones no es viable definir la mujer por su sexo o biología, sino que en la cultura social donde radica verdaderamente su esencia según menciona Sau (1993) la mujer es mucho más que el aspecto biológico, porque si enfocamos la definición en ese punto nos alejamos de su verdadera naturaleza.

Ambiente Laboral. “El ambiente laboral refleja la interacción entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad donde se relaciona con el objeto de trabajo” (Pérez, Soler & Díaz, 2009, p.3)

Discriminación. Este término revela la principal manifestación de la vulnerabilidad que sufre la mujer como menciona Pérez Contreras (2004). En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer donde queda la definición de Discriminación como; “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer”. (Bravo Lara, 2014).

Violencia Laboral. “La violencia laboral puede adoptar distintas formas: agresiones físicas, violencia psicológica o acoso sexual, afectando este último más comúnmente a las mujeres”. (Ansoleaga, Gómez-Rubio & Mauro, 2015, p. 445).

Acoso Laboral. “Forma de violencia psicológica, o acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima”. (Bravo Lara, 2014).

Mobbing. “Etimológicamente, el termino mobbing deriva del vocablo ingles mob, que significa entre otras acepciones, acosar o atacar en grupo y del latín movile vulgus, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre””. (Cabrera Velázquez, 2021, p.100).

Violencia de género en el trabajo. “Se refiere a toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos” (Acevedo, Biaggi, Borges 2009, p. 167)

Violencia contra la mujer. Es la conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, patrimonial o económico a la mujer, basada en su condición de tal, en cualquier ámbito, que sea ejercida en el marco de relaciones desiguales de poder y discriminatorias. (Art. 5. Inc. a., de la Ley 5777/16).

Discriminación contra la mujer. Toda distinción, exclusión o restricción contra la mujer que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, en las esferas: política, económica, social, cultural, civil y laboral, ya sea en el sector público o privado, o en cualquier otro ámbito. (Art. 5. Inc. b., de la Ley 5777/16).

Bases teóricas

La evolución de la actividad laboral de la mujer. La lucha por derechos de las mujeres es un camino con innumerables reivindicaciones, pues tuvo que, literalmente, empezar de cero, desde el derecho a la vida, integridad física, libertad sin ninguna sujeción ya sea al padre o marido, derecho a la educación, derecho al voto, al trabajo y otros tantos.

Las pretensiones por igualdad entre hombres y mujeres siguen hasta hoy en día. Por más que ya se haya logrado sancionar normas garantistas para las mujeres en el derecho positivo, hay mucha desigualdad por subsanar. Además, existen muchas garantías que están escritas pero que en la práctica no se aplican en la totalidad o con la eficacia que es necesaria. Uno de ellos es el ámbito laboral, donde persiste visiblemente la desigualdad entre hombres y mujeres.

En realidad el derecho al trabajo de la mujer va de manos con el de a la educación, como menciona Sifuentes Ocegueda (2015), pasaron cientos de años para que las mujeres tuvieran acceso a la ciencia o a espacios considerados masculinos, donde se realizaban principalmente actividades domésticas, pero gracias a los movimientos feministas que lucharon por la

inclusión primeramente en la educación Superior de calidad, ya contaban con elementos cognoscitivos para desempeñarse en cargos relevantes en la economía social. “Ahora las mujeres no deben ser solamente madres, sino también trabajadoras fuera del hogar”. (Dobrée, Quiroga Diaz, 2019, p. 111).

Entre tanto, la mujer continúa ganando espacio en la vida social, pero no ha logrado deslindarse de las tareas del hogar, donde el hombre generalmente, no se siente responsable de las tareas de la casa o el cuidado de los hijos, obligando a la mujer a cumplir dos roles en su vida. “La desproporción de la carga es tan grande que se requiere de las mujeres que estén “presentes de manera simultánea” en ambos espacios, el productivo y el reproductivo”. (Dobrée, Quiroga Diaz, 2019, p. 234).

Es difícil para una sociedad que siglo tras siglo traía arraigada una mentalidad machista y patriarcal aceptar la participación de la mujer en el ámbito laboral, desde la prehistoria el hombre era el que salía a buscar alimento, cazar animales para la supervivencia de la familia, mientras la mujer quedaba con los hijos, lo máximo que le permitían hacer era la recolección de frutas que se encontraban en la cercanía.

Dentro de la actividad laboral en sí, también tuvo que pasar por el proceso de aceptación social, donde las empresas que culturalmente arraigadas en un estilo o forma de trabajo, poco a poco fueron cediendo espacio para la mujer debido a sus múltiples capacidades y así fueron compitiendo directamente con los varones en los puestos de trabajo. “La inserción masiva de las mujeres en el mercado laboral a mediados del siglo XX, generó cambios en las relaciones laborales”. (Fuentes-Valdivieso, 2013, p. 35).

Se puede resaltar que en la actualidad las mujeres ya desempeñan cargos directivos, sin embargo, siguen siendo una minoría, “Lo ideal sería reconocer que las mujeres tienen todas las capacidades para contribuir con el avance y el bienestar de la sociedad”. (Sifuentes Ocegueda, 2015, p. 55).

La evolución de la actividad laboral de la mujer fue y sigue siendo un proceso bastante lento. Año tras año las mujeres siguen aumentando su inclusión en el ámbito laboral, en otras palabras, va creciendo la participación femenina dentro de la población trabajadora, sin embargo, falta mucho camino por transcurrir para alcanzar a igualarse al de los hombres.

Por mas que ahora empiece a reconocerse la importancia de las mujeres en la economía de la sociedad por el rol de trabajadoras que desempeñan, al momento de poner en práctica, es decir, durante la ejecución de este, sin importar el tipo de trabajo, se enfrentan a diversas situaciones de vulnerabilidad en las empresas, entidades o compañías donde trabajan.

Situaciones de vulnerabilidad de la mujer en el ambiente laboral.

Existen diversos factores que dejan a la mujer en situaciones injustas debido principalmente a la ignorancia cultural que aun persigue éste genero en el ramo de la economía social y otros diversos factores que son injustificadamente aplicados en la sociedad. “En los ambientes laborales subyacen mecanismos que no son fáciles de identificar como es la protección del patriarcado; cuyo significado radica en una organización familiar y social basada en la autoridad del padre”. (Fuentes-Valdivieso, 2013, p. 34).

En el ámbito familiar culturalmente es el padre la cabeza de la familia, ya sea por creencias religiosas o por la idiosincrasia que se trasmite de generación a generación, un claro ejemplo de ello es que los negocios familiares son administrados por los hombres, es el padre el jefe que dirige la empresa; y queda, aun mas evidente esa mentalidad patriarcal, cuando ese negocio familiar crece y se vuelve una empresa de gran magnitud, pues el mando pasa al hijo varón y el en caso de que solo tenga hijas, son generalmente a los esposos de las hijas que asumen la dirección del negocio. Desarrollándose de este modo muchas empresas en un ambiente de machismo y patriarcado, revelando el menosprecio hacia las mujeres por razón de su sexo.

Es difícil exigir a la sociedad que se manejen en un ambiente de estricta igualdad o justicia si en su hogar subsiste un ambiente de tiranía, esclavitud y el despotismo, pues la familia es la base de la sociedad y en ese sentido, el manejo de la familia repercute en el comportamiento social, pues la aplicación de la ley del más fuerte ha sido lo que encaminó las condiciones de vulnerabilidad, como pasó con la esclavitud masculina y como sucede hoy en día en el caso de las mujeres. (Davalos, 2016).

En una sociedad que, culturalmente le impone a la mujer, la realización exclusiva de trabajos de la casa y el cuidado de los hijos, siendo el mismo un trabajo sin retribución, implica en cierta forma un tipo de esclavitud moderna, pues es un labor no remunerado e infravalorado. No brindarles a las mujeres la posibilidad de obtener empleos fuera de su casa, además de ser una transgresión al derecho de tener un trabajo, y de ser en sí una situación de vulnerabilidad por la que pasan, las dejan aún más vulnerables en otros aspectos de su vida, ya que se quedan totalmente dependientes de otros.

Lo que se acaba de mencionar son situaciones que se presentan día a día en la familia y, por ende, en la sociedad misma, que luego repercuten también en su ambiente laboral, dejando bien en claro que aún se está lejos de una igualdad, en la práctica, entre hombres y mujeres. “La igualdad de género podría retrasarse 217 años, cuando en 2016 se había valorado que sería en 170 años. Al ritmo actual, esta podría alcanzarse hasta 2234, según el informe del Foro Económico Mundial”. (Dobrée, Quiroga Diaz, 2019, p. 219).

Entre las situaciones principales de vulnerabilidad que pueden sufrir las mujeres dentro del ambiente laboral se pueden mencionar: la restricción de contrataciones, salario no equitativo, acoso laboral o mobbing, el hostigamiento sexual, despido por embarazo y la segregación ocupacional, ya sea la vertical o horizontal.

Restricción de Contrataciones. “Son las negativas que se enfrenta la mujer al momento de querer ingresar al mercado laboral”. (Bravo Lara, 2014).

Según mencionó Pacheco Zerga (2009) es una forma de discriminación laboral el hecho de rechazar o no contratar un trabajador por el simple hecho de su sexo y es esta, una de las vulnerabilidades mas frecuentes por la que pasan las mujeres y a la difícil de probar.

La restricción de contratación es la primera manifestación posible de vulnerabilidad laboral a la cual está susceptible de ser víctima una mujer, la cual representa una transgresión del derecho de igualdad de oportunidades plasmado en la Constitución Nacional de 1992.

Dicha restricción de contratación queda muy evidente al momento de comparar los índices de desempleo en el país, en el análisis de desempleo realizado por Zacarias Doldan (2021), sobre el censo en el año de 2018, de los desempleados de 15 a 29 años, alcanzaba a un total de 133.603 paraguayos, que representan al 10,7% de la población económicamente activa, de los cuales afecta al 13,1%, de las mujeres vs. el 9,2% de los hombres. A su vez, la tasa de subocupación afectaba a 69.823 paraguayos que equivale al 6,2% del total, 9,1% mujeres y 4,3% hombres.

El informe de desempleo expone la vulnerabilidad que tiene la mujer en el ámbito laboral en comparación a sus pares masculinos, iniciando desde la restricción de contratación, prohibiéndole el acceso a la producción de riquezas e impidiéndole así lograr su autonomía económica.

Siendo esta fundamental para la salvaguardia de otros derechos y una forma muy importante de evitar otros tipos de violencias en su contra. Pues en su mayoría, las víctimas de violencias físicas de parejas siguen con el victimario debido a la dependencia económica que tienen.

La autonomía económica es bastante necesaria para la mujer, “sin autonomía económica no va a haber liberación de la violencia, porque miles de mujeres se quedan con un opresor porque simplemente no pueden sostenerse, mantenerse”. (Dobrée, Quiroga Diaz, 2019, p. 406).

En otros casos, el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo queda totalmente supeditado al ámbito sexual. Los empleadores de empresas privadas o jefes de entidades públicas solicitan expresamente que la mujer, aspirante a un puesto laboral, mantenga relaciones sexuales con ellos a cambio de su ingreso. “muchas se han vendido en el trabajo asalariado, porque para conseguir trabajo o para mantenerlo tú muchas veces te debes prostituir”. (Dobrée, Quiroga Díaz, 2019, p. 101).

Esto revela lo repugnante que siguen siendo algunos hombres, pues no analizan lo que, si debía importar al momento de contratar a una mujer, cuáles son las aptitudes y capacidades que tienen, si cumple con los requisitos que son necesarios para el puesto, su preparación académica o la experiencia laboral en otro trabajo similar.

Más bien la sigue viendo como un objeto de complacimento de sus deseos eróticos y es así como se aprovecha de la necesidad que tiene de acceder a un trabajo remunerado y la somete sexualmente o le niega el puesto.

Salario no equitativo. La situación actual, en cuanto a la remuneración salarial entre hombres y mujeres, todavía presenta una gran diferencia según informes, “la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 16,2. Esto significa que el hombre sigue percibiendo mayor cuantía económica que la mujer.” (Moreno Cortés, 2014 p.11).

Esto no hace más que evidenciar el estado de vulnerabilidad en el aspecto económico que sufren las mujeres en la esfera laboral, la idiosincrasia machista sigue muy latente dentro de las empresas y los hombres siguen cobrando más que las mujeres, por más que el hombre siga siendo en mayoría el proveedor principal de la casa, no sirve como fundamento esa discriminación salarial, si cumplen la misma función es más que justo cobrar lo mismo; por otra parte, es más ilógico aun cuando se compara esa realidad en los casos de mujeres que son madres solteras, siendo ellas el único sustento del hogar. “en el sistema capitalista, han sido obligadas a vender su cuerpo porque han

tenido una relación muy precaria con el sueldo". (Dobrée, Quiroga Diaz, 2019, p. 101).

El hecho de la remuneración no equitativa por parte de las empresas se debe por varios factores que influyen según menciona Moreno Cortes (2014), una de ellas es la discriminación que aun persiste en el mercado laboral, donde se obtiene menor retribución en igualdad de trabajo, por otra parte también influye en la asignación de funciones en la empresa, donde le designan sectores menos remunerados, también menciona que influye bastante es la infravaloración sobre las habilidades y competencias de la mujer, obteniendo así un menor protagonismo en la responsabilidad laboral.

La menor retribución salarial en igual puesto de trabajo no es tan frecuente mientras el hombre y la mujer estén trabajando en puesto donde se cobran un salario mínimo apenas, generalmente en funciones de menos responsabilidad dentro de las empresas.

Sin embargo, una vez que tomen cargos de mayor relevancia dentro de la compañía, los hombres tienden a cobrar más en relación con las mujeres, en otras palabras, una vez que la mujer llegue a ascender dentro de su ambiente laboral, su salario tiende a ser menor al de un hombre que cumple la misma directriz. Una jefa mujer es peor remunerada que un jefe hombre.

Lo que también causa que las mujeres cobren menos que los hombres es la segregación horizontal hecha dentro de los lugares de trabajo. Los cargos de gerencia, en su mayoría son ocupados por hombres, que por ende cobran más que los demás funcionarios. Este aspecto será desarrollado mas ampliamente en otro apartado de este trabajo.

Por otra parte, la infravaloración de las habilidades y conocimientos femeninos también influye en la existencia de salarios no equitativos. Las mujeres siguen siendo vistas como personas no capacitadas o menos preparadas que sus pares masculinos.

Suele ser muy cuestionada la inteligencia emocional de una profesional mujer, por el simple hecho de ser del sexo femenino, las bromas sobre la menstruación hacen evidenciar que ese aspecto fisiológico natural de la mujer afecta negativamente, a los ojos de la sociedad machista, su posibilidad de ocupar cargos directivos y llegar a cobrar más, por más que sea lo suficientemente idónea para el cargo.

Otro aspecto que entra en juego es la idiosincrasia, pues la mujer siempre fue la que estuvo a cargo de los trabajos domésticos y cuidados de los niños, siempre siendo una tarea no asalariada, ni considerado trabajo es y las empresas se aprovechan de eso. “Una de las razones por las cuales, como mujeres, tenemos salarios más bajos que los hombres es que cuando salimos de la casa para trabajar los empleadores saben que estamos acostumbradas a trabajar por nada”. (Dobrée, Quiroga Díaz, 2019, p. 56).

Como resultado de eso, ahora que la mujer cumple el rol de trabajadora, la sociedad considera que pagando algo, por mas que sea poco, es mejor que no cobrar nada.

Acoso laboral o Mobbing. Según la Organización Mundial del Trabajo (OIT) proporciona una definición bastante acertada sobre la violencia en el lugar de trabajo o acoso laboral “toda acción, incidente, comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma”. (Camacho-Ramírez, 2018, p. 35).

En el entorno laboral existe un sistema de jerarquización que es esencialmente necesario para el funcionamiento de la empresa, lo consecuente de esto es el poder que tienen los funcionarios sobre otros en un estado de subordinación, lo que hace propenso el abuso de poder por parte de estos.

El abuso que puede ejercer los jefes sobre sus subordinados corresponde al acoso laboral cuando se encuadran en las siguientes características: (Cabrera Velázquez 2021).

Cuando busca denigrar a su subordinado.

Cuando promueve ataques a la dignidad de la persona.

La no asignación de tareas o aislamiento del trabajador no justificadas.

Cuando promueve maltratos de gestos o palabras.

El acoso laboral o mobbing según sostiene Cabrera Velázquez (2021), implica una serie de acciones que buscan denigrar a un trabajador siendo este un acoso psicológico o presión laboral promoviendo ataques a la dignidad de la persona afectada, siendo una falencia, que no sufren exclusivamente las mujeres, sino que es un hecho que afecta igualmente a los hombres.

Las conductas violentas en ambientes laborales pueden surgir de diversos factores como se menciona más arriba, va dirigido tanto a hombres y mujeres, pero las mujeres son principalmente susceptibles de acoso laboral “El cuerpo femenino ha sido el depositario de las violencias, sobre todo en el acoso laboral” (Fuentes-Valdivieso, 2013, p. 33).

Es así que el acoso laboral en la práctica es más tendiente a ser sufridas por las mujeres dentro de su entorno, lo que implicaría una situación de vulnerabilidad, por tanto, para que puedan comprobarse en esta situación particular es el trabajador quien tiene la carga de la prueba de los hechos.

“En el acoso laboral se busca destruir o aniquilar a la víctima de manera no ostensible, se prueba por hechos indiciarios siendo la carga de la prueba del trabajador, la presión debe ser continua, repetitiva en el tiempo”. (Cabrera Velázquez, 2021, p. 104).

Hostigamiento Sexual. El hostigamiento sexual representa una de las principales constantes que padecen las mujeres en su ambiente laboral, el mismo va de la mano con la violencia de género ya que al actor de los hechos

de hostigamiento sexual en la mayoría de los casos son realizados por los hombres hacia las mujeres.

E igualmente como sucede con el acoso laboral, la subordinación juega un papel de relevancia hacia la realización de estos hechos en el ambiente laboral, por consiguiente, la mujer en esta situación de vulnerabilidad padece una inobservancia de sus derechos.

Es así como el hostigamiento sexual “es una expresión de la violencia de género en los ambientes laborales, que atenta contra la igualdad y autonomía de las mujeres, por lo que es una conducta que se inscribe dentro del marco de la violencia contra ellas”. (Scarone Adarga, 2014, p. 133).

La violencia de género es común en el ambiente laboral, solo que las regulaciones legislativas no van de la mano con el aumento de los casos de hostigamiento sexual y esta situación llega a producir efectos negativos también para la empresa, “el hostigamiento sexual debe ser valorado y combatido, tanto por el empresario (como condición de seguridad) como por la sociedad en general”. (Preciado, & Ch, 2013, p. 3).

La primera instancia donde puede recurrir la mujer a fin cesar los hechos de hostigamiento sexual es con los directivos de la empresa que deben implementar políticas en sus estatutos. Generalmente la mujer cuando se encuentra ante estas situaciones de vulnerabilidad se ve obligada a cesar su vínculo laboral en la empresa donde se practica estos hechos, la que implica un gran efecto negativo hacia el desarrollo de la igualdad y defensa de los derechos de las mujeres.

Existen legislaciones comprometidas a combatir los hechos de hostigamiento sexual, pero como aun así son poco productivas en la práctica. “Lo que hoy necesitamos para erradicar la práctica del hostigamiento sexual, no es un mayor rigor en la pena, sino formas que ayuden a las sobrevivientes a traducir la tipificación abstracta al ámbito de sus propias experiencias”. (González Ascencio, 1993, p. 108).

Es así, que para erradicar el hostigamiento sexual se puede afirmar que se necesita un sistema normativo que brinde mayores garantías a las mujeres para que puedan desempeñarse con mayor crecimiento en el campo de las actividades laborales.

Según expone Carbone (2021) La denuncia es una de las principales formas de subsanar la vulnerabilidad del aspecto sexual en las relaciones de trabajo, siendo la misma un mecanismo brindado por el estado, pero no es lo suficientemente eficaz debido a que las mujeres optan no denunciar la violencia sufrida, por un lado para no perder el trabajo en casos de extrema necesidad; y por otro, para no quedar marcadas ante las demás empresas porque existe una gran probabilidad de caer en otra situación de vulnerabilidad que es la no contratación, por tener ese antecedente de haber denunciado hechos de transgresión a sus derechos.

Es menester que una vez que la mujer se anime a hacer la denuncia, se dé el seguimiento correspondiente al caso, se investigue a profundidad y se lleguen a sancionar ejemplarmente a los victimarios. A la par brindarle asistencia psicológica para sanar los traumas que puede producir ese hecho de violencia y prepararla para la reinserción en el mundo laboral.

Despidos por embarazo. La mujer es considerada por el código laboral paraguayo como trabajadora especial debido a la maternidad y la lactancia, contando con una serie de garantías legales plasmadas en el mencionado cuerpo legal. Irónicamente, esas garantías y derechos la hacen víctimas de segregación en el mundo laboral siendo una verdadera arma de doble filo.

El embarazo es otro de los aspectos fisiológicos que obstaculizan la vida laboral de la mujer, es prácticamente inaceptable que en pleno siglo XXI siga habiendo despidos por esa razón.

Así como expresa Pacheco Zerga (2009) el despido o la negación de contratar una mujer embarazada debería ser calificada como una

discriminación, ya que el simple hecho de embarazarse o estar embarazada no puede justificar un despido.

Así mismo se resalta lo que expresó Guastavino (2008) El despido por embarazo presenta una transversalidad y verticalidad negativa, en otras palabras, es una situación que pueda afectar a cualquier mujer, sin tener en cuenta la clase social, el nivel educativo o la función desempeñada, solo por encontrarse en estado gravidez.

Despedir a una mujer por la simple razón de estar en estado de gestación es sacarle la libertad de que hacer con su cuerpo, con su vida. Es sacarle el derecho de procreación o el derecho a un trabajo, ambas son garantías constitucionales, nadie tiene, o más bien el debería, tener el poder de privarla de uno u otro.

Además, con este hecho, queda demasiado evidente que la sociedad sigue muy machista, porque si analizamos el hecho, la mujer no se embaraza sola, si una mujer es despedida debido a que será madre, ¿Por qué no se despide también al hombre que será padre del bebé en gestación? Es porque la carga de tener un hijo no es asumida en su totalidad por el padre, el hombre puede elegir cuando cumplir el rol de padre y cuando no.

Por ende, se resalta lo que dice Pacheco Zerga (2009) que la protección de la madre trabajadora debe complementarse con el reconocimiento de los derechos que tiene el hombre y los deberes que le competen en ese rol de padre y esposo.

La mujer trabajadora que toma la decisión de embarazarse está destinada a sufrir alguna discriminación, ya sea dentro de la empresa, pudiendo producirse hasta su desvinculación; de la familia misma, el esposo o la madre pueden exigirle que se dedique exclusivamente su tiempo al hijo y la presionen a renunciar a su trabajo o por la sociedad misma, que juzga a la mujer que trabaja como mala madre pues deja al hijo por su trabajo.

Sobre este tema, también cabe mencionar, que los empleadores aprovechándose del desconocimiento de las mujeres de sus garantías y derechos laborales, hacen contratos de trabajo con cláusulas que prohíben que la trabajadora llegue a embarazarse mientras dure el acuerdo laboral o que sancionan el embarazo con el despido.

En el ámbito jurídico se sabe que consisten en una cláusula sin ningún valor, pues va en contra de la ley y no respeta la prelación establecida (Pirámide de Kelsen). Dicho de otra manera, la ley tiene mayor relevancia que los contratos, y, por ende, los contratos deben estar redactado de acuerdo a las normas positivas vigentes.

Pero en la realidad, esta práctica es una trampa en cual muchas mujeres caen y no llegan a denunciar por puro desconocimiento, ya que las empresas pintan de legal la desvinculación laboral por embarazo con esa clase de estipulaciones que llegan a firmar las trabajadoras al momento de incorporarse.

Por último, así como menciona Pacheco Zerga (2009) las veces que las mujeres llegan a denunciar su desvinculación por la simple razón de embarazarse, los jueces deben dirimir esos asuntos para evitar que las mujeres sean privadas de trabajar y realizarse profesionalmente.

Segregación ocupacional vertical u horizontal. La segregación ocupacional consiste en una práctica de discriminación que continúa sosteniendo la existencia de roles exclusivamente masculinos y otros únicamente femeninos.

Es una situación de vulnerabilidad por la que pasan las mujeres desde siempre, pues en la mentalidad de las personas, persiste la idea de que existen lugares que corresponden solo a mujeres y otros a los hombres en exclusivo. Eso comienza desde criatura, las niñas juegan con muñecas y ollitas, mientras que los nenes juegan a la pelota y autitos.

Como consiguiente, en el espacio laboral, se observa esa segregación, que anteriormente era mucho mas evidente y perjudicial al punto de ni permitir a la mujer el acceso del trabajo, luego se aprobó su inserción laboral, pero debía tener venía del padre o esposo y desempeñar solo ciertas laborales, hasta llegar a tener consagradas en las cartas magnas, de la mayoría de los países, los accesos a todo tipo de trabajo.

Aun que tener un derecho plasmado muchas veces no significa gozarlo en su totalidad en la práctica.

La segregación en el ambiente laboral puede presentarse de dos formas distintas:

Segregación vertical. La primera es la segregación vertical, que es la que agrupa a las mujeres en ciertos tipos de trabajos consideramos mas delicados como por ejemplo la administración y enfermería, obstaculizando su acceso a otras no consideradas funciones de mujeres.

Barbera (2011) también hacer referencia a lo que menciona Anker (1998) de que las mujeres se aglutinan en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo y esto corresponde a una segregación vertical

Por consiguiente, dando a entender que la mujer no puede llegar a tener las mismas habilidades que los hombres. Acreditarle tareas mas sutiles a las mujeres es una forma de discriminación debido a que se quiere demostrar que la mujer es el sexo frágil, que no es preparada y que nunca llegará tener totalmente el derecho a elección.

O más bien, como dicen Dobreé y Quiroga (2019) que la mayoría de las mujeres que entran al mercado laboral ocupan puestos mal pagados y a veces hasta peligrosos, que no llegan a ofrecerle ningún tipo de autonomía ni seguridad.

Como una forma de hacerlas desistir de trabajar y volver a su casa, volverse dependientes y sumisas nuevamente.

Segregación horizontal. La segunda es la segregación horizontal, donde se menosprecia a las habilidades femeninas negándolas o dificultándoles el acceso a funciones de gerencia y a cargos directivos, haciendo que la mayoría de las mujeres ejerzan tareas con remuneraciones mas bajas y de poca relevancia y responsabilidad.

Barberá, Dema, Estellés, & Devece (2011) mencionan que los puestos de trabajados considerandos de mayor rango o importancia deberían estar al alcance de las mujeres en base a sus conocimientos, esfuerzos y habilidades pero que la realidad que enfrentan es que son prácticamente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección.

La sociedad está acostumbrada a que sea el hombre el que tenga mayor prestigio e importancia en la esfera laboral a causa de que antiguamente era necesario el uso de la fuerza física en la mayoría de los trabajos existentes en las épocas anteriores y el hombre tenía una ventaja fisiológica sobre la mujer en ese aspecto.

Ahora con el traspasar de los siglos, la modernización de las industrias, y la creación de otros tipos de trabajo, la fuerza física ya no es tan indispensable como antes dentro de ambiente laboral y de esta forma el hombre ha perdido la utilidad de su mayor punto fuerte.

Pero como se viven aun en una sociedad patriarcal y machista, las mujeres siguen siendo privadas de ocupar los puestos de liderazgo, pues la cabeza de seguir siendo un hombre.

La labor de la mujer sigue siendo desmeritado hasta la actualidad de diversas formas, llegar a ocupar cargos directivos es poco probable por más idónea que sea. En la pocas veces que logran hacerlo, están susceptibles a

escuchar comentarios machistas insinuando que lo obtuvo a cambio de relaciones sexuales con los superiores jerárquicos.

Como lo exterioriza Barberá, Dema, Estellés, & Devece (2011) las mujeres siguen sistemáticamente ocupando puestos de mayor inestabilidad y menor reconocimiento, pues ante estas situaciones de vulnerabilidad la mayoría de las mujeres abandonan su puesto de trabajo con la esperanza de encontrar un trabajo mejor donde no exista o por lo menos exista menos situaciones como las mencionadas.

Esa falta de reconocimiento de las laborales de la mujer según Fuentes-Valdivieso (2013) es una manifestación de violencia de género dentro del ambiente laboral.

Las mujeres que sobresalen en las empresas llegan a ser consideradas menos mujeres porque en la sociedad sigue muy latente las ideas del patriarcado, una mujer no puede ser inteligente y seguir siendo totalmente mujer pues sería una ofensa para los demás hombres “dentro del pensamiento patriarcal, las mujeres inteligentes y sobresalientes se asemejan a los machos; como si las mujeres, por ser mujeres, no contarán con una inteligencia propia” (Fuentes-Valdivieso, 2013, p. 35)

Conciliar la vida familiar con la laboral es otro punto que juega en contra de la mujer, al momento de decidir, ya sea contratar o ascender a un funcionario, por más que el hombre también sea casado y tenga hijos, es más probable que se le conceda a él la oportunidad.

Debido a que, usando un simple ejemplo, si se enferma un hijo o si hay reunión en la escuela, la que pide permiso es la mujer. El hombre, por más que sea su hijo también, deja esas cosas a cargo de la mujer, haciendo más difícil su realización profesional.

Por último, menciona el autor que la falta de corresponsabilidad por parte del hombre en las tareas del hogar limita que la mujer se predisponga a dedicarse total y exclusivamente a la actividad laboral.

Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral en Paraguay. En el Paraguay, la discriminación hacia las mujeres, en todos los ámbitos de su vida, es una grieta latente. Paraguay es uno de los países mas machistas de la Sudamérica.

Los paraguayos y las propias paraguayas traen muy a flor de piel la idiosincrasia machista y patriarcal, lo que dificulta de manera inmedible la lucha por una igualdad entre hombres y mujeres porque viven una realidad donde la mujer es menos importante que el hombre.

Es el hombre el que trabaja, que abastece, el que es la cabeza de la casa, las mujeres siguen en segundo plano, desvalorizadas y menospreciadas. Desde la niñez se nota esa situación, para elogiar al nene se utiliza frases al respecto de su intelecto como: es muy astuto, es demasiado ágil, se nota que es muy inteligente, sin embargo, al referirse a la nena los elogios solo rondan el aspecto físico de la niña, por ejemplo: que lindo cabello, que mirada tierna o mas bien, que portadita es.

Y como la familia es el primer círculo social, indudablemente, eso afecta a las mujeres en los demás ámbitos de su vida, uno de ellos en su ambiente laboral, más aun, en un país que tiene demasiadas falencias. En Paraguay, el trabajo de la mujer es muy poco valorizado, no se le da la debida importancia que merece.

Según relata Davalos (2016) las señoras y señoritas paraguayas no tiene como poner en practica toda la productividad a la que son capaces debido que encuentran todas las puertas cerradas a consecuencia de un monopolio masculino en las actividades laborales.

Los hombres son los que mas salen a trabajar, en consecuencia, son los que mas producen riquezas y adquieren bienes, prueba de eso es lo que menciona Dobrée & Quiroga (2019) que entre los 10 países con más desigualdades entre hombres y mujeres, el factor tierra es revelador y Paraguay se encuentra en la cima, con el mayor numero de porcentaje de tierras a nombre de hombres.

Otro factor determinante que demuestra la vulnerabilidad de la mujer en el ambiente laboral dentro del Paraguay es la cuestión salarial. Zacarías (2021) resalta que uno de los mayores problemas dentro del perímetro laboral es la desproporcionalidad remuneratoria que perciben hombres y mujeres haciendo el mismo trabajo.

El salario es un tema muy delicado, debido a que las mujeres paraguayas a través del trabajo buscan una autonomía, ya sea para una realización profesional o para dejar de ser dependientes de los hombres (el padre o la pareja) que en la mayoría de las veces son personas violentas por la tendencia machista que tiene el hombre paraguayo. Si no son justamente remuneradas obstaculiza esa en gran medida esa emancipación financiera tan necesaria.

El menosprecio hacia el trabajo de la mujer quedó totalmente evidenciado, según comenta Dobrée & Quiroga con las expresiones de rechazo hacia la equiparación del salario mínimo de las trabajadoras domésticas con los demás trabajadores, cuyo pensamiento sigue naturalizado desde la matriz cultural del pensamiento colonial.

Carbone (2021) denuncia la que las mujeres son excluidas no solo del sistema material, sino también del sistema simbólico, proponiendo como política de acción para resolver todas las desventajas que tienen las mujeres por la simple razón de su sexo fundamento en la educación. La educación es el arma mas poderosa que se puede emplear para subsanar los problemas de la discriminación de las mujeres en los distintos ámbitos de su vida.

Así mismo lo ve Carbone (2021) quien menciona que la enseñanza profesionalizante es lo que en realidad mejoraría la condición social de la mujer paraguaya. El acceso de la mujer a una educación de calidad ya sea esta universitaria o la enseñanza de un oficio brinda a la mujer una herramienta fundamental para poder desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral que ocupe.

Pero, sobre todo, como resalta Dobrée & Quiroga (2019) el pensamiento de Silvia Federici de recomponer el sentido común es lo indispensables para erradicar las violencias e injusticias en contra de las mujeres que han desangrado y todavía desangran a Paraguay.

Pues no se puede seguir este rumbo de pensar que es normal que las mujeres pasen por estas situaciones de vulnerabilidad por razón de ser mujer, crear conciencia ante la sociedad para las personas que son testigos de estos hechos, actúen como si nada hubiera pasado pues como menciona Desmond Tutu si eres neutral en situaciones de injusticia, has elegido el lado del opresor.

Bases legales

Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas en la Constitución Nacional de la Republica de 1992. Las normativas relacionadas a las situaciones de vulnerabilidad sufridas por la mujer en su ambiente laboral constan en la Constitución Nacional de la Republica de 1992 en el titulo II, De los derechos, de los deberes y de las garantías, capítulo III, de la igualdad;

Artículo 46 la CN: De la Igualdad de las Personas: Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien.

Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental es el bien jurídico protegido donde se sustenta muchos mas derechos derivados del mismo, siendo base de la dignidad humana y principalmente de la mujer quien mas sufre de la ausencia de este derecho fundamente en el ejercicio de sus diversas actividades, entre ellos en el ambiente laboral.

Es así como la vulnerabilidad de la mujer ante toda clase de discriminación es regulada también por el artículo 48 de la de la Constitución Nacional de la Republica de 1992 donde consta de garantías a fin de hacer real y efectivo en ejercicio de la igualdad en todos los ámbitos de la vida.

Artículo 48 de la CN: De la Igualdad de Derechos del Hombre y de la Mujer:

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

La eliminación de obstáculos a fin de facilitar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional incluye el derecho que tiene la mujer en realizar actividades laborales para su sustento y crecimiento personal. La Constitución Nacional de la republica garantiza el derecho al trabajo a todos los habitantes de la Republica en el capítulo VIII, del trabajo, sección I, de los derechos laborales.

Artículo 86 de la CN: Del Derecho al Trabajo. Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Para hacer efectivo el ejercicio de este derecho por parte de la mujer donde sufre situaciones de vulnerabilidad como ser la restricción de contrataciones donde muchas empresas por su política institucional evitan contratar mujeres sin fundamento alguno, siendo ésta una de las falencias que obstaculizan el derecho al trabajo siendo ésta una forma de discriminación que está regulado en la Constitución Nacional de la República de 1992 en los siguientes articulados;

Artículo 88 de la CN: De la No Discriminación. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Artículo 89 de la CN: Del Trabajo de las Mujeres. Los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad.

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas por el Código Laboral de la República. La ley N° 213 que establece el código del trabajo, que regula el trabajo de las mujeres en los siguientes articulados.

Art. 128. del código del Trabajo, Modificado por el art. 1° de la Ley 496/95. Quedando como sigue: Art. 128.- En todos los casos en que este

Código se refiera al trabajador y empleador, se entenderá que comprende a la mujer trabajadora y empleadora.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones

Este apartado habla del uso no discriminatorio de masculino genérico cuando se refiere al trabajador también incluye a la mujer en ese término así evitar ambigüedades en el ejercicio del derecho al trabajo.

Art. 129. Del Código del Trabajo. Las modalidades que se consignan en esta Sección tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Art. 130. Del Código del Trabajo, Modificado por el art. 1° de la Ley 496/95. Quedando como sigue: Art. 130. Cuando exista peligro para la salud de la madre o del hijo durante la gestación o el periodo de lactancia, no podrá realizar labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos industriales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

La maternidad es uno de los factores de mayor relevancia y en donde las mujeres sufren discriminación y que en nuestro estado necesita implementar mecanismos y políticas sociales actualizados igual que en otros estados. La inobservancia se hace notoria en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 3, 103 y 183 sobre la protección de la maternidad que no fueron ratificados por el Paraguay

En el convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad establece una serie de mejores garantías como ser;

Artículo 4. Licencia de Maternidad.

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

Artículo 8. Protección del Empleo y no discriminación.

1. Se prohíbe al empleador que despidan a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

Situaciones de vulnerabilidad sufridas por las mujeres en su ambiente laboral reguladas por la ley N° 5777. Ley N° 5777. De Protección Integral A Las Mujeres, Contra Toda Forma De Violencia, Capítulo I, Objeto De La Ley Y Principios Generales.

Artículo 1°. - Objeto. La presente Ley tiene por objeto establecer políticas y estrategias de prevención de la violencia hacia la mujer, mecanismos de atención y medidas de protección, sanción y reparación integral, tanto en el ámbito público como en el privado.

Como se menciona en textos anteriores, la sociedad desde sus inicios se regia por la ley del mas fuerte, pues siendo la mujer con características singulares siempre se vera desventajada ante situaciones donde el Estado no imponga normativas que regule el relacionamiento de las personas.

Brindar garantías para las mujeres con esta disposición legal, no solo es una norma preventiva, pues como la historia ha demostrado generalmente los hechos anteceden al derecho, es decir, que a raíz de un hecho que se ha realizado el Estado o poder público crean normas a fin de regular estas situaciones. Lo mismo pasa con esta Ley N° 5777, pues había la necesidad de crear normas que regulasen la situaciones de vulnerabilidad que tiene las mujeres ante la sociedad evidentemente machista.

Por lo tanto, esta Ley N° 5777 crean normas que a fin de prevenir la práctica de la violencia hacia la mujer, creando medidas de protección y sanción entre tanto la mujer pruebe que ha sufrido situaciones de violencia.

Artículo 6°.- Promoción de políticas públicas. Formas de violencia. Las autoridades de aplicación de la presente Ley establecerán, promocionarán y difundirán políticas públicas dirigidas a prevenir, disminuir y eliminar las siguientes formas de violencia perpetradas contra la mujer:

- c) Violencia psicológica. Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer.
- f) Violencia patrimonial y económica. Acción u omisión que produce daño o menoscabo en los bienes, valores, recursos o ingresos económicos propios de la mujer o los gananciales por disposición unilateral, fraude, desaparición, ocultamiento, destrucción u otros medios, así como el negar o impedir de cualquier modo realizar actividades laborales fuera del hogar o privarle de los medios indispensables para vivir.
- g) Violencia laboral. Es la acción de maltrato o discriminación hacia la mujer en el ámbito del trabajo, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía a través de:
 - 1. Descalificaciones humillantes;
 - 2. Amenazas de destitución o despido injustificado;
 - 3. Despido durante el embarazo;

4. Alusiones a la vida privada que impliquen la exposición indebida de su intimidad;
 5. La imposición de tareas ajenas a sus funciones;
 6. Servicios laborales fuera de horarios no pactados;
 7. Negación injustificada de permisos o licencias por enfermedad, maternidad, o vacaciones;
 8. Sometimiento a una situación de aislamiento social ejercidas por motivos discriminatorios de su acceso al empleo, permanencia o ascenso; o,
 9. La imposición de requisitos que impliquen un menoscabo a su condición laboral y estén relacionados con su estado civil, familiar, edad y apariencia física, incluida la obligación de realizarse pruebas de Virus de Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA y a la prueba de embarazo.
- ñ) Violencia contra la Dignidad. Expresión verbal o escrita de ofensa o insulto que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta la dignidad de las mujeres, así como los mensajes públicos de autoridades, funcionarios o particulares que justifiquen o promuevan la violencia hacia las mujeres o su discriminación en cualquier ámbito.

Artículo 7º.- Principios rectores.

Para el cumplimiento de los fines de la presente Ley, se adoptan los siguientes principios:

b) Igualdad y no discriminación. Se garantizan la atención y protección integral a todas las mujeres sin ningún tipo de discriminación, y eliminando las barreras que impidan el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

Artículo 12.- Ministerio de la Mujer. El Ministerio de la Mujer, en el marco de sus competencias y atribuciones es responsable de:

a) Elaborar, implementar y monitorear un Plan Nacional de Acción para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer

que contemple programas articulados interinstitucionales para transformar patrones socioculturales que naturalizan y perpetúan la violencia hacia las mujeres, así como el fortalecimiento de los servicios de atención integral y las medidas de reparación para ellas y sus dependientes.

Artículo 17.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el marco de sus atribuciones y funciones deberá:

- a) Establecer políticas para la recuperación de las mujeres trabajadoras en situación de violencia y la restitución de sus derechos laborales.
- b) Establecer programas de capacitación técnica y productiva para mujeres en situación de violencia y de inserción laboral.
- c) Elaborar y poner en práctica criterios para la inclusión de las mujeres en los planes y programas de fortalecimiento y promoción laboral.
- d) Ejecutar programas para el empoderamiento social y económico de las mujeres incluido el acceso al crédito, la capacitación profesional y empresarial, así como la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- e) Desarrollar programas de sensibilización y capacitación a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral.
- f) Establecer mecanismos de vigilancia y sanción del Estado por el incumplimiento de los derechos laborales de la mujer, con prioridad de las que viven en situación de violencia.

Artículo 33.- Servicios Nacionales. El Ministerio de la Mujer ampliará la cobertura de los Servicios de Atención a la Mujer, de los Centros Regionales de la Mujer y coordinará con las Gobernaciones Departamentales la creación de las Casas de Acogida. Estos servicios deberán ofrecer atención integral e interdisciplinaria a la mujer en situación de violencia, la que incluirá asistencia médica, psicológica, legal, laboral y social, para lo que podrá suscribir

acuerdos intergubernamentales con Municipalidades y Gobernaciones Departamentales.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social creará servicios de atención, orientación y referencia para trabajadoras en situación de violencia y coordinará con las Casas de Acogida la incorporación de mujeres a los programas de capacitación y empleo.

Decreto N° 6973/2017, Por el cual se reglamenta la Ley N° 5777 De protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia.

Artículo 16. Permiso Laboral. Segundo Párrafo. Las entidades y empresas sean públicas o privadas, incluirán en su normativa interna la reglamentación correspondiente para dar cumplimiento a dichos permisos y prohibir cualquier tipo de discriminación o penalización por las consecuencias derivadas de las agresiones sufridas.

Artículo 16. Permiso Laboral. Tercer párrafo. La falta de cumplimiento de la Ley N° 5508/15 de Lactancia Materna se considera violencia laboral tanto en el ámbito público como en el privado.

Ley N° 1215/1986 Que aprueba la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 5 Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para: a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

Artículo 11

1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin

de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Definición de variable**Cuadro 1.** Operacionalización de la variable.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	
		Dimensiones	Indicadores
SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD LABORAL DE LA MUJER	Incapacidad, indefensión e inseguridad ante el empleo y por consiguiente frente a los servicios de salud, educación, derechohabiencia y seguridad social en general” (Bueno Sánchez, 2006)	Discriminación según género	Acceso al trabajo Remuneración inferior Puestos inferiores
		Intimidad e integridad personal	Acoso psicológico Acoso sexual Maltrato
		Estabilidad laboral	Despidos por embarazo.
		Trabajo dentro del horario legalmente establecido	Menos de 8 horas diarias. 8 horas diarias Más de 8 horas diarias. Días trabajados: lunes a viernes; lunes a sábado; lunes a domingo Trabajo diurno, nocturno.

Marco metodológico

Enfoque: Cuantitativo.

En este trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo para medir las variables que fueron objeto de estudio.

El enfoque cuantitativo de investigación científica utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población (Hernández Sampieri & Otros, 2003, p 5).

Nivel de conocimiento: Descriptivo

Se estudiaron las variables hasta el nivel de conocimiento descriptivo. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (Hernández Sampieri & Otros, 2003, p 60).

Diseño de la investigación: No Experimental

La investigación se desarrolló según el diseño no experimental. “Los diseños no experimentales se realizan sin manipular deliberadamente las variables sino que se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (Hernández Sampieri & Otros, 2003, p 140).

Descripción de la población y la muestra

La población o universo, en el enfoque cuantitativo, “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Hernández Sampieri & Otros, 2003, p 158).

La población estuvo constituida por 7.253 mujeres económicamente activas en el Distrito de Santa Rosa del Aguaray, según datos obtenidos de proyecciones de la DGEEC, para el año 2019.

(<https://www.ine.gov.py/default.php?publicacion=3>).

Cuadro 2. Desglose de la población.

PEA	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	3.627	100%
Empleado / obrero público	399	11,0%
Empleado / obrero privado	297	8,2%
Empleador o patrón	80	2,2%
Trabajador por cuenta propia	1396	38,5%
Trabajador familiar no remunerado	892	24,6%
Empleado doméstico	562	15,5%

A los efectos de la investigación, se estableció el tamaño de la muestra en 73 mujeres económicamente activas, que representa 2% de la población, en consideración a que se tomó una muestra de trabajadoras de la zona urbana de Santa Rosa del Aguaray. Se seleccionó a los integrantes de la muestra por la técnica de muestreo de sujetos voluntarios.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se siguió la técnica de recolección de datos fue la encuesta, realizada utilizando como instrumento un cuestionario.

Descripción del procedimiento de análisis

Los datos recolectados fueron tabulados y ordenados en tablas y figuras, a partir de las cuales se interpretaron los resultados según las incidencias.

Los resultados en las investigaciones cuantitativas se presentan en: cuadros, gráficos, figuras, etc., de donde se realiza el análisis descriptivo de los mismos, luego se realiza el análisis inferencial, se deduce o se infiere el significado de cada análisis descriptivo para llegar a las interpretaciones. Se extrae de los mismos lo que representa, se describe el comportamiento de cada indicador de la variable, se expone individualmente o relacionando los resultados de los indicadores o variables para ir analizando y discutiéndolos. (Miranda, p 102).

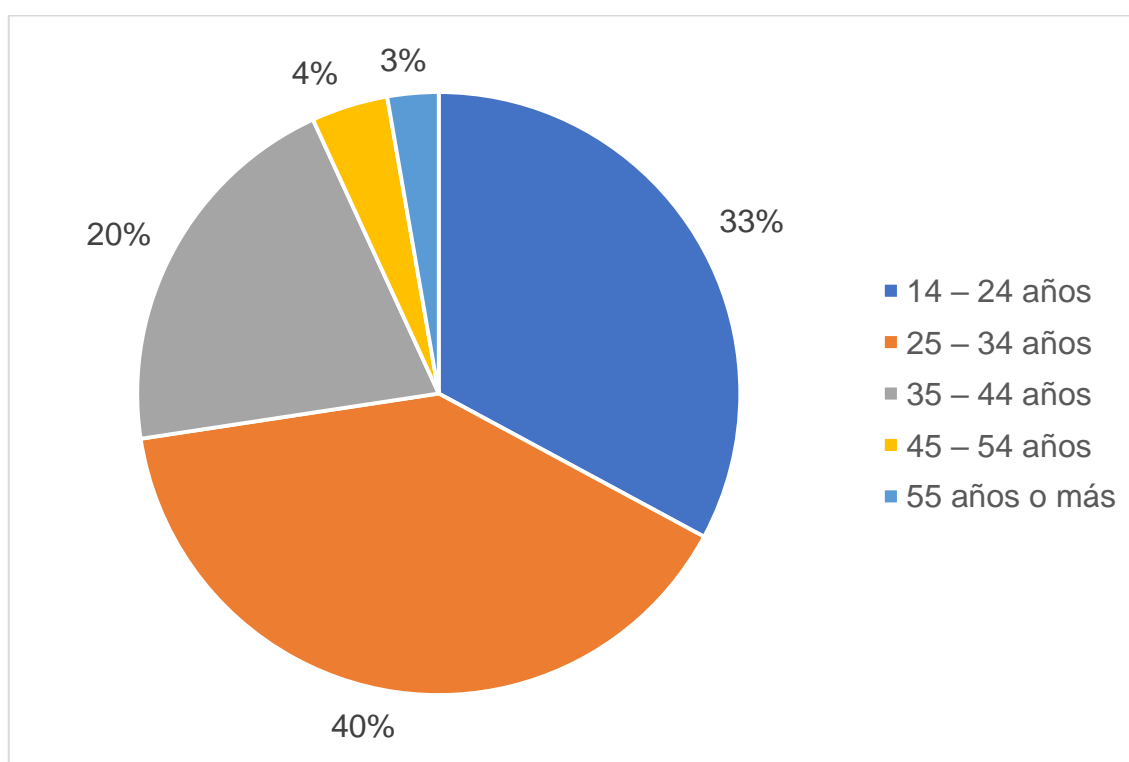
Marco analítico

Presentación de resultados

Tabla 1. *Mujeres encuestadas según edad.*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
14 – 24 años	24	33
25 – 34 años	29	40
35 – 44 años	15	20
45 – 54 años	3	4
55 años o más	2	3
Totales	73	100

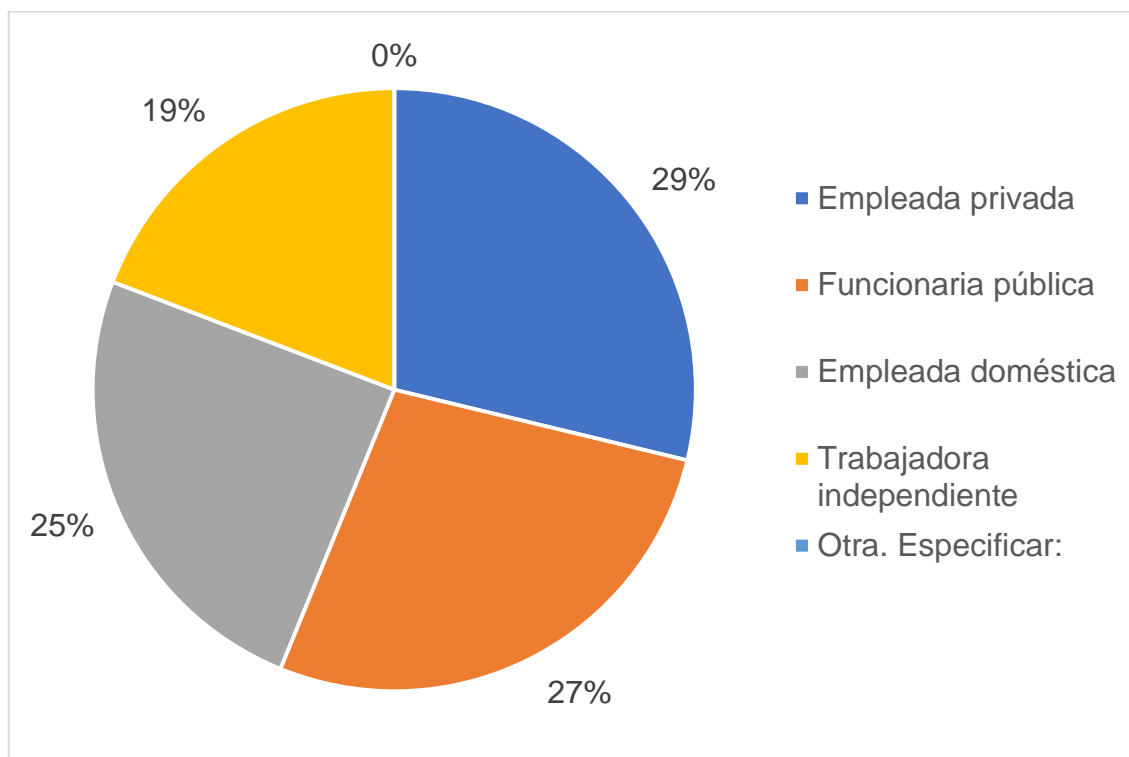
Figura 1. *Mujeres encuestadas según edad.*



La incidencia de edad de las mujeres trabajadoras encuestadas se ubica en el rango 25 – 34 años (40%); y el rango de 14 – 24 años (33%); 20% de las encuestadas están en el rango de edad de 35 a 44 años; 4%, en el de 45 a 54 años, y 3%, en el de 55 años o más.

Tabla 2. *Mujeres encuestadas según ocupación.*

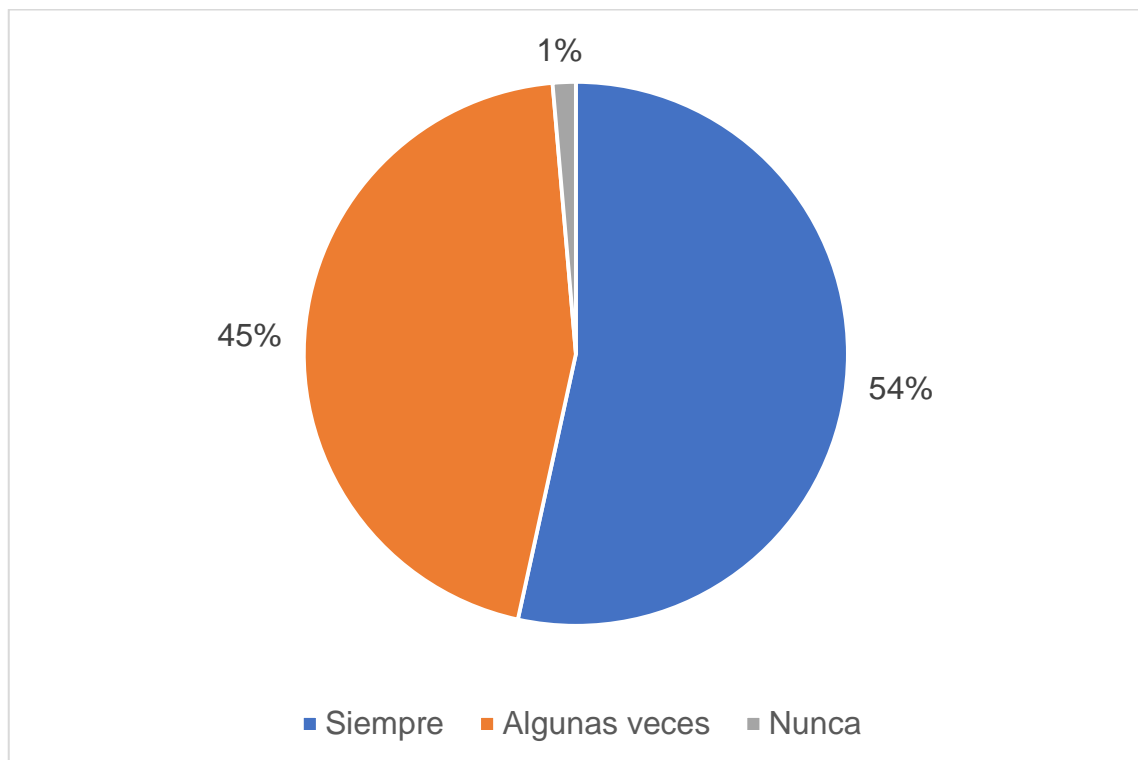
Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Empleada privada	21	29
Funcionaria pública	20	27
Empleada doméstica	18	25
Trabajadora independiente	14	19
Otra. Especificar:	0	0
Totales	73	100

Figura 2. *Mujeres encuestadas según ocupación.*

En relación a la ocupación de las mujeres encuestadas, se distribuye como se observa en la figura: 29%, empleadas del sector privado; 27%, funcionaria pública; 25% corresponde a las empleadas domésticas; y 19% a trabajadoras independientes.

Tabla 3. *Discriminación por ser mujer.*

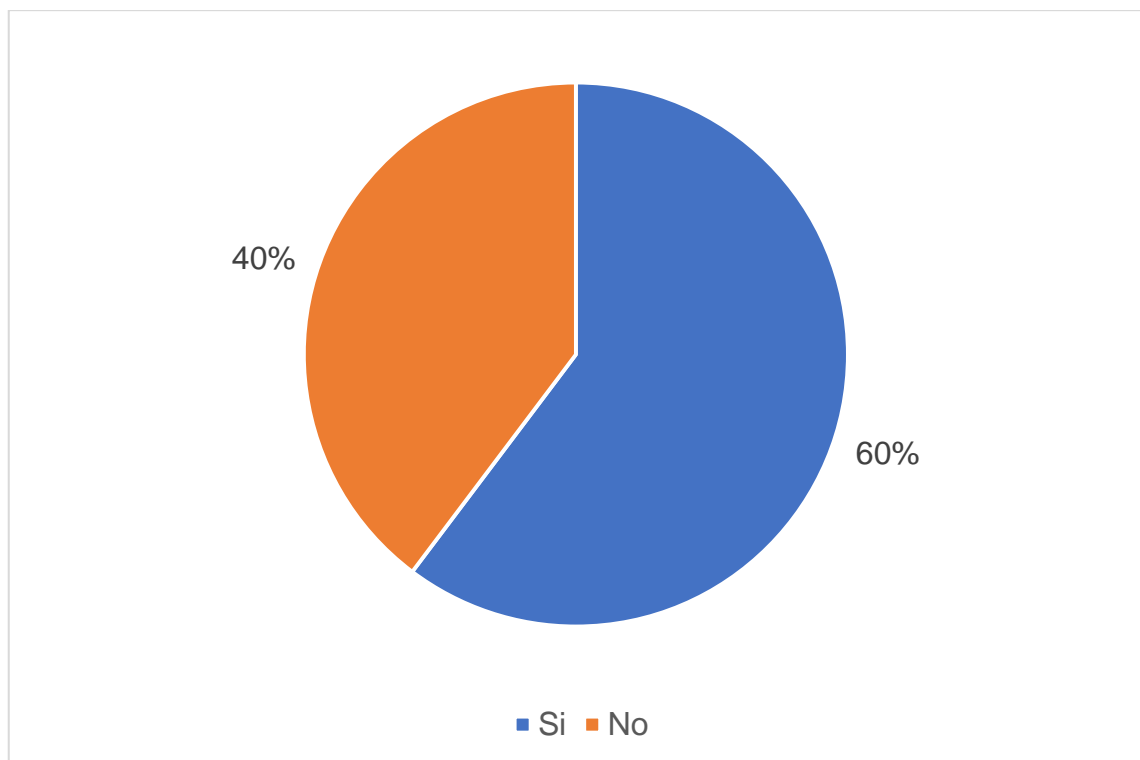
¿Recibes discriminación por ser mujer en tu trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	54
Algunas veces	33	45
Nunca	1	1
Totales	73	100

Figura 3. *Discriminación por ser mujer.*

54% de las mujeres encuestadas mencionan que siempre reciben discriminación en el trabajo por el hecho de ser mujer; 45% señalan que a veces son discriminadas; y 1% afirma que nunca lo son.

Tabla 4. *Dificultad para acceder a un puesto laboral.*

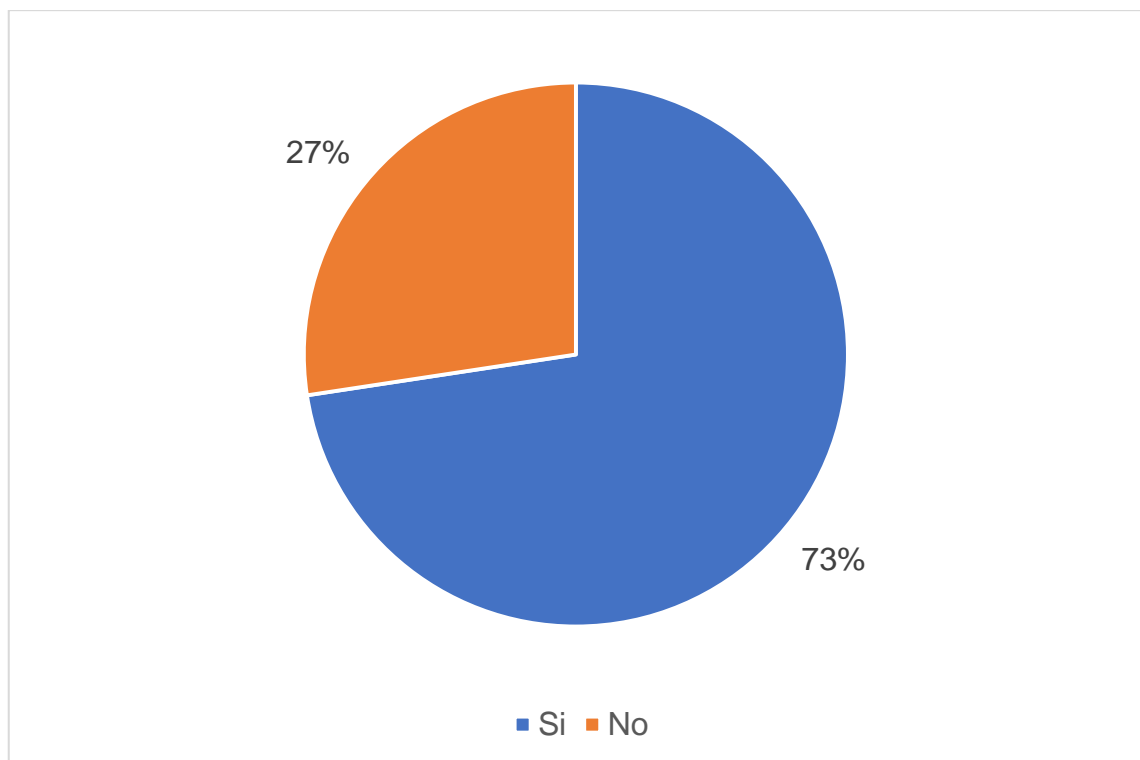
¿Es más difícil a una mujer acceder a un puesto laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	60
No	29	40
Totales	73	100

Figura 4. *Dificultad para acceder a un puesto laboral.*

60% de las mujeres encuestadas reconocen que es difícil conseguir un puesto laboral, mientras que 40% de las mismas dicen que no hay dificultad para que una mujer consiga trabajo en la ciudad de Santa Rosa del Aguaray.

Tabla 5. *Menor remuneración para la mujer.*

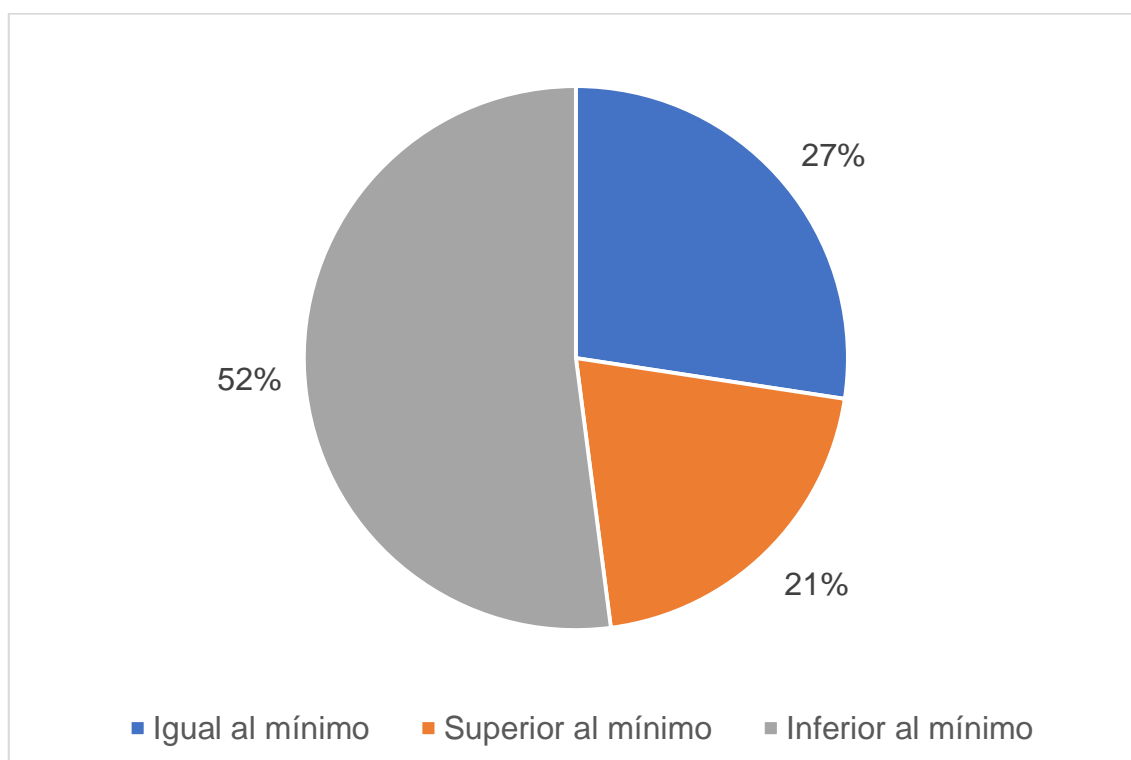
¿Su remuneración es inferior a lo que perciben sus compañeros de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	53	73
No	20	27
Totales	73	100

Figura 5. *Menor remuneración para la mujer.*

73% de las encuestadas afirman que las mujeres perciben remuneraciones más bajas en comparación con los hombres; mientras que 27% niegan que exista tal diferencia en el monto de salario que reciben las mujeres.

Tabla 6. Remuneración en relación al salario mínimo.

¿Su remuneración mensual en relación al salario mínimo es:	Frecuencia	Porcentaje
Igual al mínimo	20	27
Superior al mínimo	15	21
Inferior al mínimo	38	52
Totales	73	100

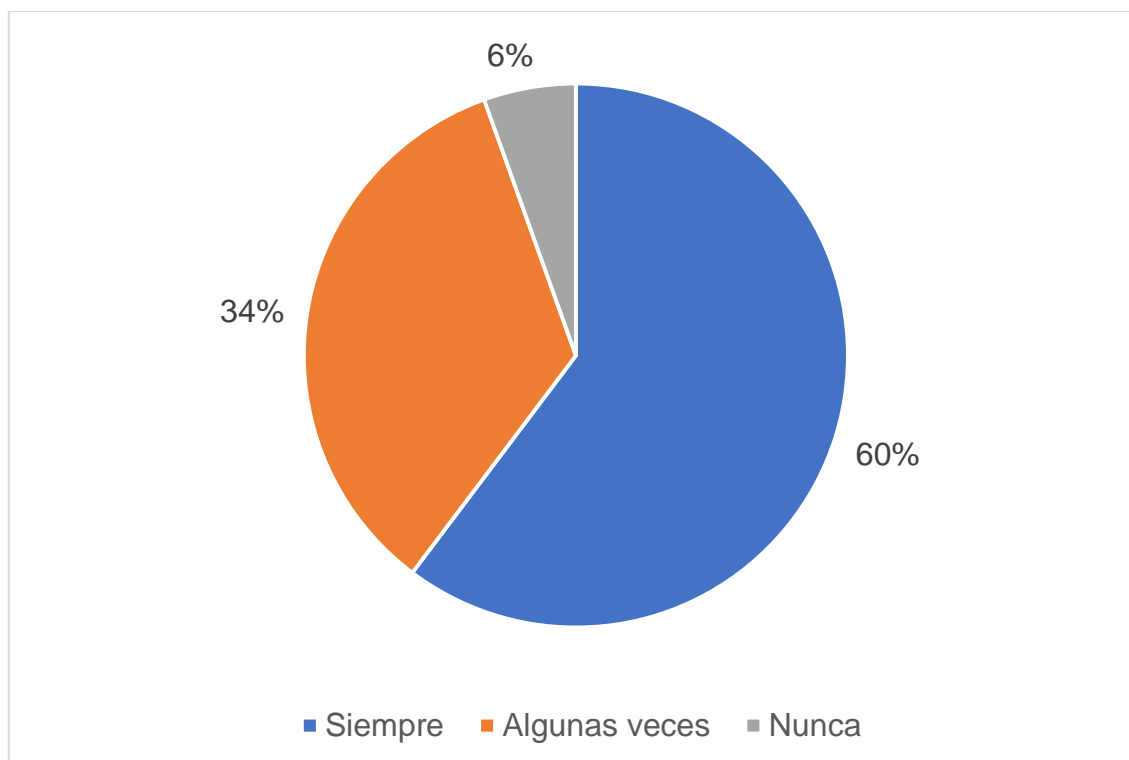
Figura 6. Remuneración en relación al salario mínimo.

52% de las mujeres trabajadoras encuestadas señalan que el monto que perciben como salario es inferior al mínimo legal vigente; mientras que 27% aseguran que su remuneración es igual al salario mínimo; y 21% afirman que perciben un monto superior al mínimo legal.

Tabla 7. *Discriminación de género para acceder a puestos laborales superiores.*

¿Considera que el hecho de ser mujer es una barrera para llegar puestos superiores?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	44	60
Algunas veces	25	34
Nunca	4	5
Totales	73	100

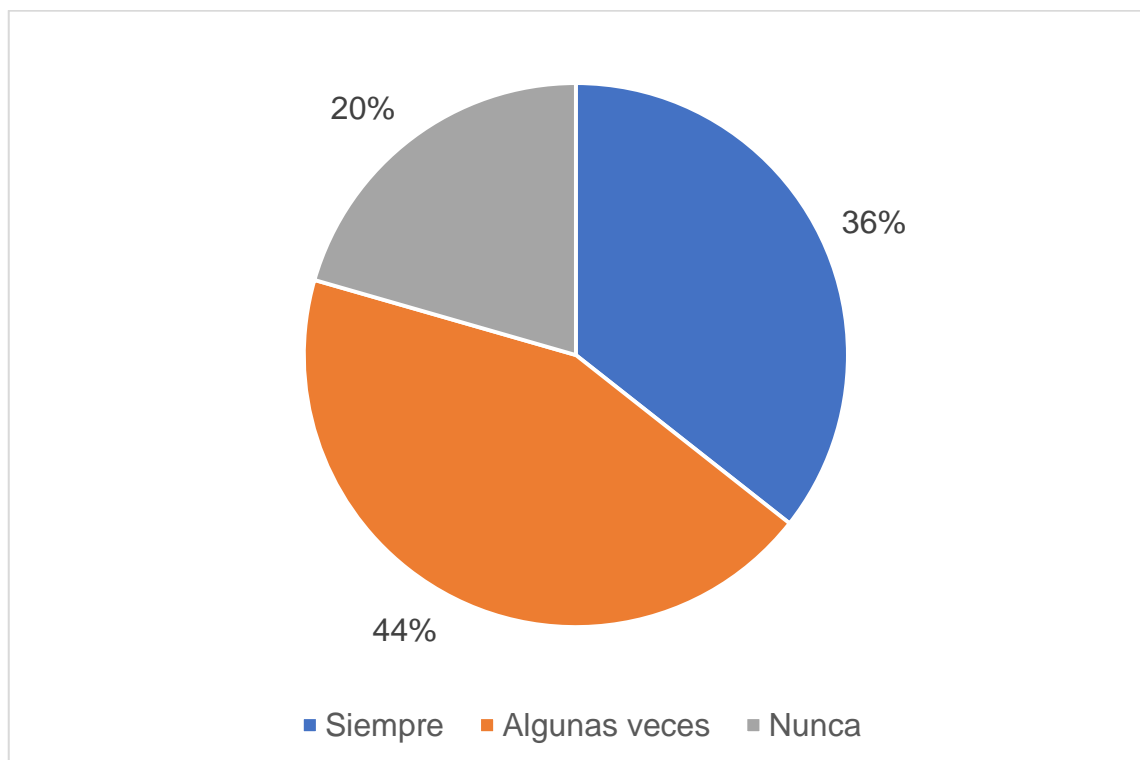
Figura 7. *Discriminación de género para acceder a puestos laborales superiores.*



60% de las mujeres encuestadas creen que siempre el hecho de ser mujeres es un obstáculo para que accedan a un cargo superior; mientras que 34% dicen que a veces hay discriminación de género en la promoción laboral de las mujeres; y 6% afirman que este hecho no es un obstáculo para el ascenso de las mujeres en el ámbito laboral.

Tabla 8. *Amenaza a la intimidad e integridad personal.*

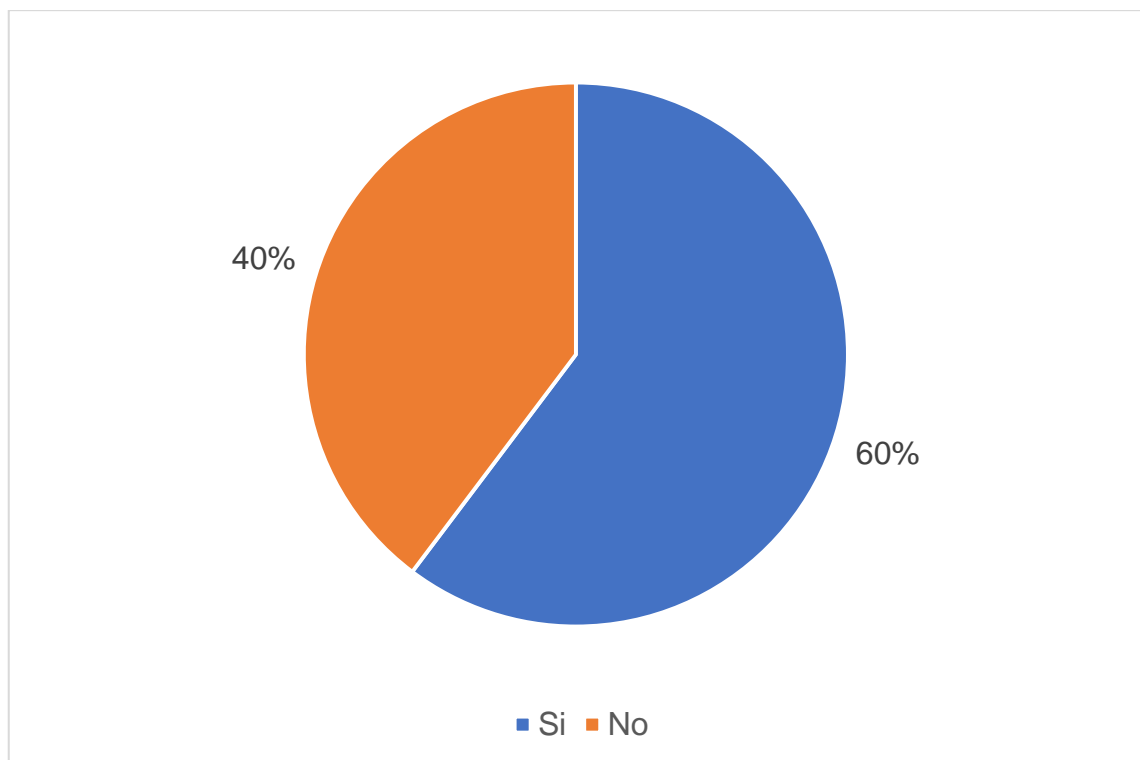
¿En su lugar de trabajo, se siente Usted amenazada en su intimidad e integridad personal?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	36
Algunas veces	32	44
Nunca	15	20
Totales	73	100

Figura 8. *Amenaza a la intimidad e integridad personal.*

44% de las mujeres que participaron en la encuesta afirma que algunas veces se sienten amenazadas en su integridad e intimidad personal en sus lugares de trabajo; y 36%, en cambio, dicen que siempre se sienten amenazadas en este aspecto; mientras que 20% afirman que nunca se sienten amenazadas.

Tabla 9. *Acoso psicológico en el lugar de trabajo.*

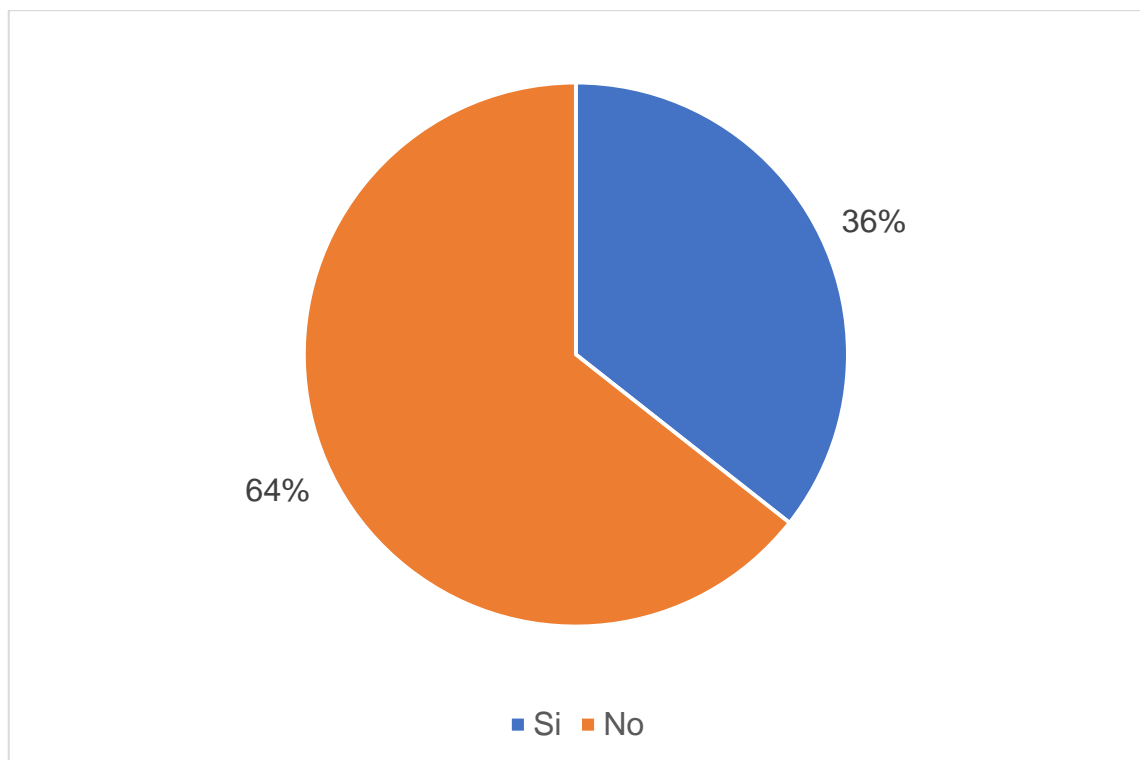
¿Sufre o sufrió alguna vez acoso psicológico en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	44	60
No	29	40
Totales	73	100

Figura 9. *Acoso psicológico en el lugar de trabajo.*

60% de las mujeres encuestadas señala que sufre o sufrió acoso psicológico en su lugar de trabajo; mientras que 40% afirma que no.

Tabla 10. *Víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.*

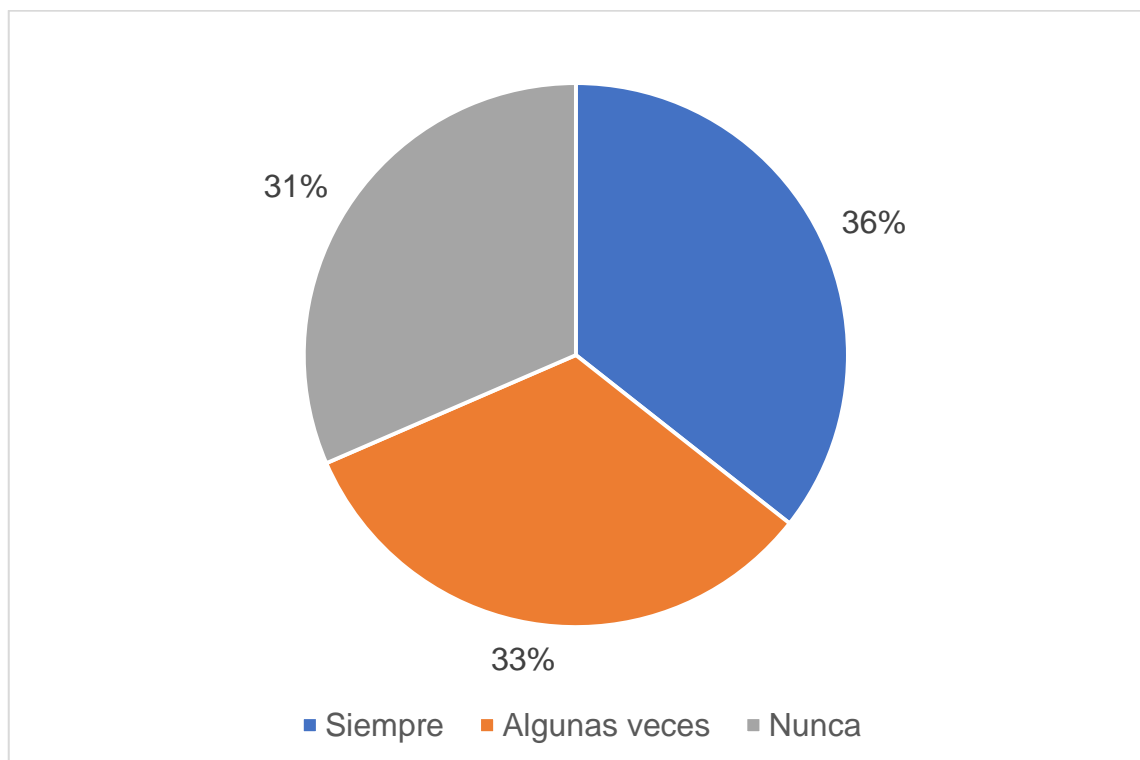
¿Es o fue víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	36
No	47	64
Totales	73	100

Figura 10. *Víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo.*

64% de las mujeres encuestadas afirman que no fueron objeto de acoso sexual en el trabajo; en cambio, 36% reconocen que sufrieron acoso íntimo en su lugar de trabajo.

Tabla 11. *Maltrato en el lugar de trabajo.*

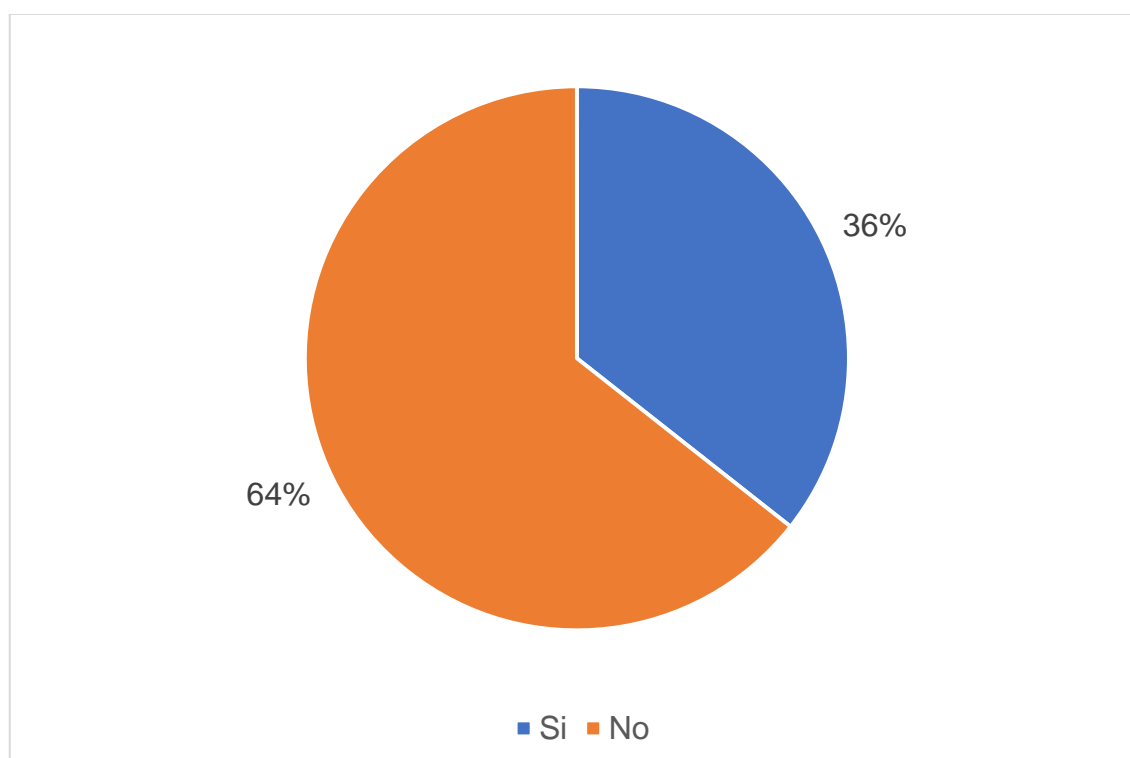
¿Recibe o recibió alguna vez maltrato en su lugar de trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	36
Algunas veces	24	33
Nunca	23	31
Totales	73	100

Figura 11. *Maltrato en el lugar de trabajo.*

36% de las mujeres trabajadoras encuestadas señalan que siempre reciben o recibieron maltrato en su lugar de trabajo; 33% afirman que algunas veces se vieron afectadas por este hecho; y 31% mencionan que nunca fueron víctimas de maltrato.

Tabla 12. *Estabilidad laboral.*

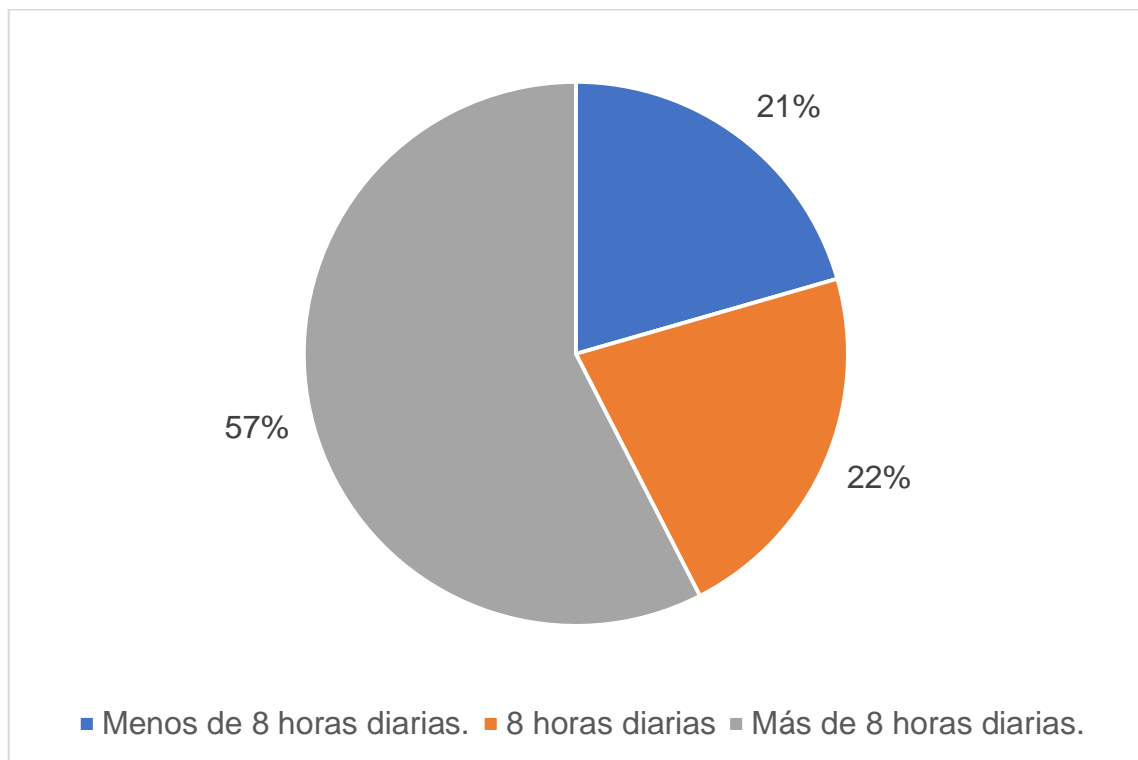
¿Goza usted de estabilidad laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	36
No	47	64
Totales	73	100

Figura 12. *Estabilidad laboral.*

64% de las mujeres encuestadas señalan que no tienen estabilidad laboral, en cambio, 36% mencionan que tienen estabilidad laboral.

Tabla 13. *Horas trabajadas diariamente.*

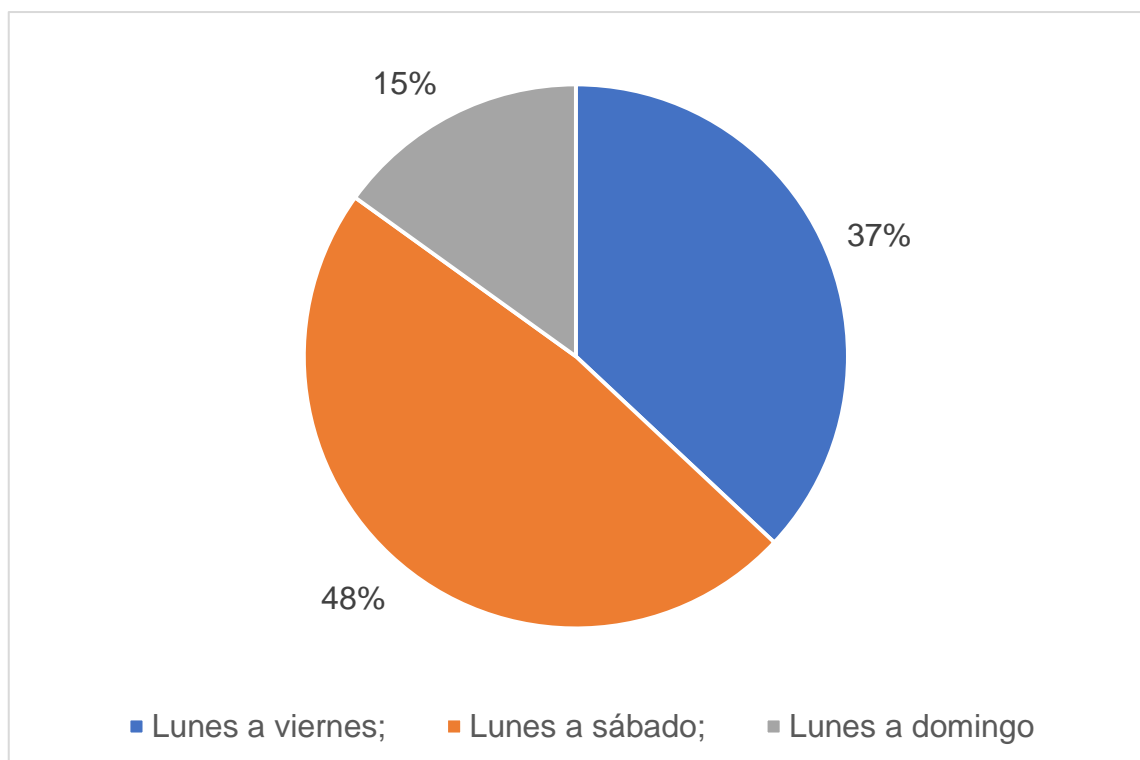
¿Cuántas horas trabaja Usted diariamente?	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 8 horas diarias.	15	21
8 horas diarias	16	22
Más de 8 horas diarias.	42	57
Totales	73	100

Figura 13. *Horas trabajadas diariamente.*

57% de las mujeres señalan que trabajan más de 8 horas diarias; mientras que 22% indican que trabajan según lo establecido por el Código Laboral; y 21%, en cambio, dicen que trabajan menos de 8 horas por día.

Tabla 14. *Días de trabajo en la semana.*

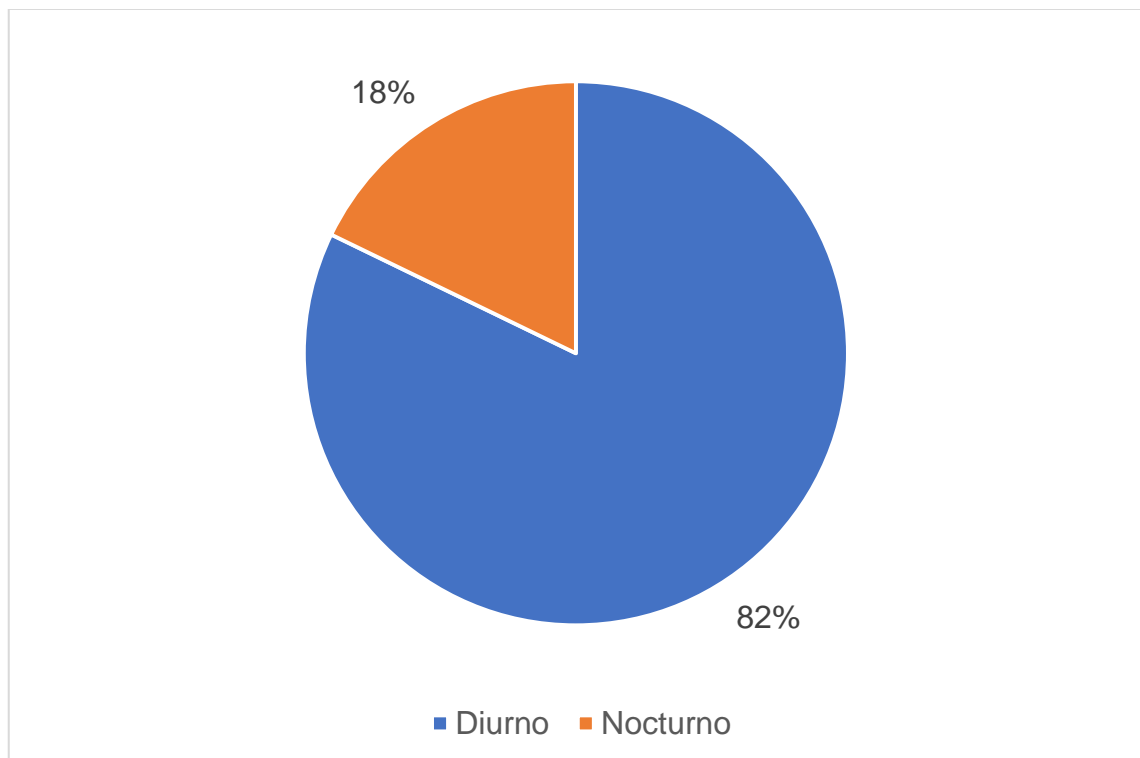
¿Qué días de la semana trabaja Usted?	Frecuencia	Porcentaje
Lunes a viernes;	27	37
Lunes a sábado;	35	48
Lunes a domingo	11	15
Otros. Especificar:	0	0
Totales	73	100

Figura 14. *Días trabajados en la semana.*

48% de las encuestadas indican que trabajan de lunes a sábado; 37% señalan que trabajan de lunes a viernes; mientras que 15% afirman que trabajan todos los días de la semana.

Tabla 15. *Tipo de horario de trabajo.*

¿En qué tipo de horario trabaja Usted?	Frecuencia	Porcentaje
Diurno	60	82
Nocturno	13	18
Totales	73	100

Figura 15. *Tipo de horario de trabajo.*

82% de las encuestadas dicen que trabajan en horario diurno; mientras que 18% señalan que lo hacen en horario nocturno.

Conclusiones

Al cierre del trabajo de investigación sobre el tema de las situaciones de vulnerabilidad laboral de mujeres, se llegan a las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo específico: Identificar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la discriminación según género, se reporta que 54% de las mujeres trabajadoras encuestadas señalan que son discriminadas por el hecho de ser mujeres.

En cuanto al segundo objetivo específico: Describir la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en relación a su intimidad e integridad personal, se menciona que 44% de las mujeres reportan que a veces son vulneradas en estos aspectos.

En referencia al tercer objetivo específico: Señalar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres en cuanto a la estabilidad laboral, se concluye que 64% de los encuestadas afirman que no gozan de estabilidad laboral y las restantes (36%) señalan que tienen estabilidad laboral.

Con respecto al cuarto objetivo específico: Indicar la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres relacionada al horario laboral, se indica que 57% de las mujeres encuestadas trabajan más de 8 horas diariamente.

Con estos hallazgos se alcanza el objetivo general del trabajo.

Recomendaciones

A las autoridades judiciales y civiles que promuevan los derechos de las mujeres, desarrollen programas desde la formación inicial para empoderar a las mujeres y niñas en sus derechos en igualdad de condiciones con los hombres y acabar con los estereotipos y patrones socioculturales de género que sustentan la discriminación y la violencia.

Bibliografía

Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). *Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral*. Revista venezolana de estudios de la mujer, 14(32), 163-182.

Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). *Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica*. Vertex Revista Argentina de Psiquiatría, 26(1), 444-452.

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). *Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).

Baron, A.P. (2017). *Guía para tutores y tesisistas. Trabajo de investigación científica para conclusión de carrera*. Asunción. Vicerrectoría de Investigación Científica y Tecnológica. UTIC.

Bravo Lara, B. A. (2014). *El análisis de los factores generadores de violencia laboral en sus centros de trabajo en la mujer profesionalista*.

Burin, M. (2004). *Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes*.

Camacho-Ramírez, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.

Carbone, R. (2021). *Serafina Dávalos: feminismo y educación*. Bordes, (19), 73-84.

Castellanos, G. (1995). *¿Existe la mujer? Género, lenguaje y cultura. Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*, 39-59.

Centro de Documentación y Estudios (CDE), Comité de America Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM Paraguay), Coordinación de Mujeres del Paraguay (CMP), Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay (CODEHUPY) y Equipo Feminista de Comunicación (EFC), (2018). *Informe Sombra CEDAW 2011-2017. Vigilancia ciudadana por los derechos de las mujeres en Paraguay*. Asuncion: CDE / Articulación Femenista Marcosur (AFM).

Constitución Nacional de la República del Paraguay. 1992.

Dávalos, S. (2016). *Humanismo*. Mora, (22), 77-90.

Dobrée, P. , Quiroga Diaz, N. (2019). *Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria*. Asunción: Centro de documentación y estudios / Articulacion Feminista Mercosur.

Feito, L. (2007). *Vulnerabilidad*. In Anales del sistema sanitario de Navarra (Vol. 30, pp. 07-22). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

Fuentes-Valdivieso, R. (2013). *Acoso laboral o mobbing y violencia de género*. Rev Sanid Milit Mex, 67 (1), 33-7.

González Ascencio, G. (1993). *Políticas públicas y hostigamiento sexual*. Nueva Sociedad, 123, 104-13.

Guastavino, M. N. (2008). *La doctrina constitucional sobre discriminación directa por razón de embarazo en el siglo XXI*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 73, 171-204.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. 2007.

Metodología de la investigación. Colombia Mc Graw Hill.

Miranda de Alvarenga, E. *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Normas técnicas de presentación de trabajos científicos*. 5ª ed. Asunción.

Moreno Cortés, J. (2014). *Mujer en el mercado laboral*.

Pacheco Zerga, L. (2009). *El despido discriminatorio de una mujer embarazada: la ruta hacia la igualdad de oportunidades*. Gaceta constitucional, 22, 273-284.

Pérez Perea, L., Soler Cárdenas, S. F., & Díaz Hernández, L. (2009). *Ambiente Laboral en los policlínicos universitarios*. Educación Médica Superior, 23(2), 0-0.

Preciado, M. D. L., & Ch, S. A. F. (2013). *Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica*. E-Gnosis, 11, 1-17.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> 18-08-2022.

Sau, V. (1993). *Ser mujer, el fin de una imagen tradicional*. Icaria Editorial.

Scarone Adarga, M. (2014). *Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California*. Región y sociedad, 26 (ESPECIAL4), 129-154.

Zacarias Doldan, S. E. (2021). *Análisis del Desempleo Juvenil en Paraguay: Políticas para la Reducción del Desempleo Juvenil, Tendencia entre 2015 a 2017* (Bachelor's thesis).

Otras fuentes:

[https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e4f3ff8221bc3306JmItdHM9MTY2MjY4MTYwMCZpZ3VpZD0wZDc3MmJINS01OTkyLTZiZTAtdMDY5NC0zOWZmNThmZTZhYjImaW5zaWQ9NTEwOQ&ptn=3&hsh=3&fclid=0d772be5-5992-6be0-0694-](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e4f3ff8221bc3306JmItdHM9MTY2MjY4MTYwMCZpZ3VpZD0wZDc3MmJINS01OTkyLTZiZTAtdMDY5NC0zOWZmNThmZTZhYjImaW5zaWQ9NTEwOQ&ptn=3&hsh=3&fclid=0d772be5-5992-6be0-0694-39ff58fe6ab2&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL3NlcnZsZXQvYXJ0aWN1bG8_Y29kaWdvPTI1MTYyNzI&ntb=1)

[39ff58fe6ab2&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL3NlcnZsZXQvYXJ0aWN1bG8_Y29kaWdvPTI1MTYyNzI&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=e4f3ff8221bc3306JmItdHM9MTY2MjY4MTYwMCZpZ3VpZD0wZDc3MmJINS01OTkyLTZiZTAtdMDY5NC0zOWZmNThmZTZhYjImaW5zaWQ9NTEwOQ&ptn=3&hsh=3&fclid=0d772be5-5992-6be0-0694-39ff58fe6ab2&u=a1aHR0cHM6Ly9kaWFsbmV0LnVuaXJpb2phLmVzL3NlcnZsZXQvYXJ0aWN1bG8_Y29kaWdvPTI1MTYyNzI&ntb=1)

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/11109.pdf>

https://www.academia.edu/6402057/EXISTE_LA_MUJER_G%C3%89NERO_L_ENGUAJE_y_CULTURA

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext

<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/discriminacion-contra-las-mujeres>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

https://www.stps.gob.mx/anexos/norma_19_marzo_09.pdf

<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/27408-presenta-unidad-de-genero-del-senado-lineamientos-para-prevenir-y-sancionar-acoso-laboral.html>

<https://jorgeolalla.com/infelicidad-organizacional-mobbing-abuso-laboral/>

<https://m.facebook.com/2077735675703765>

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contra-toda-forma-de-violencia>

<https://megacadena.com.py/identificalas-las-15-formas-de-violencia-contra-la-mujer-segun-la-ley/>

<https://eige.europa.eu/library/resource/imio.C00050915c>

<https://www.redalyc.org/journal/1390/139057274009/html/>

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf

<https://www.revista.unam.mx/vol.9/num7/art48/int48.htm>

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>

<https://m.elmostrador.cl/agenda-pais/vida-en-linea/2016/10/26/foro-economico-mundial-advierte-que-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres-podria-retrasarse-170-anos/>

https://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_1_5856057.html

https://www.trabajandodesdeelbarrio.edu.uy/?page_id=204

<https://www.iem.una.ac.cr/index.php/informes-de-trabajos-finales-de-graduacion?download=20:tfg-dunia-espinoza-esquivel>

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext

<https://books.google.com/books?id=2MwK6xO5H3wC>

<https://www.cnp6.org/forum/articulos-46-al-48/articulo-46-de-la-igualdad-de-las-personas/>

<http://observatorio.mujer.gov.py/index.php/preguntas-frecuentes/como-trabaja-nivel-legal>

https://kipdf.com/consejo-de-la-magistratura_5afb2fa28ead0e444b8b4649.html

<https://www.sii.gov.py/estadisticas-sii/boletines-2/equidad-de-genero-en-el-acceso-la-proteccion-social>

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=ccf980f4c03d7af8JmltdHM9MTY2MjY4MTYwMCZpZ3VpZD0wN2ZkNWJjZi1mYjg2LTYwNTctMzYxMi00OGQ1ZmE2YzYxY2EmaW5zaWQ9NTE1Mg&pntn=3&hsh=3&fclid=07fd5acf-fb86-6057-3612-48d5fa6c61ca&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZmFvLm9yZy9nZW5kZXItbGFuZlZlZ2h0cy1kYXRhYmFzZS9jb3VudHJ5LXByb2ZpbGVzL2xpc3Rjb3VudHJpZXMvbmF0aW9uYWxsZWdhbGZyYW1ld29yay9yaWdodHNIbnRyZW5jaGVkaW50aGVjb25zdGI0dXRpb24vZXMvP2NvdW50cnlfaXNvMz1QUlk&ntb=1>

http://www.mujer.gov.py/application/files/6515/4583/7140/DECRETO936_plan_de_igualdad.pdf

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional-/>

<https://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html>

https://kipdf.com/consejo-de-la-magistratura_5afb2fa28ead0e444b8b4649.html

<https://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html>

<https://www.facebook.com/guillenasociadospy/photos/a.235016277260842/690906508338481/?type=3>

<https://tusalario.org/paraguay/derechos-laborales/maternidad/embarazo-y-lactancia>

https://www.mtess.gov.py/download_file/173

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2514/ley-n-496-modifica-amplia-y-deroga-articulos-de-la-ley-21393-codigo-del-trabajo>

http://defensoria.senatics.gov.py/Publicaciones/Noticias/Documento/curso%20derechos%20humanos%20de%20la%20mujer/22_08_2016/Presentaci%C3%B3n%20Garant%C3%ADas%20Laborales%20-%20Romina%20Hermosilla.pptx

<https://studioruizdiaz.blogspot.com/2014/05/maternidad-y-trabajo-su-proteccion.html>

https://www.usfx.bo/nueva/Cepi/466_Tesis%20Editadas%20CEPI/255_Maestria/5_DERECHO%20PUBLICO/Asistencia%20familiar%20a%20favor%20del%20concebido/Asistencia%20familiar%20a%20favor%20del%20concebido.docx/

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183/

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328/

<http://www.cidh.org/indigenas/indigenas.en.01/article.XIX.htm>

https://kipdf.com/consejo-de-la-magistratura_5afb2fa28ead0e444b8b4649.html

<https://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/trabajo.html>

<https://www.facebook.com/guillenasociadospy/photos/a.235016277260842/690906508338481/?type=3>

<https://tusalario.org/paraguay/derechos-laborales/maternidad/embarazo-y-lactancia>

https://www.mtess.gov.py/download_file/173

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2514/ley-n-496-modifica-amplia-y-deroga-articulos-de-la-ley-21393-codigo-del-trabajo>

http://defensoria.senatics.gov.py/Publicaciones/Noticias/Documento/curso%20derechos%20humanos%20de%20la%20mujer/22_08_2016/Presentaci%C3%B3n%20Garant%C3%ADas%20Laborales%20-%20Romina%20Hermosilla.pptx

<https://studioruizdiaz.blogspot.com/2014/05/maternidad-y-trabajo-su-proteccion.html>

https://www.usfx.bo/nueva/Cepi/466_Tesis%20Editadas%20CEPI/255_Maestria/5_DERECHO%20PUBLICO/Asistencia%20familiar%20a%20favor%20del%20concebido/Asistencia%20familiar%20a%20favor%20del%20concebido.docx/

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183/

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO

http://principal.notinet.com.co/veropinion.php?id_editorial=257

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328/

<https://www.pj.gov.py/contenido/136-secretaria-de-genero/862>

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional/>

<https://www.slideshare.net/SilviaVelazquez3/proyecto-de-ley-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contratoda-forma-de-violencia>

<https://oig.cepal.org/es/leyes/leyes-de-violencia?page=9>

http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf/

<https://megacadena.com.py/identificalas-las-15-formas-de-violencia-contrala-mujer-segun-la-ley/>

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=536d00ce61de5344JmltdHM9MTY2MjY4MTYwMCZpZ3VpZD0zYzlhZmNhZS1hNjU2LTYxYmEtM2JmMi1lZWl0YTdjZjYwNzcmaW5zaWQ9NTA5NA&ptn=3&hsh=3&fclid=3c9afcae-a656-61ba-3bf2->

eeb4a7cf6077&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYmFjbi5nb3YucHkvbGV5ZXMtcGFyYWd1YXlhcy84MzU2L2xleS1uLTU3NzctZGUtCHJvdGVjY2lvbi1pbmRIZ3JhbC1hLWxhcy1tdWplcmVzLWNvb3R5YS10b2RhLWZvcmlhLWRILXZpb2xlbmNpYQ&ntb=1

<http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/ley-577716-estipula-15-formas-de-violencia-contr-la-mujer>

<http://mujer.gov.py/index.php/noticias/nueva-ley-estipula-14-formas-de-violencia-contr-la-mujer>

<http://www.ciudadmujer.gov.py/index.php/noticias/la-ley-577716-estipula-15-formas-de-violencia-contr-la-mujer/>

<http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las->

<https://www.paraguayincluye.org/wp-content/uploads/2019/08/ley5777-web.pdf/>

<http://www.escritosjudicial.com/2021/11/ley-n-5777-de-proteccion-integral-las.html/>

<https://es.slideshare.net/SilviaVelazquez3/proyecto-de-ley-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contr-toda-forma-de-violencia/>

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las-mujeres-contr-toda-forma-de-violencia>

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=400e53f2e5a24d9eJmItdHM9MTY2MjY4MTYwMzZpZ3VpZD0yOTZjMGRINy01MzhhLTYwZmMtMjA4NC0xZmZkNTI4YTYxMWQmaW5zaWQ9NTE2Mg&pntn=3&hsh=3&fclid=296c0de7-538a-60fc-2084->

1ffd528a611d&u=a1aHR0cHM6Ly9lc3Y3JpYmQuY29tL2RvY3VtZW50LzM3MTA4ODQ2MC9MZXktTi01Nzc3LWRlbc0yNy1kZS1kaWNpZW1icmUtZGUtMjAxNi1EzS1wcm90ZWVjaW8tbi1pbmRIZ3JhbC1hLWxhcy1tdWplcmVz&ntb=1

<http://mujer.gov.py/index.php/noticias/caracteristicas-de-la-mujer-en-situacion-de-violencia>

<http://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/8356/ley-n-5777-de-proteccion-integral-a-las->

https://issuu.com/oacnudhgt/docs/herramienta_para_incorporar_el_enfoque_de_derechos/s/13202433

<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332019000201221/

http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2013/02/asun_2943720_20130226_1361899023.pdf/

<https://es.scribd.com/document/429809223/Derecho-Al-Trabajo/>

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA

<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/64/2021/feb/20210209-VIII.html/>

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=0bc0e6d7017f42fcJmltdHM9MTY2MjY4MTYwMmZjllYjlmNjYyNzYmaW5zaWQ9NTE3OA&ptn=3&hsh=3&fclid=017eed84-b85e-633f-3cf0-ff9eb9f66276&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZnVuY2lvcnB1YmxyY2EuZ292LmNvL2V2YS9nZXN0b3Jub3JtYXRpdm8vbm9ybWEucGhwP2k9NTMxODk&ntb=1>

<https://www.bing.com/ck/a?!&&p=4b094c92a18d2e75JmltdHM9MTY2MjY4MTYwMmZjllYjlmNjYyNzYmaW5zaWQ9NTE3MQ&ptn=3&hsh=3&fclid=2e64b6a6-e477-6db5-0a38-a4bce5056c3e&u=a1aHR0cHM6Ly9wcmV2aW91cy5vaGNoci5vcmcvU1AvUHJvZmVzc2lvcnB1YmxyY2EuZ292LmNvL2V2YS9nZXN0b3Jub3JtYXRpdm8vbm9ybWEucGhwP2k9NTMxODk&ntb=1>

<https://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-192-08%20Despido%20trab.embarazada-Maura%20Gomez.pdf>

<https://www.dipublico.org/3544/convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contr-la-mujer/>

<http://www.actempconosur.org/PY/cncsp/preg1/?tem=8>

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women/>

<https://www.dipublico.org/3821/los-convenios-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-su-especial-tratamiento-en-el-ordenamiento-juridico->

argentino-los-tratados-de-derechos-humanos-y-la-proteccion-del-
derecho-al-trabajo-por/

<https://www.coursehero.com/file/p3n77buo/f-EI-derecho-a-la->

protecci%C3%B3n-de-la-salud-y-a-la-seguridad-en-las-condiciones-de/

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-088-10.htm/>

Anexo

Edad

- 14 – 24
- 25 – 34
- 35 – 44
- 45 – 54
- 55 años o más

Ocupación

- Empleada privada
- Funcionaria pública
- Empleada doméstica
- Trabajadora independiente
- Otra. Especificar:

¿Recibes discriminación por ser mujer en tu trabajo?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

¿Es más difícil a una mujer acceder a un puesto laboral?

- Si
- No

¿Su remuneración es inferior a lo que perciben sus compañeros de trabajo?

- Si
- No

¿Su remuneración mensual en relación al salario mínimo es:

- Igual al mínimo
- Superior al mínimo

- Inferior al mínimo

¿Considera que el hecho de ser mujer es una barrera para llegar puestos superiores?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

¿En su lugar de trabajo, se siente Usted amenazada en su intimidad e integridad personal?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

¿Sufre o sufrió alguna vez acoso psicológico en su lugar de trabajo?

- Si
- No

¿Es o fue víctima de acoso sexual en su lugar de trabajo?

- Si
- No

¿Recibe o recibió alguna vez maltrato en su lugar de trabajo?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

¿Goza usted de estabilidad laboral?

- Si
- No

¿Fue Usted u otra compañera objeto de despido por embarazo?

- Si
- No

¿Cuántas horas trabaja Usted diariamente?

Menos de 8 horas diarias.

- 8 horas diarias
- Más de 8 horas diarias.

¿Qué días de la semana trabaja Usted?

- Lunes a viernes;
- Lunes a sábado;
- Lunes a domingo
- Otros. Especificar:

¿En qué tipo de horario trabaja Usted?

- Diurno
- Nocturno