

UTIC
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INTERCONTINENTAL
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

**“PREVISIONES NORMATIVAS APLICABLES EN MATERIA DE
DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE FACTOR GÉNERO EN LA
CONSTRUCCIÓN ESTEREOTIPADA DE ROLES EN EL PLANO
NACIONAL”**

**TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**PRESENTADO POR:
MARÍA GABRIELA MIRANDA ZELADA**

**ASESORA DE TESIS:
DRA. MARÍA ELENA GENES RIVAS**

ASUNCIÓN – PARAGUAY

JUNIO

2022

Constancia de aprobación de tutoría

Quien suscribe, Asesora de tesis: **Docente, Dra. María Elena Genes Rivas** con Cédula de Identidad Civil N° **1.883.790** Tutora del Trabajo de Investigación inscripto como: **“Previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional”**, presentado por la estudiante: **María Gabriela Miranda Zelada** con Cédula de Identidad Civil N° **1.975.195**, para la **Obtención del Título de Abogada**; hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales; U.T.I.C 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 Asunción, a los 30 días del mes de Junio del 2022.

.....
Docente: Dra. María Elena Genes Rivas

Asesora de tesis

Dedicatoria.

En este aspecto quiero tener muy presente a la persona que me llena de amor en actitudes y palabras, mi marido, mi compañero de vida, por su entrega, por ser excepcional en su interés, cariño y apoyo incondicional que ha puesto a disposición en mi vida, acompañándome en todo; motivándome a crecer cada día, siendo ese alguien especial que puedo encontrar de pie siempre junto a mí en el proceso de construcción de mis sueños, abrazándolos y empapándose en ellos, en especial en éste de verme profesional, en una maravillosa realidad. Sin duda representa en mi vida la palabra amor con mayúsculas. Agradezco a la vida por tenerte en esta etapa de mi vida, llegando tomada de tus manos a esta meta tan anhelada. Gracias por acompañarme a ser, por tu aliento, por no soltarme, y hacer más relevante y gratificante materializar este sueño juntos, porque es un logro compartido. Te amo...

Agradecimiento.

En este apartado quisiera autovalidar mi trayecto en esta carrera, me siento honrada de retrotraerme y ver todo el camino recorrido a lo largo de estos años, años que implicaron un sinnúmero de vivencias que me otorgaron aprendizajes, me fortalecieron y contribuyeron a mi crecimiento, y que potencializaron y complementaron mis expectativas de realizarme como una digna profesional, actuando conforme a mis convicciones, teniendo siempre presente que lo más maravilloso de desarrollarme en el área de Derecho es poder extender mis manos para que alguien más pueda encontrar sosiego a través de mi trabajo en este mundo en la búsqueda de la tan anhelada Justicia.

Tabla de contenido

Carátula.	i
Constancia de aprobación de tutoría.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Tabla de contenido.	v
Portada.	1
Resumen.	2
Marco introductorio.	3
Introducción.	3
Planteamiento de la problemática.	6
Preguntas de la investigación.	8
Objetivos de la investigación.	8
Justificación e importancia.	9
Marco teórico.	11
Antecedente investigativo.	11
Bases teóricas.	16
Manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.	16
Violencia laboral. Generalidades sobre los actos constitutivos de violencia laboral.	16
La discriminación desde un criterio material y su relación con el género.	18
El género como expresión cultural.	27
Tipologías y elementos esenciales de las conductas discriminatorias.	29
Distinciones constitutivas de discriminación laboral hacia la mujer.	41
Factores incidentales en la persistencia de la discriminación.	44
Nexo de unión entre discriminación y pobreza.	45

División sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.	47
Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación fundada en el sexo en el trabajo. La discriminación en el acceso al mercado de trabajo.	51
La discriminación en materia de remuneración.	
Radicación y factores determinantes en la problemática.	53
Importancia de la eliminación de la discriminación en el plano del trabajo.	55
Impacto de los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles.	
Las mujeres y los medios de comunicación.	59
La importancia social de los medios de comunicación.	59
La imagen que se ofrece de las mujeres desde los medios de comunicación.	61
El papel de los medios de comunicación en los estereotipos de género.	62
Uso de tiempo.	66
La preferencia por el sexo masculino o femenino en la actividad económica.	68
La mujer en la educación y deportes.	70
Situación sociocultural respecto al involucramiento de las mujeres en roles trascendentales.	72
La comunicación como agente socializador. El valor social y político de la comunicación.	74
La transformación del espacio público.	76
Género y lenguaje visual.	79
	81

Fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente.	88
Igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado.	88
Maternidad, infancia saludable y padres que trabajan.	88
Roles de género y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.	90
Segregación y estereotipos ocupacionales.	91
Determinantes de riesgo en el plano laboral.	93
Consecuencias de la violencia laboral.	98
Orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina.	101
Enfoque de Derechos Humanos.	101
Eliminación de estereotipos discriminatorios.	102
Rutas de proyección para el logro de la participación cívica en pos de generar conciencia en la enmarcación de pautas conductuales que salvaguarden el respeto, sustentabilidad y efectividad de Derechos Laborales de las mujeres. Mecanismos de participación ciudadana.	103
Propuestas de buenas prácticas para mejorar el tratamiento y regulación de actuaciones discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país.	104
Instrumentos internacionales que informan el Derecho Antidiscriminatorio Nacional. Normas y Convenios Internacionales relacionados con la no discriminación por razón de género en materia laboral.	114

Operacionalización del cuadro de variables.	118
Marco metodológico.	121
Marco analítico.	123
Conclusiones.	123
Sugerencias.	130
Referencias bibliográficas.	132

“Previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional”

María Gabriela Miranda Zelada

Universidad Tecnológica Intercontinental

Facultad: Derecho y Ciencias Sociales, Sede Asunción.

Carrera: Derecho.

Correo electrónico: gcariboni86@gmail.com

Resumen

En este estudio descriptivo con abordaje cualitativo se analizó la realidad actual normativa en materia de la discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional, misma que constituye una problemática jurídica, política y económica, y de gran trascendencia social en una sociedad globalizada. Ahondó en cuestiones de distribución y acceso desigual de poder en las relaciones laborales, concluyendo que la violencia de género o violencia sexista infringida contra la mujer en el ámbito laboral revela que aún vivimos en una sociedad con carácter estructural y político, y que culturalmente se halla aferrada a patrones misóginos; situaciones que generan precarización en la participación femenina en diversas áreas, involucrando no sólo un detrimento individual de sus Derechos, sino que cercenando sus oportunidades educacionales, de crecimiento personal, así como un desmedro de su situación financiera y familiar y; generando afectaciones que se expanden a los diversos espacios laborales y representando una amenaza a las opciones de desarrollo como sociedad, que trae aparejada un retroceso ético-moral limitante para construir relacionales laborales, sociales o de cualquier naturaleza basadas en principios y respeto y en alcanzar el verdadero Estado Democrático donde todos/as los ciudadanos/as reciban un trato digno e igualitario.

Palabras claves: Cargos estereotipados, violencia de género, violencia sexista, discriminación laboral, participación organizacional femenina, mujer trabajadora, asedio laboral.

Marco introductorio

Introducción.

En nuestra realidad nacional la discriminación laboral impartida hacia las mujeres es una problemática que ha sido abordada muchas veces y desde diversos enfoques y criterios en los últimos años debido a su relevancia, expansión y alto debate social. En esta línea, este estudio analizará una de sus manifestaciones más comunes, la discriminación por razón de factor género o violencia sexista con énfasis en la participación laboral femenina, pues en Paraguay respecto a la situación de la mujer en el ámbito laboral aún sigue visibilizándose la invalidación al trabajo y esfuerzo de la mismas, y el irrespeto por la importancia que tienen en la contribución al crecimiento y desarrollo de muchos sectores, en especial el social. Fruto de la lucha histórica de las mujeres, algunas actualmente logran romper esas barreras y se destacan, pero aun así son blanco de prejuicios, trato desigual, salarios menores y desconfianza acerca de sus capacidades profesionales. Aunque la incorporación de la mujer en el mundo del trabajo remunerado se va afianzando a través del tiempo, su presencia en los puestos directivos es aún escasa, esto coincide en el tiempo su promoción profesional con el deseo de ser madre, y esta elección repercute en su futuro laboral. Asimismo, si en el hogar hay que optar por renunciar a alguno de los ingresos de sus miembros, prima la continuidad de los hombres en el empleo.

La visión cultural de progreso de sociedades como la nuestra se fundamenta en el hombre, postergando a la mujer y situando al varón como centro y medida de todas las mejoras que pudieran lograrse en el país, generando finalmente el posicionamiento vulnerable de la participación de la mujer en los avances de la sociedad. Ideas que parten de que la única posible y universal mirada es la masculina, por lo que se da un enfoque general de ello, invisibilizando en todas las esferas el aporte organizacional laboral de las mujeres y minimizando el punto de vista femenino para innovar y progresar en todas las esferas de saberes y enteres como también en los más diversos ámbitos de la vida cotidiana.

Actitudes sociales de características sexistas como las señaladas, conducen a las mujeres hacia una ruta segura al sometimiento de aquellos que controlan el poder, de aquellos que desarrollan ideas misóginas y argumentos equívocos con el intento de

justificar la discriminación del sexo femenino, intentando silenciar y transformar actos de aversión, desprecio, repugnancia y odio dirigidos hacia ellas.

Para lograr la necesaria y anhelada equidad y estabilidad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, resulta fundamental superar todos los obstáculos generados por usos sociales, estereotipos y estigmas que han relegado la figura de la mujer a un papel protagónico inferior que en lo absoluto se compara a lo que en verdad su aporte representa en pos del beneficio de la construcción social.

A este respecto, se señala que la realización del trabajo constituye el marco delimitador de la violencia laboral por razón de factor género o violencia sexista en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, de tal forma que para considerar laboral una actuación acosadora/discriminatoria/violenta ha de tratarse de un comportamiento que la víctima padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o cuando estas actuaciones se encuentren relacionados de manera directa o indirecta con su relación laboral.

El presente trabajo se estructurará en base a cinco interrogantes: ¿en qué radica la importancia de las previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional?, ¿qué implican las manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral?, ¿de qué manera impactan los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles? ¿cuál es el basamento del fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente? y; ¿existen orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina?.

La interrogante general tratará de ser clarificada por medio de la explicación de la importancia de las previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional.

En cuanto a las interrogantes específicas: en la primera, se analizará la implicancia de las manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral; la segunda plantea indagar sobre el impacto de los estereotipos

y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles; en tercera posición, se bordará el basamento del fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente y, por último, se propondrá orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina.

Por lo descripto, se considera necesario el desarrollo de la presente investigación, estructurándose para ello el trabajo en cuatro marcos:

Marco introductorio, en esta parte se consignan la determinación y planteamiento del problema, formulación de interrogantes, los objetivos, la justificación e importancia de la investigación.

Marco teórico, se abordan los antecedentes del estudio, y se presentan teorías y conceptos de manera secuencial, temas cuyos contenidos constituyen las bases teóricas; es decir, se podrá constatar el desarrollo de las dimensiones en las que se haya divida la tarea investigativa.

Marco metodológico, en el cual se formulan el diseño metodológico, especificando: el tipo y diseño de estudio y, las técnicas en el manejo de la información.

Marco analítico, comprende las conclusiones en función de los objetivos propuestos y las sugerencias producto de estas conclusiones. Asimismo, en el trabajo de investigación se consideran las referencias bibliográficas que contribuyen a una mejor comprensión del mismo.

Planteamiento de la problemática.

La discriminación por razón de género o discriminación sexista constituye en la actualidad nacional un hecho cotidiano expresado en las relaciones laborales con el propósito de destacar las diferencias entre los sexos en el ambiente de trabajo, cuyo reconocimiento como transgresión es aún insuficiente, enmarcando fuertemente la propensión de tales hechos a ser banalizados o normalizados; y, desviando la atribución de sus efectos en la integridad psicológica y muchas veces física de la víctima, de la causa real que los genera, convirtiendo y agravando estos actos a una problemática que pese a los avances sociales/culturales y normativos parece aún no hallar una resolución, lo que a su vez provoca que nuestra siga impactándose ante la crudeza de la discriminación por razón de factor género en cualquiera de sus amplias modalidades.

El discurso para su consecución se sustenta en la distribución de roles según el género, “lo que socialmente es aceptable para la colectividad finalmente representará al modelo justo de labor o profesión que las mujeres deben desempeñar y las limitaciones a las que éstas se enfrenten para lograr su crecimiento personal”, pareciera que no hay cabida para la competitividad, porque primero las mujeres deben ganarse la oportunidad de llegar para demostrar sus capacidades y probar que son dignas en el proceso de intentar medirse en esa “competencia de roles”, y en los posibles aportes que podría brindar, quedan cercadas sus posibilidades de pertenecer como igual, de exponer sus talentos, aptitudes y actitudes, como si el liderazgo organizacional en todo ámbito, pero propiamente atendiendo al foco de atención al cual se ciñe esta investigación (en el ámbito laboral) estuviera relegado netamente a funciones, virtudes y facultades masculinas, ignorando el potencial e idoneidad femenina para estar al frente de cualquier responsabilidad empresarial, social o política. Atribuyéndoles encuadradamente labores domésticas del hogar (sin remuneración), y de crianza, mientras que a los hombres “corresponden” puestos de trabajos sobrevalorados, el papel de proveedores y “sostén” de familia. Y, aunque han existido espacios de trabajo para las mujeres en Paraguay, las condiciones en las que éstos se han desarrollado han sido pésimos, invisibilizados y sin el crédito meritorio que les corresponde, y; supeditados a esquemas que evidencian la rígida división que imposibilita la incorporación equitativa de una mujer a labores de exclusividades y preferencias de figura masculina, como si se tratase de una censura

social a determinado género a las libertades y oportunidades a las que pudiera aspirar.

Así también más allá del avance social si bien la noción de equidad e igualdad de género, se han dado con dilación y paulatinamente en la actualidad, desafortunadamente se constatan llamativos resabios hacia el modelo tradicional de roles, condiciones culturales y estereotipos que fortalecen a una sociedad discriminatoria para con una significativa parte de quienes la conforman, el colectivo femenino. Actuaciones éstas que resaltan, en gran medida ser producto de arraigos a aspectos culturales negativos (pensamientos machistas), tradiciones, religiones, educación hasta Políticas Públicas, perpetuando la brecha existente entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la vida, principalmente en el plano laboral/profesional.

La perspectiva desde la cual se aborde esta problemática debe apuntar a aportar a la igualdad real de condiciones entre hombres y mujeres en el plano laboral, al cumplimiento de los Principios de Igualdad y No-Discriminación, con una visión muy formal que permita avances en las situaciones de desigualdades que, por razón de factor género, pesan sobre las figuras de las mujeres en el área de trabajo, contribuyendo a la existencia de las estructuras opresivas del género femenino.

Preguntas de la investigación.

Pregunta principal.

¿En qué radica la importancia de las previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional?

Preguntas secundarias.

¿Qué implican las manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral?

¿De qué manera impactan los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles?

¿Cuál es el basamento del fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente?

¿Existen orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina?

Objetivos de la investigación.

Objetivo principal.

Explicar la importancia de las previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional.

Objetivos secundarios.

Analizar la implicancia de las manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.

Indagar sobre el impacto de los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles.

Abordar el basamento del fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente.

Proponer orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina.

Justificación e importancia.

Como se desplegará a lo largo del trabajo investigativo, el sector poblacional femenino ha sido más susceptible de sufrir perjuicios de este prototipo discriminatorio, por motivos tanto culturales como históricos. Por ello, en esta tarea investigativa se analizará el tema de suma importancia de discriminación por razón de factor género en las relaciones laborales, puesto que la falta de comprensión de este concepto y su implicancia, genera un déficit de manejo inadecuado en la normativa vigente en nuestro país y en quienes debería de proteger, lo cual a su vez genera la perpetuación de tales actos discriminatorios repercutidos especialmente en las mujeres y sus funciones en el plano laboral, contrariando los Derechos Laborales de los cuales tanto ellas como los hombres deberían de gozar.

Abordar fenómenos como los propuestos resulta de trascendental importancia ante las diversas series de posibles manifestaciones, ya que sus consecuencias repercuten en graves aspectos como la remuneración, la perdurabilidad de prejuicios, la repartición y asignación injusta de salarios de mujeres y hombres, el goce diferenciado de permisos que imposibilitan a las personas el disfrute del Derecho a la vida, a una familia y todo los Derechos y oportunidades que rezan y se hallan amparados en nuestra normativa como Derechos Laborales, como ser el que trabajadores/as pueda acceder a la educación, formación e información y otros muchos beneficios.

Atendiendo las afectaciones negativas, que pudieran recaer en la mayor parte de relaciones laborales, tratar de identificar para posteriormente buscar rutas de prevención, herramientas para eliminar estos flagelos sociales de tinte discriminatorios, y con ello, garantizar la igualdad de oportunidades para todos los/as empleados/as, independientemente de su género es indispensable.

Ante esta problemática, el propósito de estudio es mejorar el tratamiento que en la realidad práctica se está aplicando en nuestro país a los casos de discriminación por razón de factor género infringidas hacia la mujer, para evaluar cómo se deben encaminar, manejar y brindar las sugerencias oportunas para la lograr una gestión digna y a la altura de las circunstancias, y la proposición de buenas prácticas de no discriminación dirigidas a eliminar este tipo de comportamientos que tienen la finalidad de denigrar.

Esta investigación, por lo tanto, reviste de significancia en cuanto que, da a conocer que para su desarrollo se cuenta con la formación académica recibida en la prestigiosa Universidad Tecnológica Intercontinental y de la docente que milita dentro de la Carrera de Derecho, que gracias a sus conocimientos impartidos será factible y fundamentada esta investigación.

Los aportes generados después de este estudio apoyarán a participar en la elaboración de planes de intercesión-control y/o respuesta con los sectores involucrados en el tema de intervención en casos de discriminación por razón de factor de género en el ámbito laboral, dirigidas a la atención integral de dicha población expuesta al estigma socio-laboral a nivel multisectorial.

La facilidad de las fuentes bibliográficas sobre la materia analizada en las bibliotecas y otros bancos de datos es un justificativo de mucha relevancia, puesto que permitirá contar con el sustento teórico para desarrollar la investigación, contando también con los recursos económicos y humanos para solventar los egresos que se derivan de ella. Además, la positiva aceptación y apertura del debate en atención a todo lo concerniente a la figura de la mujer en la inserción del sector laboral. También, se justifica porque la realización de la misma es requisito para la obtención de grado y título de Abogada.

Esperando a que este trabajo de investigación contribuya al mejoramiento social y sirva de guía a la ciudadanía en general afectada y; estudiantes de esta prestigiosa carrera interesados/as en este flagelo, se da pie a su desarrollo.

Marco teórico

Antecedente investigativo.

El interés por el estudio de la violencia en el trabajo es reciente, pudiendo ubicar un mayor interés en la última década.

Las primeras investigaciones datan de los 1990 como autor se ubica a **Heinz Leymann** con el trabajo acerca del “Mobbing y el terror psicológico en el trabajo”.

A partir de dicho estudio los términos aplicados para hacer mención a casos de violencia laboral son amplios y diferenciados, teniendo en cuentas las múltiples expresiones existentes para hacer referencia a la misma, como ser: asedio, hostigamiento, mobbing, bullying, acoso moral, laboral, sexual, victimización, incivilidad. Más allá de eso, se puede constatar el interés en alza por abordar y accionar en este fenómeno social de gran magnitud, ya que generan duras afectaciones al sector trabajador.

Al día de hoy se pueden identificar muchas investigaciones, estudios científicos que giran en torno a la problemática, aplicándose a éstos las varias Legislaciones formuladas por un gran número de países, cuyos propósitos son buscar la intervención en casos, prevención y erradicación de la violencia en el ámbito laboral. En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insiste que los Estados Parte dicten y regulen normativas para la creación de ambientes laborales libre discriminación y acoso. En la misma línea ha determinado que el acoso sexual y el hostigamiento violan los Derechos Fundamentales, configurando así también una inadmisibles problemática de discriminación, salud y seguridad, y una de las manifestaciones de violencia que en el plano laboral aqueja mayoritariamente a las mujeres.

En especial, el asedio sexual debe ser considerado como una forma de discriminación más perpetrada por razón del sexo; así, una Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). (Acevedo, D., Biaggii, Y. & Borges, G. 2006; p. 3).

En el año 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los/as

empleados/as y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad.

En cuanto al estudio y análisis de género en la violencia en el ámbito laboral es aún muy actual, y responde a su vez a un interés mayor por el enfoque de género en la indagación de las relaciones laborales como la comprobación de su gran incidencia en la victimización y revictimización de las mujeres.

El hostigamiento laboral puede ser visto desde distintas perspectivas y expresiones, pero todas al final apuntan a la desigualdad de poder suscitadas en las relaciones de dependencia, provocadas estas por etnia, raza, clases, por la misma jerarquía o por lo más común el género. (Acevedo, D., Biaggii, Y. & Borges, G. 2006; p. 4).

En nuestro país, las investigaciones referentes a la violencia de género o violencia sexista en el plano laboral son recientes, si bien los avances legales se han dado, aunque de forma tímida, si son bien empleados pueden contribuir a la disminución de las transgresiones en el ámbito laboral.

Esta problemática desde las diversas tipologías de sus manifestaciones se ha ido generalizando a nivel no sólo nacional, sino que en muchísimas sociedades. En este aspecto se han desarrollado investigaciones dirigidas a analizar los puntos detonantes y la magnitud de estos flagelos.

Mediante este estudio me enfocaré en analizar las diversas nociones que de las amplias bibliografías se pueden tomar con relación a este tema, explorando las amplias perspectivas que hay al respecto para encaminar las herramientas que ya existen y hacerlas efectivas y operativas poniéndolas al servicio de la conciencia social para generar pautas preventivas y represivas sobre hechos que vulneren a las mujeres en sus puestos de trabajo.

Gracias a la labor y movimientos de las mujeres feministas se pudieron visibilizar injusticias perpetradas sobre las mismas, dándose de este modo una ascendente repercusión sobre problemáticas inadmisibles como la violencia de género que aqueja a todas las sociedades. Estos movimientos feministas del Siglo XIX estimaban lo que éstas identificaban como “masculinidad brutal” hincapié de gran relevancia por lo cual se dio iniciación del combate por la aceptación de la existencia de dicha problemática, por el establecimiento de redes de fortalecimiento para las víctimas. Ya hacia los años 1960 con la liberación de las mujeres, éstas extendieron su área de denuncia, puntualizando en cuestiones innovadoras de la situación de la mujer, entre las cuales se destacaba la violencia de género.

La perspectiva feminista estima que la violencia ejercida contra las mujeres, surgen como consecuencia de los valores/patrones culturales patriarcales aprendidos y perpetuados en el tiempo, “valores” que consideran a los hombres como el género dominante y controlador sobre la mujer. Teniendo en em cuenta estas consideraciones la erradicación de desproporción de Derechos u oportunidades o desigualdades de cualquier tipo entre hombre y mujeres y viceversa y la resignificación de los roles de género vendrían a ser los factores trascendentales para verificar y procurar la solución de esta problemática que es vista y sentida como una violencia estructural. (Uris, J. 2014; p. 52).

Si pretendemos proyectar una vida en común en solidaridad dentro de nuestra sociedad, sería una aspiración insignificante si dentro de ella secundarizamos las vivencias negativas de otros/as, si relegamos las afectaciones que le generan cierto tipo de hechos como la discriminación es relegar sus Derechos y sus progresos personales.

Resulta contradictorio hablar de igualdad de oportunidades y paridad en acceso a los Derechos cuando desde nuestro lugar no procuramos a la lucha de derribar los obstáculos que impiden sus conquistas personales, ni tan siquiera ser una voz y soporte cuando esos Derechos son constantemente atacados y aun siendo tan visibilizados en lugar de intervenir, tendemos a naturalizar determinadas conductas.

Estos puntos deberían generar una alerta, instaurar el debate y movilización atendiendo la diversidad de estructuras familiares que cada día se conforman y su desenvolvimiento denotando que entre toda esa diversidad todas ellas coinciden en que pese a sus formas de conformaciones tienen rasgos patriarcales, el foco de atención radica en que se cuestionen estos modelos tradicionalmente impuestos donde se le atribuye al hombre (rol productor) el de proveedor “la figura que saca adelante a la familia”, en cambio, a la mujer (rol reproductor) el de contenedora, formadora, cuidadora o curadora, todo ello dentro del hogar “la que se queda en casa” “a cargo de”, porque independientemente a los cambios sociales y jurídicos son cuestiones que se siguen desarrollando.

Cuestionarnos o deconstruir estos conceptos o preconceptos no deberían de representar conflictividad en ningún orden entre hombre y mujeres, ni venir a configurar y desviar el propósito real que es el de evitar que se sigan dando violaciones/marginaciones de ningún tipo hacia ningún género, porque no se trata de una guerra de poderes, se trata de buscar el equilibrio desde el respeto.

Lo que la realidad social paraguaya demuestra es que mientras el orden del día o la “lucha” sea mantener estereotipos machistas sembrados, aprendidos no habrá inconvenientes, pero lo que sí disputa es cuando las mujeres quieren plantar sus posturas, no sólo en el ámbito laboral, sino que en general, si desea conocer más, si quiere decidir por sí misma sin opresiones o señalamientos del entorno familiar o de sus relaciones, o por luchar por cambiar el entorno en donde ésta relaciona haciéndolo más equitativo, la situación que esta con ello “provoca” se torna en compleja o ella es catalogada como compleja.

Actualmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Naciones Unidas a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) han llevado a cabo grandes e importantes pasos con el fin común de contrarrestar actos discriminatorios por razón de género y

encausar el apoyo para expandir la idea de igualdad real favorecer entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Se pueden mencionar en este aspecto, la promoción por la trascendencia de que prevalezcan las herramientas neutras y objetivas en el proceso de toma de decisiones en el plano laboral, buscando con ello que tenga un valor y foco prioritario los criterios relacionados con en las capacidades y desempeño de los/as trabajadores/as. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 8).**

La violencia de género o violencia sexista representa un impedimento al acceso sin discriminaciones a la educación, al mercado laboral, al poder de decisión sobre los cuerpos en el caso específico de las mujeres (sobre su reproducción), sobre sus vidas en general lo cual las dejan en un segundo plano, interiorizadas en su dignidad y por sobre todo representa un impedimento social, que devasta toda la lucha generacional que muchos sectores sociales han procurado para combatir este mal que aqueja desde antaño a las mujeres dejando una especie de idea de tener que pertenecer a un clase o género específico para acceder a Derechos o al reconocimiento de que son merecedores/as de ellos.

En el mundo laboral esta división estereotipada se ha mostrado a lo largo de la historia desde las propias normativas donde la “protección” otorgada a las mujeres era más bien someterla disfrazadamente otorgándole un tratamiento como al de un niño, con la finalidad de que esta cumple con su rol esencial en la vida la de ser madre y marcar la línea para alejarlas de realizarse profesionalmente y lograr su independencia. Del mismo modo la intervención de la iglesia permitió el acceso al Sistema Educativo, con la finalidad de incidir en la modificación o disfrazar de valores y principios cristianos los factores de cohesión del hogar y familia. Es decir que, con la inserción femenina al Sistema Educativo no se pretendía que ésta se desarrolle dentro de la sociedad ni que cambie su dinámica dentro de ella, más bien se trataba de perfeccionar sus saberes en materia de servicio de cara a hacerse cargo de lleno al hogar y su familia, porque estaba preconcebida la idea de que su misión de vida era esa.

Bases teóricas

Manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.

Violencia laboral. Generalidades sobre los actos constitutivos de violencia laboral.

Cuando cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia de género, ocurre en el ámbito del trabajo, entonces suele denominársele violencia laboral, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este tipo de violencia vulnera la dignidad, seguridad, salud y bienestar de todas las personas, porque impacta negativamente a los/as trabajadores/as, los/as patrones/as y las familias de ambos grupos, así como a sus comunidades, sectores industriales o económicos dónde se desempeñan y a la sociedad en su conjunto. En particular, vulnera el Derecho a contar con un trabajo productivo y decente para todas las personas y la reducción de las desigualdades. La violencia laboral atenta igualmente contra el Principio de No-Discriminación e Igualdad de Trato de las Personas, así como los Derechos a la Salud y el Bienestar (incluida la salud mental) de hombres y mujeres. **(Lineamientos Generales sobre Violencia Laboral. 2019; p. 20).**

La violencia laboral comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos, considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral.

La protección contra actos de agresión cometidos hacia mujeres y hombres en el ámbito laboral requiere comprender cuáles son sus tipos o manifestaciones, a fin de identificar qué tipo de conductas concretas constituyen violencia laboral. Así, en el seguidamente se incluyen los tipos de violencia laboral que existen, las conductas que implican y algunos ejemplos concretos de cómo éstas se manifiestan. **(Lineamientos Generales sobre Violencia Laboral. 2019; p. 21).**

Las mujeres son los objetivos principales de la violencia de género en el ámbito laboral y los agresores son generalmente los hombres. La llegada de las mujeres a industrias tradicionalmente dominadas por hombres ha generado una modificación en las relaciones de poder, ocasionando una respuesta agresiva de algunos hombres pues, la participación femenina se interpreta como un cuestionamiento a la identidad masculina y a su posición de poder en el ámbito laboral. De ahí que una de las principales violencias cometidas contra las mujeres en el trabajo sea el acoso sexual, porque sirve como balance contra el empoderamiento de las mujeres, motivando el control y dominio sobre ellas. También suelen ser víctimas de este tipo de violencia, los hombres que no se ajustan al estereotipo masculino predominante. Como resultado, se crea un ambiente laboral hostil para todas las personas.

Es importante tener en cuenta que, en el ámbito laboral, la violencia física, psicológica y sexual puede ser cometida contra una persona por su género y con base en una relación de poder desigual entre la persona agresora y la víctima. Eso sucede principalmente en el caso de las mujeres ya que tradicionalmente los hombres han tenido la mayoría de las posiciones de administración y toma de decisiones, mientras que las mujeres han sido subrepresentadas en éstas y ocupan puestos de menor jerarquía y/o mal pagados.

Las diferentes manifestaciones de la violencia laboral cometida contra las mujeres suelen justificarse, directa o indirectamente, porque la víctima no se comporta conforme a un estereotipo o rol de género socialmente asignado, o bien, al contrario, los agresores se comportan conforme a un rol que les permite no respetar la esfera individual de las mujeres. **(Lineamientos Generales sobre Violencia Laboral. 2019; p. 28).**

Es hora de unirnos a favor de los avances que pretendemos para las próximas décadas y generaciones, buscar la autoorganización política femenina como estrategia de protección e impulso a los lineamientos más claros para las mujeres paraguayas.

En un país donde las tasas de violencia, desentendimiento, minimización y encubrimientos clandestinos son prominentes, la clase femenina sigue siendo atacada. Debemos tener como objetivo la abolición de las herramientas de opresión que se utilizan

históricamente para demarcar y mantener el control de la fuerza, y vitalidad de las mujeres.

Procurar que todos/as sin distinción tengan acceso a la educación básica, instar sobre las reformas al régimen de Leyes que legislan sobre los cuerpos femeninos en Paraguay y, sobre todo, el fin de la explotación (de todo tipo) de las mujeres en este país.

La discriminación desde un criterio material y su relación con el género.

Como se exponía en el apartado anterior, el Principio de No-Discriminación, al igual que en su momento el Principio de Igualdad, evolucionó hasta ser hoy en día un principio independiente, esto gracias a la utilización de su perspectiva material. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 31).**

Al respecto, indica el profesor **Valdés Dal-Ré (2020)**:

“Probablemente ningún Derecho Fundamental ha experimentado una transformación tan importante en su concepto material y en su vinculabilidad jurídica como el Derecho a no ser discriminado. En lo que concierne al primer aspecto, el Derecho ha transitado de una noción formal a una noción material; y en lo que se refiere a su vinculabilidad, la interdicción de discriminación, de ser concebida como un Derecho estrictamente oponible frente a poderes públicos, ha pasado a ser un Derecho de directa aplicación en la esfera privada y, muy señaladamente, en las relaciones laborales”. **(Valdés Dal-Ré, F. 2020).**

Indudablemente, este principio es uno de los más relevantes en los diversos Ordenamientos Jurídicos de la actualidad. Su trascendencia es tal que ha sufrido constantes evoluciones y cambios, en pro de la mejora en la protección de los Derechos de Dignidad e Integridad de los seres humanos.

La propia Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), debido a su importancia, lo ha incluido dentro del catálogo de Derechos pertenecientes al ius cogens, mediante una opinión consultiva emitida desde el 2003, en la cual expuso: **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 32).**

“Habida cuenta del desarrollo progresivo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el Principio de No-Discriminación y el Derecho a la Protección Igualitaria y Efectiva de la Ley deben ser considerados como Normas de Ius Cogens”.

“Se trata de normas de Derecho Internacional imperativo que integran un Orden Público Internacional, al cual no pueden oponerse válidamente el resto de las Normas del Derecho Internacional, y menos las normas domésticas de los Estados. Las Normas de Ius Cogens se encuentran en una posición jerárquica superior a la del resto de las Normas Jurídicas, de manera que la validez de estas últimas depende de la conformidad con aquéllas”. Según esta posición de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), los Estados tienen el deber de vigilar y asegurar el respeto de los Derechos Humanos a la luz de los Principios de Igualdad y No-Discriminación.

Por lo tanto, cualquier tratamiento discriminatorio en relación con la protección y el ejercicio de tales Derechos (inclusive los laborales) genera, sin excusa, la responsabilidad internacional de los diferentes Estados. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 33).**

Este carácter trascendental es el que ha marcado la evolución de este principio, su gran aporte es la modificación de la manera en que tradicionalmente se venían atacando las actuaciones discriminatorias, ya que, desde su visión material, la discriminación no se restringe a un comportamiento arbitrario carente de justificación o a un listado explicativo del Principio de Igualdad. Ahora, la discriminación va a ser entendida como una conducta humillante y de marginación social que afecta especialmente colectivos tradicionalmente vulnerables. Entre los ejemplos más claros a lo largo de los años se puede señalar el colectivo femenino.

La nueva visión del Principio de No-Discriminación persigue “la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de Poderes Públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad humana”. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 34).**

Es bajo esta visión que la discriminación pasa a tener un carácter ofensivo e insultante, primero por lo odioso de los criterios utilizados para la realización de diferenciaciones entre las personas, ajenos a su voluntad y responsabilidad, y segundo, porque estas distinciones generan un daño, desventaja o perjuicio para las personas que las sufren.

En el campo laboral, específicamente, la discriminación es concebida como una creadora de barreras para que integrantes de colectivos marginados puedan acceder, en igualdad de condiciones, tanto a conocimientos y competencias requeridas por el mercado, como a empleos que correspondan verdaderamente a sus calificaciones. Lo que eventualmente, genera el detrimento de la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo, aumentando al mismo tiempo la vulnerabilidad de estos grupos discriminados.

Aun así, cabe señalar que esta nueva visión no tacha como discriminatorias todas las distinciones en el campo del trabajo, debido a que aquellas que tengan su origen en las cualificaciones esenciales exigidas para un puesto de trabajo en específico se consideran prácticas perfectamente legítimas. Los ejemplos que más a menudo se invocan en este sentido guardan relación con el ejercicio de artes interpretativas o el desempeño de labores que requieren determinada intimidad física. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 35).**

Por otra parte, tampoco se consideran discriminatorios los tratos diferenciados orientados a poner en igualdad de condiciones a los colectivos tradicionalmente discriminados, constituyendo las llamadas acciones positivas o afirmativas, las cuales se tratarán con mayor profundidad en apartados posteriores. Lo importante, desde esta perspectiva, es que mientras no se coarte la igualdad de oportunidades, las diferencias de trato no se considerarán discriminatorias. La relevancia de esta escalonada evolución es que ha permitido y forjado el camino para la protección contra discriminaciones que históricamente habían pasado desapercibidas por la sociedad, como es el caso de la discriminación por razón de género. Esta, al ser una de las más arraigadas históricamente en las sociedades, se ha manifestado de maneras tan sutiles que pasan inadvertidas por el colectivo general.

Es innegable que, a lo largo de los años, la subordinación ha sido la característica de las relaciones de ambos géneros. Históricamente, la autoridad ha sido ejercida por los varones, los cuales han tenido un dominio absoluto en el ámbito público, reduciéndole el espacio de acción a la mujer a la vida familiar y privada, donde aun así también se ha visto sometida. **(Carvajal, D. & Rojas, K. 2013; p. 36).**

Es debido a esta relevancia histórica, que cabe hacer una breve reseña de lo que se entiende y las implicaciones que conlleva la discriminación por razón de género, al

ser no sólo uno de los temas centrales tanto en la Doctrina como en la normativa actual, sino además porque afecta por lo menos a la mitad de la población mundial, y que, por su carácter tan particular, se puede sumar a otras causas de discriminación, dando origen así a la denominada discriminación múltiple, a la cual más adelante se hará referencia. Lo primero que se debe de tomar en cuenta es que esta nace como respuesta a la evolución del rol femenino en la sociedad, debido a que históricamente las mujeres habían mantenido un plano secundario en la vida social. Es cuando estas inician la incorporación al mercado de trabajo que se desarrollan formas de discriminación como medio de relegarlas al plano secundario al que “perteneían”. Estos comportamientos se deben, precisamente, a la perpetuación del referido paradigma “hombre sostén de la familia/mujer cuidadora”, el cual considera necesaria una división del trabajo basado en el sexo de la persona. **(Sánchez, F. & Cijanes, J. 2003; p. 37).**

Bajo esta concepción el hombre es el “productor”, el que realiza tareas valiosas y el único que posee habilidades respetables. La mujer por su parte, tiene un papel secundario, ella depende estrictamente del varón, al ser sus tareas de cuidado y domésticas, consideradas de mera asistencia e invisibilizadas. Desde este punto de vista, la mujer tiene valor por el trabajo realizado de cuidado y asistencia a los demás miembros de la familia, mientras que el hombre tiene valor por sí mismo, convirtiéndolo así en una figura elemental de la sociedad. Sin embargo, con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado, muchas veces incluso por necesidad, debido a la constante pauperización de las condiciones sociales y a la necesidad de un ingreso extra en el hogar, se rompió ese “equilibrio” de roles, requiriendo la elaboración de normativa y políticas para favorecer una mayor equidad de cargas, y conciliar la vida profesional y privada de las personas trabajadoras. Así, desde los años treinta, se iniciaron campañas promoviendo el pago igualitario entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, entre otras disposiciones que se analizarán más adelante y que continúan hasta nuestros días. **(Sánchez, F. & Cijanes, J. 2003; p. 38).**

Cabe hacer énfasis en que las intensas luchas en contra de esta diferenciación entre lo femenino/masculino se deben a que estos estereotipos rígidos condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas, ya que estimulan o reprimen ciertos comportamientos por su adecuación al género, y ensalzan otros (usualmente

los asociados a lo masculino) por ser los esperados con base en estereotipos históricamente aceptados y muy arraigados.

En nuestros tiempos, y a pesar de las constantes luchas que se han llevado a cabo en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, este esquema de roles persiste en menor o mayor medida dependiendo de la sociedad, pero manteniéndose como un medio para relegar y controlar a la mujer. Si bien es cierto que, hoy en día, la mujer es parte de la fuerza de producción y parte fundamental del mercado de trabajo a lo largo de todo el mundo, este paradigma continúa teniendo peso en las relaciones diarias, y señaladamente en las laborales.

Debido a la necesidad de eliminar este tipo de diferenciaciones, es que la protección de la mujer se ha tornado en uno de los grandes ejes a nivel tanto nacional como internacional, ya que las discriminaciones sufridas por éstas son de las más persistentes e incluso las más difíciles de detectar. **(Sánchez, F. & Cijanes, J. 2003; p. 39).**

Como el mismo **Ferrajoli (1999)** lo expresa:

“La diferencia de sexo debería justificar tratamientos diferenciados en todas las ocasiones en que un tratamiento igual penaliza al género femenino”. Y es precisamente porque las mujeres son las que a lo largo de los años han sufrido de las más variadas y constantes discriminaciones, al estar usualmente posicionadas, social y económicamente, en una situación de desventaja frente al género masculino”. **(Ferrajoli, L. 1999).**

En la vida social, aunque no sea justo en diversos planos puede haber desigualdades, pese a ello esto resulta una cuestión superable o con salidas más fáciles para subsanarlas o corregirlas personal como socialmente, pero cuando estamos hablando de discriminaciones del tipo y naturaleza que sea, las consecuencias que estas pudieran acarrear son más complejas, y despojar esas secuelas de cualquier terreno es más dificultoso y grave que tiene que ver con situaciones externas y de mayor magnitud como cuestiones sociales, políticas, económicas del entorno en el que nos desenvolvemos, pero que afectan internamente y más al plano emocional de quien resultase víctima.

Atendiendo las duras implicancias de las discriminaciones se debe generar conciencia y dejar de tener una visión errónea de la mujer porque las mujeres y absolutamente nadie merece ser visto/a como un objeto a quien darle un trato desigual y discriminatorio, cuyos Derechos y dignidad humana se pueden lesionar directa o indirectamente, se debe exponer de forma real y transparente su situación en la sociedad, porque la mujer es, fue y será la mayor contribuyente dentro de ella y más en sociedad como la nuestra en las que ha lidiado muchas batallas para sobreponer al país y su población, y en medio de eso ha tenido que labrarse camino para tener protagonismo en los campos políticos y que su quehacer social sea validado.

La discriminación es marcar las diferencias con el propósito de perjudicar los Derechos y la dignidad de cualquier ser humano, pero lamentablemente en nuestra sociedad y más tratándose de cuestiones de competitividad ésta va dirigida como blanco a las mujeres en mayor medida, es en este punto donde es necesario mencionar el sentido que pleno que cobra lo que la Constitución Nacional establece en el sentido de la igualdad, porque esta premisa llega a lo más hondo de lo es la Democracia, y el seguir perpetuando patrones como la deslealtad en la competitividad recurriendo a los ataques, hostigamientos, acosos o amenazas debilitan su existencia.

Por mucho avance material o tecnológico que pudieran darse, aun no podría hablarse de un real desarrollo, mientras no exista conciencia y empatía, aun cuando haya crecimiento económico, si no se superan obstáculos socioculturales como lo son los prejuicios, no se puede hablar de avance ni de crecimiento.

La dificultad en el tratamiento del presente tema radica en que las desigualdades sociales y las relaciones de poder entre hombres y mujeres han llegado a estar tan “naturalizadas” que nos es difícil percibir las asimetrías y la discriminación contra estas últimas. Esto genera, a su vez, que cada persona reproduzca y perpetúe a nivel

individual y social las prácticas sexistas en todo tipo de relaciones y espacios de los que forma parte.

Es importante tomar en cuenta que, si bien es cierto se viene hablando de la discriminación por razón de género a lo largo de la presente investigación, se hará referencia tanto a la discriminación por razón de género, como de sexo. Esto debido a que, tradicionalmente, se ha contemplado la discriminación por razón de sexo como la causa vedada por los Ordenamientos Jurídicos y así está contemplado en numerosa Normativa Nacional e Internacional y en buena parte de la Doctrina sobre el tema, además de que una (la discriminación por razón de género) comprende a la otra (la discriminación por sexo).

Hasta hace poco tiempo es que se ha abogado por la utilización del concepto “género”, ya que permite una protección más integral del colectivo discriminado. Esto, en vista de que la concepción “género” integra y contempla mayores factores que el simple aspecto biológico. **(Unzueta, M. 2013; p. 42).**

El género alude tanto a diferencias sociales como a factores que se aprenden, pueden transformarse con el transcurso del tiempo y que varían de un lugar a otro, asimismo, aduce a los roles y las formas de relación establecidos socialmente para los hombres y las mujeres, y los comportamientos esperados por parte de cada uno de estos grupos. **(Unzueta, M. 2013; p. 43).**

Como lo señala la profesora **Ballestrero (1996)**:

“Las mujeres son la mayoría de la población en muchos países; además, no constituyen un “grupo”, ya que su presencia está diseminada en el seno del grupo dominante y de los grupos minoritarios. Une entre sí a las mujeres (blancas y negras, ricas y pobres, cultas y analfabetas) una comunidad de género a la cual es lícito atribuir significados e implicaciones diversas, que desde hace mucho no han calado en casi nadie. Durante siglos la comunidad de género ha sido, por sí misma, causa de exclusión social y política; la llegada del Derecho igual, sin distinción de sexo, ha suprimido la correlación entre género y exclusión, pero no ha eliminado la prolongación de los efectos”. **(Ballestrero, M. 1996).**

El género responde a una construcción social e histórica del sexo biológico, es decir, la definición de lo que es femenino y lo que es masculino a través de la cultura, que

además varía en el espacio y el tiempo. La construcción y reproducción del género ocurre a nivel individual y social, a través del aprendizaje de los roles y funciones atribuidos a cada sexo, y de las políticas y estructuras sociales que institucionalizan y mantienen los patrones de género. Es también una definición socialmente construida de la relación entre los sexos como una correspondencia desigual de poder, con dominación masculina y subordinación femenina en muchas, o casi todas, las esferas de la vida. Siguiendo esta definición, la discriminación por razón de género implica toda distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, de los Derechos y las Libertades Fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.

En los últimos años, y como mecanismo de respuesta y solución, se ha fomentado la utilización de la perspectiva de género, procurando la aplicación de la transversalidad de género o “incorporación de la perspectiva de género”. Esta estrategia nace formalmente en 1995, al ser contemplada como un mecanismo para alcanzar la igualdad de oportunidades durante la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, celebrada ese año en Beijín. (Álvarez, A. 2013; p. 44).

La “integración” de género se trata de un enfoque transformador que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades.

La idea fuerza de la “incorporación de la perspectiva de género” es que el género no puede ser un área aislada del conjunto de las políticas, sino que es elemento constitutivo de todas las áreas. Esto en vista de que las desigualdades de género que constituyen uno de los ejes de estructuración de las relaciones sociales se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y, como consecuencia, no podrán ser superadas sin cambios en una amplia gama de políticas, entre ellas: las políticas económicas, laborales, fiscales y financieras. (Álvarez, A. 2013; p. 45).

Mediante dicho enfoque, se aplican medidas transversales que permitan y aseguren el pleno goce de Derechos y la protección integral de la dignidad de cada ser humano, con independencia de si es un hombre o una mujer. Y, en particular,

erradicar la creencia de la existencia de una sujeción natural de la mujer al poder masculino y en su relegación al papel doméstico “natural” de mujer y de madre.

La relevancia de la perspectiva de género recae en que esta reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad. Bajo esta premisa, no existe razón que justifique la subordinación de un género sobre otro, en ningún aspecto de la vida en sociedad. (Álvarez, A. 2013; p. 46).

Como punto beneficioso de aplicar en todas las esferas sociales, la perspectiva de género parte de que existen evidencias sólidas en todo el mundo que confirman que la igualdad entre los géneros acelera el crecimiento económico general y fortalece la gobernabilidad democrática, además de reducir la inseguridad, hecho que enfatiza y fomenta la importancia de la aplicación de este tipo de medidas.

Pensar en términos de transversalidad de género significa que no es suficiente, aunque sea imprescindible, asumir los principios de no discriminación e igualdad de género, sino que es necesario ir más allá para transformar la perspectiva de género en elemento inseparable de la elaboración e implementación de Políticas Públicas como Políticas Privadas, con el fin primordial de vencer una resistencia socialmente instalada. (Álvarez, A. 2013; p. 47).

El género es el conglomerado de creencias, ideas y atribuciones de la sociedad, este se cimienta según el momento histórico y la cultura, teniendo como fundamento las diferencias de sexo. A partir de esto se determinan los conceptos de masculinidad o feminidad, que a su vez implican las conductas, valoraciones, funciones, relaciones, hasta las oportunidades que tienen hombres y mujeres. En este sentido, la construcción del género está supeditado a lo que la sociedad y cultura imponen o a los patrones aprendidos, pero que puede modificarse.

El sexo tiene que ver con la biología y el género se construye socialmente, entiéndase el de ser distinto/a biológicamente no debe

ser un factor determinante para ser tratado/a socialmente de forma diferente.

El género como expresión cultural.

Por mucho tiempo, el trabajo de las mujeres había sido aceptado para criar a los/as hijos/as y atender al esposo, así como dedicarse a las labores de competencia femenina, es decir, cuidar del hogar como, por ejemplo, lavar trastos, barrer y cocinar, entre otros. Se les enseñaba a las mujeres a ser sumisas, abnegadas, respetar al marido, aunque éste le fuera infiel. Hoy en día esta situación ha ido modificándose, ya que actualmente las mujeres han pasado de ser simples mujeres de hogar a ser trabajadoras asalariadas, estudiantes y profesionistas, factores que les han traído algunos avances en diversos aspectos de la vida social, como en la política, educación, en el trabajo. (Carmona, C. 2014; p. 42).

Se establece que la discriminación que sufren las mujeres es debido a que no se ha entendido aún que la existencia de una mujer implica la relación con muchos hombres (padres, hijos/as, hermanos/as, esposos y compañeros/as de trabajo) y que los/as compañeros/as de trabajo tienen que conocer una Ley que se emite para proteger a una mujer. Y si se ha llegado a la necesidad de aprobar Leyes para proteger a las mujeres, es porque las mujeres han sido pisoteadas a lo largo de los siglos.

Asimismo, se tiene como objetivo empoderar y en un momento dado capacitar a las mujeres para la defensa de sus Derechos, tanto desde el punto de vista psicológico como en el conocimiento de las Leyes que las defienden.

La perspectiva de género tiene sus cimientos en la ética y conduce a una filosofía pos-humanista, por su crítica de la concepción androcéntrica del mundo que marginó por siglos a la mitad del género humano: a las mujeres.

La perspectiva de género propende a contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir del diseño de un nuevo significado de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.

La antropología subraya la importancia de reconocer que todas las culturas construyen cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, los grupos e individuos de la sociedad cuentan con una peculiar concepción de género, como

parte de su cosmovisión, de su historia y sus tradiciones nacionales, populares, comunitarias, generacionales y familiares. Desde dicha perspectiva es posible analizar y comprender la idiosincrasia que define a mujeres y hombres considerando sus semejanzas y diferencias.

Asimismo, esta concepción desmenuza las posibilidades vivas de las mujeres y los hombres tomando en cuenta el sentido de sus vidas, expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales y los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en cómo lo hacen. **(Carmona, C. 2014; p. 43).**

La concepción de género en la actualidad representa para muchísimas mujeres un camino posible para buscar alternativas ante toda la cantidad de agresiones y falta de oportunidades, y las carencias a las que se ven expuestas al buscar acceso a la justicia, a formación a progreso financiero y a vulneración en la salud.

En el orden de ideas expuesto la participación de muchas mujeres en el país y en mundo siendo propulsoras de Políticas Públicas que se opongan ante tantas actitudes incomprensivas, hostiles y ajenas a la perspectiva de género, buscando ser protagonistas de sus vidas, siendo beneficiadas y buscando que otras se también se beneficien.

Haciendo un recuento histórico, el género es un concepto utilizado desde hace muchos años; empero, en los años setenta empezó a ser utilizado en las Ciencias Sociales como categoría con una acepción específica. Por otro lado, se define el género como:

“La interpretación social y cultural de las diferencias entre los sexos, o sea, a la construcción de lo femenino y lo masculino en sociedades históricas concretas”.

Es una elaboración cultural, así como social e histórica. Si estos conceptos los utilizamos y los aplicamos a los estudios sobre el trabajo, podemos encontrar que algunos problemas surgidos en las organizaciones son debidos a las diferencias salariales entre hombres y mujeres. **(Carmona, C. 2014; p. 44).**

El género puede ser visto como el enmarcador de los roles sociales asignados a hombres y mujeres como una especie de categoría impuesta socialmente. Éste al igual que las clases sociales generan

particularidades rutinarias en el ámbito laboral que socavan a las mujeres y llenan de negatividades su entorno.

En el proceso de construcción social se generan tantas conductas actitudes, aspectos distintivos como creencias, personalidades, valores o antivalores, sentimientos que de alguna u otra forma terminan marcando distinciones fuertes entre hombres y mujeres.

Sus manifestaciones no han discriminado esferas a lo largo de la historia, se han dado en cada lugar recóndito hasta en los más inesperados, relaciones interpersonales, la unidad familiar, estereotipos emanados por el propio Estado, por los Medios Masivos de Comunicación, instituciones educativas, y también en el plano laboral, causando grandes sesgos desafortunados y dotando de sobrevaloración los papeles desempeñados por los hombres.

La asignación de jerarquías, el dar un grado superior a determinado género es finalmente lo que en la mayor parte de las sociedades viene a ser quien lo construye y lo alimenta para que esa diferenciación por el tipo que sea, siga perpetuándose.

Tipologías y elementos esenciales de las conductas discriminatorias.

Como se ha tenido oportunidad de exponer, desde sus orígenes la figura de la no discriminación ha experimentado una transformación de innegable consideración, pasando de una concepción formal, a una concepción material. Donde la interdicción de discriminación no sólo se espera de los Poderes Políticos y Públicos, sino que circunscriben la esfera privada. **(Bravo, M. 2004; p. 48)**

Como menciona el profesor **Valdés Dal-Ré (2020)**:

“Desde esta perspectiva la discriminación deja de ser entendida como un problema de desigualdad, y pasa a ser entendida como una situación de marginación social de ciertos colectivos de personas físicas. Debido a la indiscutible importancia del tema, cabe ahora hacer reseña a los elementos esenciales que identifican los comportamientos discriminatorios, con el fin de posteriormente distinguir los diferentes tipos de discriminación vigentes, y así facilitar su detección y erradicación”. **(Valdés Dal-Ré, F. 2020).**

En la actualidad, la discriminación se identifica con un tratamiento que se proporciona a una persona o grupo de personas por razón de su adscripción (real o imaginaria, deseada o indeseada, directa o indirecta) a una o varias categorías sociales y que resulta desfavorable para las personas adscritas a estos grupos porque los sitúa real o simbólicamente en una posición socio-jurídica de desigualdad.

El Comité de Derechos Humanos, en la Observación General N° 18 de 1989, por su parte, definió esta figura como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de todas las personas”. (**Bravo, M. 2004; p. 49**).

Sin importar de cual definición se esté haciendo uso, y a pesar de que el concepto de discriminación es un concepto dinámico, existen, en las diversas definiciones de dicha figura, tres elementos comunes que estarán presentes en la mayoría de los casos cuando se hace referencia a actos discriminatorios, estos son:

- 1) La conducta.
- 2) La causa.
- 3) El objeto.

Primer elemento: la conducta.

La conducta se refiere a un trato diferenciado o desigual hacia una persona o grupo de personas, parte de una “distinción, exclusión, restricción o preferencia”. No se trata de una diferenciación cualquiera sino particular y específica que debe entenderse en sentido peyorativo “en contra del sujeto discriminado”. Supone una comprensión de la acción como negativa, ya que perjudica al discriminado y puede beneficiar a otros (los no discriminados). Esta conducta puede ser realizada por uno o varios sujetos a la vez y genera una

situación incómoda y desventajosa, además de la pérdida o menoscabo de un Derecho para la víctima. En síntesis, estas conductas buscan directa o indirectamente realizar distinciones, avasallar, excluir o tener preferencias entre sujetos que se encuentran en igual posición o que desempeñan la misma función, ocasionando desigualdad, alteración o anulación de ciertas oportunidades o Derechos. (Bravo, M. 2004; p. 50).

“La conducta relevante puede ser activa (por ejemplo, una sanción) u omisiva (por ejemplo, no utilizar los poderes empresariales para evitar un acoso sexual). También puede materializarse como un perjuicio (por ejemplo, un despido) o como un beneficio (favorecer a las personas que no pertenecen a la categoría que se ha usado para llevar a cabo la discriminación)”.

La conducta discriminatoria, como se desprende de la cita anterior, tiene una amplia gama de manifestaciones; algunas de las cuales son detectables de manera más sencilla, algunas otras requieren un estudio mucho más profundo, como en el caso de las discriminaciones indirectas, sobre las cuales se ahondará más adelante.

La importancia radica en hacer autoconciencia poder tener la libertad de escoger lo que ellas quieran realizar en su formación en su reproducción y profesionalmente, ser lo que ellas quieran ser y tener, y que se les brinde el espacio para ello. Tener en los diferentes sectores sociales la oportunidad de hacer lo que quiera y lo que les gusta desde la libertad y autonomía económica y; abrir esas mismas oportunidades y generar los mismos espacios a otras mujeres desde ese espacio ganado.

Como mujeres nos corresponde ganar más esos espacios para que en verdad la diversidad y la representación sea un hecho.

Segundo elemento: la causa o motivo.

En cuanto a las causas o motivos de distinción, las razones que originan o generan el tratamiento discriminatorio se basan “en una serie de características naturales o situaciones sociales del individuo que no tienen relación ni con los méritos ni con las capacidades personales”.

Estos motivos son inclusive biológicos, o sea, son ajenos a la voluntad de la persona víctima del trato discriminatorio, razón que los hace todavía más despreciables y odiosos, al encontrarse la víctima incapacitada para modificar o transformar dichos rasgos o características. **(Bravo, M. 2004; p. 51).**

Entre algunas de las causas de discriminación más comunes, de origen biológico, se encuentran: el género, color, idioma, discapacidad, raza, etnia y nacionalidad. Por otro lado, entre las diferenciaciones que son resultado de las decisiones o elecciones del fuero interno del ser humano se encuentran: la religión, opiniones políticas, preferencias sexuales, responsabilidades familiares o condiciones sociales. Todas las cuales, con el progreso de los años, se han ido incorporando en mayor o menor medida, en variada Normativa Internacional y Nacional relativa al tema. Estos motivos no son los únicos que pueden dar lugar a actos de discriminación. Al ser un concepto dinámico sus causas varían según el tiempo y lugar. Por esta razón, las disposiciones que la regulen deben incorporar listados de causas abiertos que permitan la incorporación de nuevos motivos y que aludan la prohibición a cualquier condición que afecte la dignidad de la persona y constituya por ello, una práctica de discriminación que quebranta el Principio de Igualdad. **(Navarro, B. 2008; p. 52).**

A pesar de esto, y como se mencionó anteriormente, hay situaciones especiales en que se permiten la diferencia de trato por alguna característica en particular, por ejemplo, en el campo laboral cuando esta es un requisito esencial y determinante para la realización del puesto de trabajo. Claro está, que deben de ser exigencias proporcionadas y razonables, además de excepcionales. Esto no significa que las conductas discriminatorias puedan “justificarse”, sino que en realidad no existe tal consideración, porque la diferencia de trato no se dispensa por la pertenencia al grupo social, sino por la posesión de un rasgo distintivo necesario para la realización de determinado trabajo o actividad. Este tipo de excepciones se presentan en especial en el ámbito de las relaciones laborales, en las cuales las características de determinados trabajos tornan en necesarias el cumplimiento de ciertos requisitos por parte de las personas trabajadoras, las cuales por lo tanto no se consideran discriminatorias, siempre y cuando su necesidad esté plenamente comprobada. Por ejemplo, si en el rodaje de una película necesitan contratar a un actor para representar a un personaje varón de

etnia negra, resulta razonable que se contrate únicamente a varones pertenecientes a este grupo, lo contrario, como sucedía en otras épocas, sería más bien discriminatorio. (Navarro, B. 2008; p. 53).

Este tratamiento no deriva de una “generalización” o de la “clasificación” de la persona en una determinada categoría social, sino de una circunstancia objetiva que en este caso no opera como rasgo distintivo para identificar la categoría, sino como un requisito profesional. De la misma manera, resulta razonable que, si se contrata a una persona para impartir la asignatura de religión católica en una institución católica, la persona contratada profese esta religión.

Un punto interesante a tener en cuenta es que para que se produzca la adscripción no es necesario que la atribución de la categoría sea correcta o sea compartida por el destinatario de la conducta discriminatoria. Por ejemplo, una persona puede ser maltratada en el trabajo por ser clasificada como “homosexual”, porque tiene determinados rasgos distintivos que los estereotipos sociales vinculan a la orientación homosexual. Aunque esta persona realmente sea heterosexual, habría sufrido una discriminación por razón de orientación sexual, porque lo relevante es el efecto discriminatorio. Este fenómeno se suele denominar “discriminación por error”. (Navarro, B. 2008; p. 54).

Tercer elemento: el objeto o resultado.

En último lugar, se encuentra el objeto o resultado de la discriminación, este es el perjuicio o desventaja que se produce a la persona víctima del comportamiento discriminatorio, hecho que afecta no sólo el aspecto material, sino además el psicosocial de las personas discriminadas. Así, con el objeto o resultado, se identifican aquellas conductas que provocan un menoscabo en el reconocimiento, goce y ejercicio de los Derechos, en especial los Derechos Fundamentales.

Cabe recalcar que el mero uso de estereotipos o clasificaciones sobre las personas no implica necesariamente que exista discriminación. Para que una conducta sea discriminatoria, debe ser lesiva de la dignidad humana, por suponer un perjuicio sistemático para la persona afectada o el colectivo al que se la ha adscrito. Así pues, la medida será discriminatoria si sitúa real o potencialmente a las personas adscritas a estos grupos sociales en una posición

socio-jurídica de inferioridad. Esto quiere decir que perjudica directamente a las personas por la categoría en la que se las ha clasificado, o bien, que se crea un entorno social que fomenta la degradación de las condiciones de vida y trabajo de estas personas.

Un punto interesante respecto al tema es que, gracias a su constante evolución y su concepción material, las definiciones de discriminación modernas ponen el acento en el resultado, ya no en el punto de partida, sino en la consecuencia o situación de desigualdad creada. Es decir, se enfocan en la anulación o el menoscabo de la igualdad que se produce, factor que se debe considerar independientemente de la intención del responsable de la distinción. Por eso, son también discriminatorias diferencias de buena fe, pero que en sus consecuencias prácticas producen de hecho situaciones perjudiciales para un grupo determinado. **(Bravo, M. 2004; p. 55).**

Este elemento es realmente importante para este estudio, porque muchas acciones discriminatorias no suelen contener los tres factores expuestos. En este sentido, vale recalcar que la normativa se inclina igualmente en defender a las posibles víctimas ante situaciones perpetradas en su contra, que, aunque no cuente con la intención discriminatoria, igualmente, deja secuelas bastantes fuertes en el colectivo determinado. En este aspecto se verá más adelante la implicancia y significancia de las discriminaciones ejecutadas indirectamente.

“Permitir que la parte patronal pueda inmiscuirse en la vida privada de sus trabajadores o trabajadoras, al extremo de controlar que tipo de enfermedades comunes padecen; como, cuando y donde deben tratárselas, etc.; constituye una injerencia indebida que vulnera Derechos Fundamentales, como la intimidad, la libertad y el Derecho al Trabajo, ya que este tipo de intrusiones a la larga pueden tener como finalidad un móvil discriminatorio”. **(Bravo, M. 2004; p. 57).**

Como se pudo apreciar, la conjugación de estos elementos configura lo que hoy en día se conoce como el término discriminación, desde una perspectiva material: elementos que de forma articulada se van uniendo hasta crear conductas discriminatorias basadas en los más amplios motivos o razones, y

provocando daños inimaginables en las personas que las sufren. Como se ha mencionado anteriormente, las causas de discriminación son tan variadas que algunas ocasiones se conjugan más de una a la vez, dando cabida así a la llamada discriminación múltiple. Por último, y antes de proceder con el acápite siguiente, es menester tomar en cuenta que los actos de discriminación que se manifiestan en la sociedad actual, son múltiples, y lejos de disminuir con el progreso y evolución de la sociedad, las formas de discriminar cada vez son más dificultosas de identificar, lo que conlleva a que su control y, por ende, su eliminación, sea una tarea pendiente. Hecho que motiva, precisamente, la lucha constante en contra de estas conductas. **(Bravo, M. 2004; p. 60).**

Teniendo presente cuales son los elementos de los actos discriminatorios, cabe ahora señalar cuáles son los tipos de discriminación que se han desarrollado y que se encuentran vigentes en el Derecho actual. Primeramente, tener en cuenta que, gracias a la perspectiva material del Principio de No-Discriminación, se amplió la protección ante conductas discriminatorias aún cuando se echase de menos la intención diferenciadora. A partir de esto es que se realiza la división más tangible y más importante de los dos tipos de discriminación vigentes en la actualidad. Ellos son: **(Bravo, M. 2004; p. 61).**

- 1) La discriminación directa.
- 2) La discriminación indirecta.

La discriminación directa.

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, define la discriminación directa, desde una perspectiva amplia, como:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada

por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

De ambas definiciones, se desprende un elemento esencial y que permite la identificación de este tipo específico de discriminación: este es la preferencia o exclusión explícita de una persona por su pertenencia a un grupo determinado. **(Bravo, M. 2004; p. 62).**

Lo esencial de este tipo de discriminación es el trato menos favorable que se le brinda a una persona por su posicionamiento en una categoría considerada inferior u ofensiva; o, en otras palabras, es el tratamiento diferenciador que se realiza de manera consciente o intencionada. Este tipo de discriminación, a su vez, puede dividirse en dos subclasificaciones, estos son las conocidas discriminaciones directas abiertas, y las discriminaciones directas ocultas.

Las discriminaciones directas abiertas: Son las evidentes, de fácil detección; al ser las más burdas, han sido fáciles de eliminar por parte de los Estados, mediante la implementación de políticas y normativa dirigida a la concreción de la igualdad entre los/as ciudadanos/as. La particularidad de este tipo de discriminación es que comunica o expresa abiertamente la razón que motiva la diferencia de trato, la cual es la pertenencia a una determinada categoría o grupo social que subjetivamente el actor o actores discriminantes consideran inferiores. Al ser la más evidente es, en la actualidad, la menos frecuente.

La discriminación directa oculta: Por su parte, como su nombre lo dice, oculta los motivos o razones que motivan un trato diferenciado. Esta se esconde en una regla o decisión de carácter supuestamente no discriminatorio con el fin de ocultar el motivo real de este, generando de igual manera un prejuicio a la persona perteneciente a determinada categoría o grupo social. **(Bravo, M. 2004; p. 63).**

El reconocimiento de la paridad y cómo el ser mujeres o hombres trabajando en conjunto en igualdad de circunstancias, con los mismos Derechos y las mismas oportunidades podemos tener una vivencia más armónica en sociedad, no desde la violencia, no desde la discriminación, no dejando atrás a un género, desterrando

pensamientos que involucran a la mujer como una moneda de cambio, como de un territorio que conquistar, ideas que tienen mucho simbolismo que degradan a la mujer y que se pasan sin cuestionar porque “así es”, tenemos que deconstruirlo todo y quedarnos con las ideas constructivas.

Mientras más incluyentes sean las empresas o centros de trabajo y sus equipos, no sólo de hombres y mujeres, sino por personas de distintas edades con distintas visiones, distintas religiones, incluso personas con capacidades diferentes, mientras más plural y abarcativo sea un equipo, más productivo es.

Señala la profesora **Pérez Del Río**:

“Que en estos casos existe un intento de encubrir el factor diferencial real, bajo otras instituciones que quiten relevancia aparente a dicho factor. En estos casos, la causa determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo una de las prohibidas, en nuestro caso el género, sólo que se ha tratado de esconder bajo denominaciones o instituciones en los que la trascendencia de dicho factor es secundaria o no es en absoluto evidente”. (**Pérez Del Río, T. 2013**).

Respecto de la discriminación directa por razón de género hacia las mujeres, específicamente, la Doctrina ha señalado dos requisitos esenciales para su constitución, como primer punto, un tratamiento no sólo diferente, sino menos favorable o perjudicial para éstas y, como segundo elemento, valorar si la mujer sufre una desventaja comparativa en relación con un hombre. Dicho de otro modo, se debe pensar si cambiando a la mujer por un hombre, este continuaría sufriendo el perjuicio, este es el denominado test de sustitución. (**Bravo, M. 2004; p. 64**).

Asimismo, la Doctrina se ha manifestado respecto de la existencia de este tipo de discriminación, y sus dos modalidades, en el campo de las relaciones laborales, señalando:

“Se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador, frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en una situación laboral comparable. Por otra parte, se está frente a un caso de

discriminación directa oculta cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida sólo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado”.

En síntesis, un claro caso de discriminación directa abierta lo encontramos, por ejemplo, en un anuncio laboral que disponga “sólo para hombres”, el cual de manera clara violaría el acceso en igualdad de condiciones a las mujeres que quieran aplicar a dicho puesto y que, por ende, será totalmente ilegal (siempre y cuando no se encuentre justificado por la particularidad del trabajo). **(Bravo, M. 2004; p. 65).**

Por otro lado, un ejemplo de discriminación directa oculta sería el despido de una mujer alegando su “bajo rendimiento” un día después de que esta comunica su embarazo, en el cual se hace uso de su supuesto bajo desempeño como motivo no discriminatorio para dejar de contar con los servicios de dicha trabajadora. Este es un caso sumamente común en nuestro país, completamente discriminatorio y por ende nulo, pero, lamentablemente, más difícil de comprobar que el ejemplo anterior. **(Bravo, M. 2004; p. 66).**

La discriminación indirecta.

Finalmente, es hora de analizar la discriminación indirecta. Esta se configura, como un supuesto de hecho constituido por dos elementos, uno positivo, el cual es la discriminación fáctica, y otro elemento negativo, que resulta ser la falta de justificación. Las discriminaciones indirectas siguen vigentes (en especial en el ámbito de la remuneración). En la actualidad son las discriminaciones por razón de género las que abarcan gran parte de las discriminaciones indirectas. **(Fernández, X. 2012; p. 71).**

Este tipo de discriminación, se define como aquella situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. **(Fernández, X. 2012; p. 72).**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, la ha identificado como:

“Aquella que hace referencia a situaciones, medidas o prácticas aparentemente neutras pero que en realidad tienen un efecto negativo en las personas pertenecientes a un grupo determinado”.

El profesor **Valdés Dal-Ré** la describe como:

“Aquellas enmascaradas por una Regla Jurídica formalmente neutra, pero que, materialmente, produce, en razón de la desigualdad de hecho existente entre los hombres y las mujeres, unas consecuencias perjudiciales en virtud del impacto desfavorable que ocasionan en uno y otro sexo: indiferente para los varones y desventajosa para las mujeres”.

La importancia de su detección radica en que, como se ha expuesto reiteradamente en la presente investigación, entre las causas de discriminación, la sufrida por las mujeres es la más antigua, persistente en el tiempo y la más extendida en el espacio.

Asimismo, es la más versátil en sus manifestaciones, la más relevante desde una perspectiva cuantitativa y la más primaria, por cuanto tiene la capacidad de sumarse otras causas de discriminación. Ahora, para proceder a su erradicación, es esencial primeramente saber identificar cuando estamos ante una conducta con efectos discriminatorios indirectos. Para estos efectos, gracias a la Doctrina y la Jurisprudencia, se han desarrollado dos elementos esenciales que permiten identificar con mucha mayor facilidad estas conductas. Estos son:

1) Una medida neutra con efecto adverso.

2) La ausencia de justificación.

Por medida neutra se entiende aquella que puede exteriorizarse mediante una norma, práctica, criterio, regla o cláusula de convenio colectivo o de contrato de trabajo (por citar algunos de los instrumentos más significativos) con carácter neutro por cuanto se aplica de manera indiferenciada a hombres y mujeres. Pero, que, pese a su neutralidad, la medida resulta discriminatoria cuando produce, para un grupo de un determinado género, una desventaja particular. (**Fernández, X. 2012; p. 73**).

Al aplicar estas medidas, la discriminación se manifiesta en efectos desfavorables sobre un número mayor de miembros de un sexo o género que de otro, por ejemplo, un cambio obligatorio de jornadas. Para poder determinar este efecto, se deberá comparar entre dos grupos determinados sexualmente o por género y cuantificar los efectos desproporcionados para cada grupo. **(Fernández, X. 2012; p. 74).**

Por ejemplo, en los procesos de selección de personal, en que se ha excluido a la mayoría de las participantes femeninas, que se justifique dicho accionar por razones de idoneidad del puesto, al requerir para el correcto desempeño de este, una estatura mínima o cierta cantidad de fuerza física.

Finalmente, y antes de concluir el tema, cabe señalar que estas tipologías de discriminación no se encuentran limitadas a un sólo tipo de relación laboral, ya que puede afectar las diversas modalidades de trabajo como: teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo a tiempo completo y tiempo parcial. Sin importar la modalidad de trabajo que se esté ejerciendo, lo importante es poder identificar cuándo nos encontramos ante actuaciones discriminatorias, de que tipo son, y cuáles son los pasos que se llevarán a cabo para erradicar estos comportamientos. **(Fernández, X. 2012; p. 75).**

Cabe destacar que actualmente, en Paraguay este concepto y la especificidad de discriminación indirecta por razón de factor género no se trata adecuadamente, ya que sigue disfrazándose entre el concepto general de discriminación, principalmente la discriminación directa, lo que dificulta tanto su prevención, tratamiento y la planificación a través de planes que incluyan el ordenado conjunto de medidas, tomadas posterior al análisis de la situación a la que se enfrenta la víctima, para lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y combatir toda hostilidad perpetrada en el plano laboral.

Distinciones constitutivas de discriminación laboral hacia la mujer.

El comportamiento más común se relaciona con la “subordinación” o “sumisión” que se espera de una mujer, es decir, inicialmente no podría ocupar una posición de dirección o mando, y si lo hace, es válido desobedecerla o bien por el sólo hecho de cumplir su labor de dar órdenes se le considera “mandona” o “masculina”. Esta actitud podría ligarse a que la mujer sufra ciertos tipos de violencia a pesar de que se encuentra en una posición jerárquica de mando.

Al contrario, si una mujer se encuentra en una posición de menor jerarquía, se considera válido no escuchar ni valorar sus opiniones porque “ella debería obedecer”, siendo susceptible de sufrir cualquier tipo de violencia que desvalorice su trabajo.

En algunas comunidades o sociedades las mujeres de cierta edad no deben permanecer solteras y si lo están significa que “están disponibles”. Si están casadas no se espera que trabajen y si lo hacen se percibe que están rompiendo una regla de comportamiento que amerita ser sancionada por encontrarse a horas inapropiadas en la calle; por no estar con sus hijos e hijas o por incumplir con sus tareas del hogar. En ambos escenarios, las mujeres a veces se enfrentan a acoso sexual o a la imposición de tareas imposibles que las mantienen horas extras en sus trabajos, bien porque “nadie las espera” o porque “deberían renunciar e irse a su casa”.

En algunas ocasiones los hombres castigan a las mujeres por ingresar a lugares de trabajo tradicionales para los hombres y por abandonar el trabajo “femenino” como el cuidado de la casa y de la familia, o bien porque “no son capaces” de mantener ambas responsabilidades.

Con frecuencia, suele asociarse la idea de que el acoso sexual en el trabajo no existe o es normal, pues se parte de la idea de que las mujeres deben ser conquistadas o alagadas y en consecuencia los hombres se comportan con un sentido de propiedad hacia sus colegas y realizan constantemente bromas, comentarios sobre su apariencia, aproximaciones, avances, tocamientos o incluso agresiones sexuales.

(Cappelin, P. 2009; p. 29).

Mobbing.

Realizar comentarios injuriosos y ofensivos contra la persona.

Ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona.

Burlarse o magnificar posibles discapacidades.

Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, etc.).

Negar la palabra o ignorar cuando está presente.

Aislar a la persona del resto de compañeros/as.

No asignar tareas o asignar tareas excesivas o imposibles de cumplir.

Se le critica o amenaza, no solo en temas laborales sino personales.

Se profieren gritos o insultos hacia la persona.

Acoso sexual.

Chistes, bromas o comentarios personales e íntimos de contenido sexual.

Insinuaciones sobre la apariencia física (silbidos, susurros, guiños, gestos o miradas lascivas, etc.).

Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.

Observación clandestina en lugares íntimos y privados (vestuarios, baños, etc.).

Demanda de favores sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).

Acercamiento físico excesivo, rozamientos o arrinconamientos.

Manoseos: tocamientos, palmadas, pellizcos, caricias, abrazos y/o besos no deseados.

Agresiones sexuales.

Exhibición de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo. (Mongelós, T., García, E. & Closs, A. 2018; p. 24).

Acoso laboral sexista.

Chistes, bromas o comentarios sexistas e insultos basados en el sexo u opción sexual.

Gritos, amenazas y agresiones verbales en función del género de la persona.

Impedir realizar las tareas o asignar otras superiores o inferiores, especialmente cuando se vinculan con los roles tradicionales de género.

Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio u hostil, persecuciones y/o vigilancia extrema.

Denegar de forma arbitraria los permisos a los cuales tiene Derecho una persona, especialmente los relacionados con la maternidad y lactancia.

Dejar reiteradamente de informar sobre resultados de reuniones, sobre datos que guardan relación o son de interés.

Aislar a la persona: prohibir a las demás personas del equipo que hablen con ella o ubicarle aislada al resto.

Agresiones físicas leves, contra sus pertenencias o el entorno de trabajo.

Obligar a la persona a realizar trabajos sin sentido o tareas peligrosas (por ejemplo, en situación de embarazo). **(Mongelós, T., García, E. & Closs, A. 2018; p. 25).**

A este respecto hay que recordar las palabras: “nadie es más que nadie”, aunque seamos, como de hecho somos, diferentes unos de otros, es una expresión elocuente de la creencia en la igualdad en dignidad, Derechos y deberes de todos los seres humanos y es justamente la lucha en pos de esa igualdad la base que servirá para la construcción de una sociedad más empática.

Esta tipología de discriminación configura una práctica segregadora con relación a aspectos que abarcan los roles familiares, culturales/sociales y laborales.

El fundamento de esta tipología discriminatoria es el género de la persona y aspectos directamente relacionados con él. En

comparación a la discriminación por razón de sexo, que tiene que ver únicamente a una cuestión fisiológica como la identidad sexual, la discriminación por razón de género considera cuestiones como la función que desempeñan hombres y mujeres dentro de la sociedad, esto requiere de una integral y eficaz protección.

Factores incidentales en la persistencia de la discriminación.

En relación a los factores, se destacan cuatro causas importantes:

- 1) Las deficiencias en el diseño del trabajo.
- 2) Las deficiencias en el comportamiento del liderazgo.
- 3) La posición social de la víctima.
- 4) Una baja normativa moral en la organización (ausencia de protocolos y de Códigos Éticos).

Asimismo, se indica que los siguientes factores favorecen la aparición de episodios de violencia sexista:

1. Políticas de seguridad e higiene poco desarrolladas o lo que es lo mismo, falta de una cultura de prevención de riesgos, sean físicos o psicológicos. **(Morales, R., Mora, R. & Jiménez, H. 2013; p. 39).**
2. Empresas sujetas a grandes incertidumbres que se reflejan en cambios organizativos constantes, cambios tecnológicos profundos.
3. Reestructuraciones internas o políticas severas de reducción de costes.
4. Cambios en los equipos directivos.
5. Situaciones de falta de armonía entre grupos de trabajo o en entornos poco solidarios, en empresas con estilos de dirección autoritarios.
6. Entorno de trabajos estresantes.
7. En organizaciones donde los roles son ambiguos y están mal definidos. Es la organización del trabajo la que favorece o propicia la violencia sexista, porque, aunque existan individuos en la empresa que quieran causar daño a sus compañeros, si no se pueden apoyar en la estructura organizativa difícilmente podrán llevar a término sus objetivos. **(Morales, R., Mora, R. & Jiménez, H. 2013; p. 40).**

Aún con la lenta, pero persistente y preponderante incorporación al mercado de la mujer, el fortalecimiento en el mantenimiento y defensa de modelos tradicionales en muchos sectores empresariales-institucionales revisten de características tajantes, pese a que la participación de las mujeres en trabajos remunerados, ha demostrado y sigue demostrando que beneficia a la búsqueda de “equilibrio” que tanto se ha puesto en tela de juicio (que con su papel entorpecería a la economía), y al día de hoy gracias a esa incursión ha probado traer a debate el cumplimiento de los Principios de No-Discriminación y de Igualdad, favoreciendo a una responsabilidad compartida de cargas y hallazgos de soluciones a los problemas que se suscitan entre la esfera de la vida privada y profesional.

Nexo de unión entre discriminación y pobreza.

La discriminación en el empleo y la ocupación suele exacerbar o perpetuar la pobreza, la cual agudiza a su vez

la discriminación laboral en un círculo vicioso. La falta de trabajo, o el trabajo improductivo, inseguro y carente de protección, son las causas principales de las carencias materiales y de la vulnerabilidad que experimentan las personas pobres.

La discriminación en el mercado de trabajo, ya sea mediante la exclusión de integrantes de determinados colectivos o la disminución de sus oportunidades de desarrollar aptitudes adecuadas al mercado, merma la calidad de los puestos de trabajo a los que pueden aspirar. Esto, a su vez, aumenta el riesgo de que caigan en la pobreza, lo que reduce aún más su capacidad de conseguir un trabajo que les rescate de esa situación. (Otero, L. 2011; p. 29).

La discriminación y el trabajo infantil.

Se suele asociar el trabajo infantil con la pobreza de los padres que son víctimas de discriminación en el mercado de trabajo a causa de su origen social o étnico. Las familias pobres monoparentales, generalmente encabezadas por mujeres, y las familias migrantes se ven a menudo obligadas a hacer trabajar a sus hijos. El reciente aumento del tráfico de mano de obra que afecta principalmente a las mujeres y los niños guarda en parte relación con la discriminación fundada en el sexo en el mercado de trabajo, lo cual provoca que las mujeres tengan un acceso

desigual al empleo bien remunerado y da lugar a creencias tradicionales que desvalorizan a las niñas. (Otero, L. 2011; p. 29).

Pautas culturales y creencias sociales.

Sabido es que las pautas culturales sumadas a la idea que la sociedad tiene acerca de las funciones correspondientes a cada sexo y de las relaciones entre ellos influyen en el momento de determinar cuánta y qué tipo de educación recibirán los hombres y las mujeres. En la mayoría de las sociedades se espera que sean las mujeres, más que los hombres, quienes tomen tiempo de su trabajo para atender a los niños o a otros familiares a cargo, y para realizar los quehaceres domésticos. Esto es así a pesar de que hay sobradas pruebas de que, en muchos países, la contribución del trabajo remunerado de la mujer al presupuesto del hogar es tan importante como la del hombre, y fundamental para mantener a muchos hogares por encima de la línea de pobreza.

El aumento de familias monoparentales encabezadas por mujeres en muchas partes del mundo confirma la importancia del trabajo remunerado para el bienestar de las mujeres y de sus hijos. La idea persistente de que las mujeres necesitan menos que los hombres tener ingresos puede llevar a que los padres, especialmente en situaciones de escasez de recursos, inviertan más dinero en la educación de sus hijos que de sus hijas. Ello influye a su vez en la calidad y el tipo de trabajo que se ofrece a las mujeres.

Las magras ganancias económicas que éstas perciben refuerzan los prejuicios acerca de las aptitudes más desarrolladas en ellas, es decir, supuestamente para el desempeño de labores que requieren menos cualificaciones y que, en consecuencia, están peor remuneradas. Ello ocasiona una desvalorización sistemática de la contribución económica de la mujer, que se ve fuertemente desalentada en su afán por mejorar sus cualificaciones y aptitudes profesionales, y perpetúa su situación de pobreza.

La educación y la suma de cualificaciones profesionales son medios importantes para superar posiciones de inferioridad en el mercado de trabajo provocadas por la discriminación. Las personas presentan diversas aptitudes para adquirir y desarrollar en el trabajo conocimientos y actitudes que el mercado valora. Esta variedad guarda, sin duda, relación con el talento y el esfuerzo personales. No

obstante, el entorno familiar y comunitario, la pertenencia a un grupo y la política oficial también modelan las expectativas, las oportunidades y las elecciones de las personas en materia de educación y de trayectoria profesional.

La financiación insuficiente, sumada a la baja calidad y la deficiencia de la escolarización recibida, redundan en altas tasas de abandono escolar, menor reinserción escolar y, en última instancia, en ingresos más bajos.

Desigualdad de facultades y derechos.

La desigualdad en los Derechos, ya sean económicos, civiles o familiares, es otra poderosa fuente de discriminación y exclusión social. (Otero, L. 2011; p. 30).

División sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.

Por cientos de años los mandatos de género han dicho qué trabajo deben realizar las personas, según su sexo: a las mujeres les han correspondido las actividades domésticas, consideradas como reproductivas; y a los hombres las tareas en el ámbito público, consideradas como productivas. En eso consiste la división sexual del trabajo, el modelo tradicional de organización social por el que la actividad o rol desempeñado en la sociedad ha venido marcado por el hecho de ser hombre o mujer.

Las consecuencias son una sobrecarga de trabajo para las mujeres y la limitación de puestos a los que pueden acceder por tener menor disponibilidad de horarios, ya que además del trabajo remunerado, tienen que resolver el trabajo reproductivo de sus hogares.

Trabajo productivo: La actividad que se realiza en el espacio público a cambio de unos ingresos económicos.

Trabajo reproductivo: La actividad no remunerada e invisibilizada que se desarrolla en el ámbito privado, como, por ejemplo, cuidar, educar, realizar las tareas domésticas, etc. (Unidad Mujer y Desarrollo, 2006; p. 20).

La segregación laboral por sexo implica que, por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, se produce una concentración laboral por sexo, es decir, que mujeres y hombres se concentran en determinados sectores, empleos y tipos de puesto en relación a su participación global en el mercado de trabajo. Esta situación conlleva la sobrerrepresentación de hombres y mujeres en ciertos espacios laborales

y su infrarrepresentación en otros, lo cual supone que algunos tipos de actividad, profesiones o sectores se consideren masculinizados y feminizados, respectivamente.

Por ejemplo, en el sector de limpieza hay sobrerrepresentación femenina y en la construcción, masculina.

La brecha salarial se refiere a que, por el mismo trabajo o equivalente, los hombres tienden a recibir mayores ingresos que las mujeres. Además, existen grandes diferencias según el nivel educacional, la diferencia salarial es mayor para las mujeres con niveles educativos más altos. A esta situación debe sumarse los factores de desigualdad en el empleo que también inciden en la brecha salarial, como, por ejemplo, que las mujeres ocupen en su mayoría los empleos a jornada parcial, ya que disponen de un menor número de horas para labores remuneradas, o, como se ha visto anteriormente, que la mayoría de los cargos de liderazgo y gerencia (que implican mayores ingresos) siguen siendo ocupados por hombres. **(Unidad Mujer y Desarrollo. 2006; p. 21).**

No se puede dejar de mencionar en este apartado que, en este sentido los pasos y precauciones tomados por el Estado Paraguayo ha surtido efectos, por ejemplo, en el ámbito del sector público es donde puede notarse la implementación de disminución de la brecha salarial.

Desigual reparto en las labores de cuidado y tareas domésticas.

La persistencia de la división sexual del trabajo que se ha visto anteriormente, implica que las mujeres dedican más tiempo a las tareas de cuidados familiares y labores domésticas no remuneradas en relación a los hombres, lo que significa un menor tiempo disponible para dedicar a la educación y el empleo. Si se suma los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, se puede comprobar que las mujeres suelen trabajar más horas al día que los hombres, lo que es conocido como el fenómeno de la doble jornada o doble presencia. Así pues, las mujeres trabajadoras suelen sufrir una sobrecarga de trabajo y de demandas, debido a que al insertarse en el mercado laboral mantienen su rol tradicional de cuidadoras, lo cual lleva a tensiones entre el ámbito laboral, familiar y personal, con serias repercusiones en su bienestar económico, físico y social. Estas tensiones significan enormes costos para las personas y para la sociedad en su

conjunto, y, por lo tanto, demandan urgentemente que los Estados integren Políticas Públicas de conciliación y de corresponsabilidad social.

Valoración de los riesgos profesionales.

En muchas ocasiones, las políticas y programas de prevención de accidentes, seguridad e higiene laboral pueden esconder sesgos discriminatorios, puesto que en la mayoría de los casos se tiende a realizar su análisis y valoración desde un punto de vista androcéntrico, es decir, tomando como referencia de modelo de persona trabajadora a un hombre que realiza actividades típicamente masculinizadas. ¿Cómo se produce este sesgo?. Focalizando más la atención en los riesgos derivados del esfuerzo o las condiciones físicas del puesto de trabajo, que suelen ser los más frecuentes en los trabajos “típicamente masculinos”, mientras que se obvian o infravaloran los riesgos relacionados con los trabajos “típicamente femeninos”, que suelen llevar asociados riesgos de tipo psicosocial, derivados de la organización del trabajo: ritmos acelerados, realización de tareas simultáneas o reiterativas, falta de autonomía, sobre exigencias emocionales y afectivas, estrés acumulado por la doble presencia, etc. Esta desigual valoración de los riesgos profesionales se traslada a los programas y procedimientos de prevención, que pueden conducir a déficits o ausencia de medidas específicas para prevenir situaciones objetivas de riesgo y enfrentarlas de forma ajustada a las características diferenciales de mujeres y de hombres.

Como ejemplo, pensemos en la manipulación de ciertos productos de limpieza, actividad que realizan de forma mayoritaria las mujeres, que suele infravalorarse como factor de riesgo, omitiéndose las consiguientes medidas preventivas para quienes ejercen dicha actividad.

La gestión de riesgos profesionales en la función pública debe incorporar, por tanto, un enfoque de género e igualdad, ya que las enfermedades y accidentes laborales suelen adoptar formas distintas entre hombres y mujeres, bien sea como consecuencia de las propias diferencias biológicas y físicas, como por la propia definición y organización social del trabajo. **(Rojo, E. 2001; p. 22).**

No podemos ser ajenos/as a que la división sexual del trabajo que con mayor intensidad se ha venido evidenciando ha conferido a las

mujeres la consecución de labores específicas/peculiares que implican aparejadas inminentes riesgos en varios aspectos. Atendiendo a esto, las pautas a implementarse deben tener en cuenta la necesaria especificidad en la atención global no sólo en el aspecto físico, sino que también psicosociales para esas mujeres en sus ámbitos laborales, adoptando la perspectiva de género desde el punto de vista preventivo, hasta las herramientas interventivas.

La violencia hacia las mujeres en las relaciones laborales.

Aunque tienen la consideración de conductas discriminatorias que afectan a la salud laboral, es necesario prestar una atención específica a las situaciones de acoso, en las modalidades de acoso sexual, acoso laboral sexista y mobbing. Dicha atención ha de hacerse desde una perspectiva preventiva (sin obviar las responsabilidades penales y civiles que se puedan derivar) y desde el enfoque de género, puesto que está ampliamente demostrado que las mujeres son en su mayor parte las receptoras de esta violencia, en todas sus formas y modalidades.

Estas situaciones son pues contrarias al Principio de Igualdad, y además de tratarse de conductas discriminatorias que afectan a la salud ocupacional de las mujeres, han de ser consideradas como una manifestación de la violencia de género en las relaciones laborales y un atentado a la libertad y dignidad de las personas. **(Rojo, E. 2001; p. 23).**

Acoso sexual.

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo.

Acoso laboral sexista.

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo. Como ejemplo de este tipo de acoso, si se piensa en la situación en

que un funcionario ignora o incumple sistemáticamente las instrucciones y órdenes de su superior jerárquico, únicamente por el hecho de que es mujer y ello rompe con los estereotipos sociales vigentes.

Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas como la descrita en el ejemplo anterior, es necesario prestar una especial atención a las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.

Acoso laboral o mobbing.

Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.

(Rojo, E. 2001; p. 24).

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación fundada en el sexo en el trabajo. La discriminación en el acceso al mercado de trabajo.

Al no existir en el mercado laboral indicadores para medir de forma directa la discriminación en el trabajo, en este apartado se utilizarán cuatro elementos informativos universalmente reconocidos como indicadores supletorios válidos. Estos son: las disparidades por razón de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo; las tasas de desempleo; los salarios, y los trabajos en que predominan las mujeres frente a aquellos en que predominan los hombres.

Con fines ilustrativos, se examinan someramente algunos de estos datos a fin de indicar vías análogas de análisis sobre la discriminación relativa a otros grupos, cuando se dispone de información al respecto (por ejemplo, en relación con grupos raciales y étnicos, trabajadores de distinto origen nacional, personas con discapacidad o trabajadores de edad).

En varios casos, cuando la disparidad entre las tasas de participación en la fuerza de trabajo de los hombres y las de las mujeres si se equilibraba, era porque las tasas de

participación masculina estaban estancadas, mientras aumentaba la participación femenina. (Tomei, M. & Duarte, D. 2013; p. 45).

La discriminación dificulta el acceso de algunos colectivos al mercado de trabajo y obstaculiza la permanencia en el empleo. Las mujeres, y particularmente aquellas con bajos niveles de educación y las de más edad, están más expuestas a perder su trabajo y encuentran mayores escollos que los varones para reincorporarse a la fuerza de trabajo. Las tasas de desempleo casi siempre han sido más altas para las mujeres que para los hombres. En los últimos años ha habido significativas excepciones.

La tasa de desempleo ha sido más baja para las mujeres que para los hombres, ello puede atribuirse a que la oferta de trabajo supone unas condiciones de empleo que las mujeres están más dispuestas a aceptar que los hombres (es decir, contratos precarios y remuneraciones bajas) y a que los empleadores prefieren trabajadores con determinadas características. No obstante, conviene ser prudente al interpretar las tendencias descendentes de las tasas de desempleo. Las mujeres y, como ellas, otros grupos que padecen discriminación, pueden adaptarse al deterioro de las condiciones en el mercado de trabajo, ya sea:

Acceptando menos horas de trabajo en lugar de no trabajar en absoluto y, por lo tanto, pasar a ser subempleadas.

Ante la discriminación, caer en el desánimo y abandonar por completo la búsqueda activa de un empleo. El subempleo y el fenómeno de los “trabajadores desalentados” son más frecuentes entre los grupos objeto de discriminación y suelen ocultar las verdaderas y más elevadas tasas de desocupación. No cabe duda de que la mayor participación de las mujeres en los empleos remunerados en todo el mundo hace más visible su contribución económica y tal vez indique niveles más bajos de discriminación en el acceso al empleo. Pero, ¿ha mejorado la situación de la mujer en realidad?. Para responder a esta pregunta, es preciso observar la naturaleza y la calidad de los trabajos a los que tiene acceso, en comparación con los varones.

La situación laboral difiere entre hombres y mujeres. La situación laboral de los hombres y de las mujeres presenta características diferentes. Los hombres tienen más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejor remunerados, mientras que las mujeres suelen ocupar puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos. Las mujeres quedan excluidas o “segregadas” de ciertas clases de trabajos a causa de

unas prácticas de contratación favorables a los hombres o de obstáculos para obtener ascensos o progresar profesionalmente. (Tomei, M. & Duarte, D. 2013; p. 46).

Cada nación adherida debe custodiar por la implementación rigurosa del Principio de Igual Remuneración en los sectores en que les corresponde la fijación de salarios. Si la intervención no se da de forma directa, tienen el deber de fomentar rigurosamente la concreción de este principio entre aquellas instituciones a quienes corresponde el ceñimiento de éste al momento de la determinación de las tasas de remuneración.

Del mismo modo, deben coadyuvar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores/as e instituciones afines, con la finalidad de lograr la aplicación efectiva del convenio, buscando la participación conjunta en la determinación de herramientas objetivas y transparentes para la filtración y valoración para la asignación de puestos de trabajo. Es verdad de que se debe encaminar esta labor como un trabajo y compromiso común entre todos los actores competentes, pero no se debe olvidar que es un deber/obligación de las partes mencionadas.

La discriminación en materia de remuneración. Radicación y factores determinantes en la problemática.

Abordar la discriminación en materia de remuneración implica detectar los factores que causan el desequilibrio entre ingresos, a fin de determinar si éste es consecuencia de la discriminación.

La discriminación en materia de remuneración tiene lugar cuando el criterio de determinación del salario no es la naturaleza del trabajo que se realiza, sino el sexo, el color de la piel o cualquier otro atributo personal de la persona que lo realiza. Detectar este tipo de discriminación es problemático y para ello se han aplicado varios criterios.

Un primer método distingue entre las desigualdades relacionadas con características de la persona, como el nivel de educación, las calificaciones y la antigüedad, y las desigualdades causadas por la discriminación. Un segundo enfoque se centra en las desigualdades dentro de los grupos y revela que la remuneración o los ingresos de la

mujer en determinadas ocupaciones, determinados sectores, o de mujeres con determinadas cualificaciones o niveles de pensiones, son generalmente más bajos que los de los hombres. Según este enfoque, la única explicación para este tipo de conductas es la discriminación. **(La Hora de la Igualdad en el Trabajo. 2013; p. 52).**

En el Convenio N° 100 y la Recomendación N° 90 se enumera una serie de medidas para promover y garantizar la aplicación del “Principio de Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. En el Convenio N° 100 se prevé que las tasas de remuneración deben fijarse sin consideraciones relativas al sexo del trabajador. Además, se exige que la mano de obra de los trabajadores y las trabajadoras obtengan igual remuneración por “trabajos de igual valor”, y no sencillamente por “el mismo” trabajo o un trabajo “similar”. La aplicación de este principio supone comparar los trabajos entre sí para determinar su valor relativo. Como los hombres y las mujeres suelen trabajar en ocupaciones diferentes, es importante que existan sistemas que permitan medir objetivamente el valor relativo de los trabajos que difieren en su naturaleza y en las cualificaciones que exigen. **(La Hora de la Igualdad en el Trabajo. 2013; p. 53).**

Generalmente se cree que la razón principal de la disparidad de ingresos está provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional. Sin embargo, a excepción de algunos países, como por ejemplo de África y de Asia Meridional, la disparidad de género en la escuela primaria y secundaria no sólo se está reduciendo en todo el mundo, sino que la matriculación de mujeres en la educación superior iguala o supera la de los hombres. Ello, no obstante, las mujeres siguen ejerciendo profesiones peor remuneradas que los varones, aunque con un nivel de educación y experiencia laboral equivalente.

Las instituciones del mercado de trabajo no representan un escenario neutral, sino que reflejan las relaciones de poder imperantes en la economía, y en la sociedad más en general. Por lo tanto, es importante estudiar los factores y los procesos que ubican a las mujeres y a otros grupos discriminados en los extremos más bajos de la estructura salarial. **(La Hora de la Igualdad en el Trabajo. 2013; p. 54).**

Forma parte de la realidad de la Nación Paraguaya que las discriminaciones no sólo se dan en la determinación de las tasas remunerativas, ni éstas son el motivo único de desequilibrio retributivo entre hombres y mujeres. Son variados los factores intervinientes previos y posteriores en el abanico del mercado laboral que, en gran medida desequilibran la equidad entre hombre y mujeres, en oportunidades y Derechos, incluida la remuneración.

Para alcanzar la paridad de valor laboral y eficaz aplicación del Principio de Igual Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, se debe promover pautas equivalentes, garantizadoras, igualitarias y facilitadoras para trabajadores/as de ambos sexos, por ejemplo, las estimulaciones en áreas de orientación/guía profesional o profesionales, dirigidas en pos al logro de formación profesional y encaminadas a otorgar facilidades, por sobre todo a las mujeres, cuyo acceso al mercado de trabajo hoy por hoy es un área compleja, una materia pendiente en el país, se podría proponer el establecimiento de servicios sociales que respondan en favor de su bienestar y necesidades, centrándose por sobre todo en aquellas que tengan trasfondos o causas de responsabilidades familiares complejas y se hallen desprotegidas.

Importancia de la eliminación de la discriminación en el plano del trabajo.

La erradicación de la discriminación del lugar de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en otros ámbitos. En el lugar de trabajo se puede contribuir a disipar los prejuicios y los estereotipos si se reúne y se trata con equidad a personas con características diferentes. Se pueden ofrecer modelos de conducta que los miembros de grupos desfavorecidos podrán tener en cuenta. Los lugares de trabajo que sean socialmente incluyentes pueden allanar el camino para lograr un mercado de trabajo y sociedades más igualitarias, democráticas y unidas.

La igualdad en el empleo y la ocupación es importante para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. El estrés, el desaliento y la falta de motivación son sentimientos predominantes en quienes sufren la discriminación. Esta no sólo socava su autoestima y consolida los prejuicios en su contra, sino que también repercute en

su rendimiento y, ocasionalmente, en la productividad del lugar de trabajo en general. Los trabajadores a los que se trata con justicia y solidaridad trabajan con un compromiso y una disposición mayores para con la organización. Cuando los empleados se sienten valorados, el ambiente de trabajo cotidiano y las relaciones laborales suelen mejorar, y aumenta la probabilidad de que las tasas de rotación de personal, de absentismo y de licencias por enfermedad disminuyan, lo cual se traduce en ahorros significativos para los empleadores.

Se ha observado que los trabajadores discapacitados, a los que generalmente se considera más onerosos, se toman menos días libres por razones no vinculadas a su discapacidad y suelen trabajar para el mismo empleador durante más tiempo que los demás trabajadores.

Otra razón por la cual se retiene a este tipo de trabajadores estriba en la necesidad de compensar la pérdida que acarrearía su despido en relación con sus cualificaciones específicas para la empresa y la experiencia que han adquirido. En efecto, la mayoría de estos trabajadores quedan discapacitados durante la vida activa. **(Soto, C. 2009; p. 27).**

También se realizan ahorros en términos de gastos de contratación, iniciación y capacitación del nuevo personal y los derivados de las interrupciones de los programas laborales y pérdidas de producción. La adaptabilidad a los cambios parece ser mayor cuando la igualdad de oportunidades se combina con políticas destinadas a intensificar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. El compromiso de la organización con la igualdad parece mejorar las prácticas de contratación en las empresas. Unos estudios realizados en los Estados Unidos permitieron demostrar que los empleadores que adoptan medidas de acción positivas contra la discriminación tienen sistemas de contratación y selección más eficaces que los demás empleadores.

Diversidad de empleados. La eliminación de la discriminación es importante para el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y para la competitividad de las empresas. Una reserva de empleados que no sea representativa de la diversidad de la sociedad en cuanto a edades, sexos, religiones o capacidades/discapacidades tiene menos posibilidades de atender las necesidades de una cartera de clientes que se está volviendo cada vez más

heterogénea a raíz de la globalización de los mercados y la producción. Por ejemplo, la importancia de que los trabajadores estén dotados de cualificaciones lingüísticas más amplias indujo al Servicio Público de Telecomunicaciones de Suecia a adoptar un plan de igualdad étnica, por el que se fomenta el dominio de diversos idiomas.

La erradicación de la discriminación del mercado de trabajo permite que el potencial humano se amplíe y se despliegue con mayor eficacia. Un aumento en la proporción de personas con un trabajo decente va a ampliar el mercado de bienes de consumo y aumentar las oportunidades de desarrollo. Sabido es que las restricciones en el empleo de las mujeres provocan un aumento del costo de la mano de obra al disminuir la oferta de la misma. Por el contrario, mayor igualdad en la distribución de los recursos productivos y en la educación entre hombres y mujeres da lugar a una productividad y a un crecimiento mayores.

La fragmentación social compromete el crecimiento económico. Privar de modo sistemático a los integrantes de ciertos colectivos de un trabajo decente ocasiona graves problemas de pobreza y de fragmentación social que comprometen el crecimiento económico. El apartheid de Sudáfrica es buen ejemplo de que esta discriminación contra los negros permitió a los blancos obtener ganancias tan sólo durante un período de tiempo limitado, pues a la postre, el apartheid entrañó un costo económico. La escasez de oferta de mano de obra cualificada en el sector manufacturero frenó la expansión económica. Como el Sistema Educativo impidió que la mayor parte de la población pudiese competir por puestos de mayor nivel, el bloqueo de cualificaciones profesionales se agravó y la degradación económica empeoró aún más. (Soto, C. 2009; p. 28).

Siempre habrá trabajadores que encuentren trabajo con mayor facilidad que otros, que ganen más que otros, o que progresen profesionalmente más rápidamente que otros. Es justo y eficaz que las diferencias de rendimiento entre las diversas profesiones y los trabajadores reflejen diferencias de aptitudes, cualificaciones o capacidades y redunden en resultados económicos diferentes. La eliminación de la discriminación a través de la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades no significa anular todas las diferencias que existen en el mercado de trabajo. El objetivo de estas políticas es garantizar que los

diferentes resultados obtenidos en el mercado de trabajo reflejen la libre elección de la profesión, una neutralidad en la valoración y en la definición de la idoneidad, y la igualdad de oportunidades para adquirir y conservar las cualificaciones adecuadas al mercado. (Soto, C. 2009; p. 29).

Primordialmente apuntar a desencuadrar las características o exigencias socialmente impuestas para que determinado género acceda a profesiones y desempeño de funciones.

Pago equitativo por igual trabajo prestado, es trascendental erradicar los patrones que obstaculizan el objetivo de igualdad de género real y genuino, y que constituyen una barrera impermeable en la conciencia social y en la obtención de trabajos decentes.

No se puede esperar evolución, cambios ni mejorías económicas y de cobijo social para el colectivo femenino, si el mercado de trabajo y quienes lo conforman, y dirigen no retribuyan el uso de su tiempo en menor parte que el del sector masculino.

Impacto de los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles.

Las mujeres y los medios de comunicación.

El tema sobre la mujer y los medios de comunicación ha sido tratado desde los años setenta con una clara intención: promover la reformulación de los contenidos y mensajes de los medios, de modo tal que reflejen una realidad coincidente con la cotidianidad, la trayectoria y los roles profesionales y personales no sólo de los hombres, sino también de la otra mitad de la población, las mujeres.

Ha sido en la última década que organizaciones de mujeres de diversas partes del mundo, así como de agencias internacionales, han levantado la voz, cada vez más fuerte, con el propósito de promover el desarrollo de imágenes y mensajes que den cuenta de la diversidad en la vida de las mujeres y de su contribución a la sociedad, dentro de la prensa, los medios visuales, sonoros y electrónicos. Para lograrlo, se ha planteado la necesidad de contar con la igualdad de los sexos en la gestión y dirección de los medios de comunicación, así como en la construcción de los contenidos. **(Rodríguez, C. 2003; p. 18).**

El movimiento que se ha gestado en torno a este tema se refleja en la Plataforma de Acción establecida a partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, en donde se evidenció como problema la imagen estereotipada de la mujer que difunden los medios, el aumento significativo de las imágenes que perpetúan la violencia contra las mujeres y la falta de acceso de éstas a la expresión y a la toma de decisiones en y a través de los medios.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) reconoce que han surgido columnas y programas dedicados a cuestiones que interesan a las mujeres; además de que se han creado publicaciones y estaciones de radio y televisión dirigidas por y para las mujeres.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) observa que la mujer ha incrementado su participación en cargos de adopción de decisiones de alto nivel en las organizaciones de los medios de comunicación de diversos países y que también se matricula cada vez más en las carreras de periodista, corresponsal y locutora de radio y televisión. **(Rodríguez, C. 2003; p. 19).**

En efecto, en los últimos 30 años la presencia femenina en los medios de comunicación ha crecido notablemente. Sin embargo, ello no ha significado un cambio fundamental en el contenido y enfoque de la información que se transmite, lo cual no ha impedido que las mujeres hayan optado por tácticas alternativas para participar de manera activa dentro y desde los medios de comunicación; entre ellas, destaca la creación de medios de comunicación alternativos de mujeres, en donde las nuevas tecnologías de información juegan un papel relevante. Los espacios generados por esos medios alternativos, muchas veces establecidos como Redes Nacionales o Internacionales, han permitido visibilizar la realidad de las mujeres y evidenciar sus necesidades.

A pesar de los esfuerzos en diversas partes del mundo por dar voz a las mujeres, al hacer un balance de los avances en torno a la equidad de género en los medios de comunicación, se constata que estos son escasos. Cinco años después de la Plataforma de Beijing, las Naciones Unidas promovieron una discusión sobre el tema y se concluyó que existen pocos avances respecto de las representaciones de la mujer en la publicidad y en las noticias, además de que eran todavía pocas las mujeres periodistas que ocupaban puestos de toma de decisiones dentro de los medios. Por tanto, queda aún pendiente aumentar el acceso de las mujeres a los medios de expresión, a la toma de decisiones en y a través de los medios y de las nuevas tecnologías de información, así como la difusión de una imagen más realista y diversa de las mujeres. **(Mahoney, H. 2005; p. 25).**

Con la descripción de estas informaciones pretendo brindar un pantallazo general de las formas y circunstancias en las que los medios masivos de comunicación exponen la imagen de la mujer y entorno a la mujer, es decir, la perspectiva desde la cual dan informaciones erráticas, estereotipadas de la implicancia y “valores” de masculinidad en contraposición de la feminidad. También se exploran las formas en las que el colectivo femenino ha protagonizado la toma de voz en los medios de comunicación, para clarificar el foco que tienen del mundo actual y de la manera en que demandan sus Derechos.

La importancia social de los medios de comunicación.

Los medios de comunicación de masas constituyen una institución mediadora entre los hechos y lo que se dice sobre ellos y, actualmente, son la fuente más importante en la formación de la imagen que tenemos sobre el mundo. Nos ofrecen elementos a través de los cuales constituimos nuestra propia percepción del mundo; además de brindarnos modelos, normalizan pautas de comportamiento y otorgan estatus a personas e instituciones y legitiman el Orden Social. Los estereotipos e imágenes que transmiten se arraigan profundamente en nuestras mentalidades y perduran en el tiempo. Estos estereotipos tienen la característica de pasar inadvertidos, y por ello resultan potentes y eficaces; se nos imponen sin que nos demos cuenta, y así van forjando nuestras mentalidades.

Como todas las construcciones sociales de la realidad, las que elaboran los medios de comunicación son ideológicas y por ello tienen consecuencias sobre la propia realidad social; en muchas ocasiones las vidas de mujeres y hombres han sido construidas alrededor de modelos “falsos y artificiales”. Es en este marco que se sigue definiendo al hombre por su situación profesional, asociada al ámbito público; mientras que casi siempre la mujer se presenta solamente vinculada a su situación familiar, correspondiente al ámbito privado y doméstico. Los medios de comunicación parecen ignorar, por ejemplo, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, por tanto, al mundo público. El resultado es que las imágenes que obtenemos de hombres y mujeres desde los medios no corresponden del todo a la realidad social.

Afortunadamente, los medios de comunicación no sólo se conciben como agentes generadores de estereotipos, sino también como promotores de la diversidad, del multiculturalismo y, sobre todo, del cambio relativo a la equidad de género. Es en esta cara más alentadora del papel de los medios de comunicación en donde observamos que, gracias a los espacios ganados por las mujeres, se han empezado a transformar los contenidos y los mensajes que circulan en periódicos, revistas o en el radio, y sobre todo en los medios de su propia creación.

En consecuencia, además de la imagen tradicional de la mujer como madre, ama de casa u objeto de consumo, hoy en día los medios presentan, aunque todavía con poca frecuencia y cobertura, a las mujeres como personas económicamente activas,

profesionistas y cuya plena participación en la sociedad exige la colaboración de los hombres en el ámbito familiar y doméstico. (Ortiz, M. 2001; p. 2).

Es una obviedad que en un mundo tan globalizado con las redes socio-digitales están al alcance de todos/as. En este sentido, la Ley pareciera como cientos de años atrás tratando de alcanzar la ferocidad de magnitud de impacto que provocan estas herramientas si se hace uno inadecuado de ellas. La regulación va muy por detrás de la velocidad vertiginosa de como avanza todo el mundo digital, sin embargo hay pasos muy importantes que se han dado a partir de acciones concretas y de esfuerzos muy importantes como justamente el que encabezan distintas instituciones no gubernamentales en nuestro país en contra de la hipersexualización de las mujeres de las niñas que comúnmente son justificados por el falocentrismo ya dentro de los contenidos que vemos o se nos exponen o se “no vende” en los Medios Masivos de Comunicación, que están a un paso de la cosificación y de la perpetuación de más violencia contra la mujer. En este punto se habla de violencia digital.

La imagen que se ofrece de las mujeres desde los medios de comunicación.

Uno de los objetivos planteados en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) fue fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión. Para ello, se recomendó fomentar la investigación y la aplicación de una estrategia de información, educación y comunicación para estimular dicha imagen equilibrada, que además diera cuenta de las múltiples funciones que las mujeres desempeñan cotidianamente.

El monitoreo de medios de comunicación iniciado en la década de los noventa ha permitido evidenciar la manera en que se muestra a las mujeres y a los hombres en los medios de comunicación y si ésta ha cambiado a través de los años, respondiendo a la creciente participación de las mujeres en la vida pública, así como a la necesidad de las mujeres por verse reflejadas en los medios. Aunque todavía hoy, se observa una representación estereotipada de las mujeres en las páginas de los periódicos, en los programas de televisión y en el cine; las imágenes que se transmiten siguen

ancladas en los roles tradicionales de la mujer. A ésta se le sigue asociando, casi de manera exclusiva, con la esfera privada, es decir, con el hogar y con la familia.

Como se mencionó, en la última década se han desarrollado esfuerzos por monitorear el quehacer de los medios a fin de reunir ejemplos concretos y cuantitativos que den cuenta de la reproducción de los estereotipos de lo femenino y lo masculino mediante la emisión de representaciones sexistas, reproducción que fortalece las inequidades entre hombres y mujeres. Algunos de los resultados de dicho monitoreo revelan que los medios de comunicación de masas insisten en mantener a la mujer en el ámbito privado, doméstico o familiar a través de los temas de hogar, moda, cocina y belleza.

En este marco, las mujeres no son presentadas como personas individuales, sino como esposas, hijas o madres, frente a la imagen autónoma del varón.

Se nos transmite una imagen de la mujer anclada en una representación de roles sumisos y dependientes; y cuando se llega a presentar a la mujer en el ámbito del trabajo, aparece dedicada a profesiones de segundo nivel y en lugares desde los cuales no compite con el mundo masculino. El resultado es la minimización de la situación laboral de las mujeres y la insistencia de las tareas “femeninas”, entre las cuales destaca la maternidad.

La programación dirigida a mujeres continúa cargada de contenidos que reproducen los estereotipos de género, puesto que refuerzan el papel de subordinación de la mujer. De ello dan cuenta los títulos de los programas radiofónicos “Hablemos de los hombres”, “Salud y belleza”, “Las amas de casa” y “Cocina para ti”. Además, al escuchar la transmisión de dichos programas, se puede constatar que los temas abordados comparten características de banalidad y superficialidad.

En general, los medios de comunicación siguen fomentando los roles tradicionales tanto de mujeres como de hombres. En las revistas y en la publicidad, las mujeres siguen apareciendo como objeto sexual, a pesar de la intención de cubrir la imagen femenina con un barniz de modernidad y presentarla desarrollando roles profesionales. Se continúa mostrando a la mujer preocupada por su aspecto físico y nunca por el intelectual, mientras que los hombres se muestran interesados por los deportes y la tecnología. Aunado a ello, la mujer que trabaja es presentada en posiciones de subordinación.

En el cine, la prensa y la radio, las actividades y los intereses de las mujeres no van más allá de los confines de la casa y la familia. Se caracteriza a las mujeres como esencialmente dependientes y románticas, y rara vez se las presenta como racionales, activas o aptas para tomar decisiones. **(Menéndez, I. 2001; p. 3).**

Con todo ello, según **Mahoney (2001)**, se nos sugiere que la mayoría de las mujeres y la mayoría de sus problemas no merecen la pena; no obstante, se las utiliza como cebo a través del cual se publicitan los productos. **(Mahoney, H. 2001).**

En este marco, las mujeres son explotadas en términos de su sexualidad y de su apariencia física. En la televisión, se observa a las mujeres desempeñando papeles de sometimiento o sumisión, mientras que el poder y el estatus quedan reservados a los varones. **(Menéndez, I. 2001; p. 4).**

De acuerdo con **Delgado, Bustos & Novoa (1998)**, esas imágenes reproducen y promueven las condiciones de inequidad entre mujeres y hombres, pues al mostrarse socialmente legitimadas provocan que miles de mujeres se asuman como víctimas de violencia. **(Delgado, B., Bustos, O. & Novoa, R. 1998).**

Siguiendo con los estereotipos que difunde la televisión, destaca la mayor presencia masculina en los noticieros; mientras en las series televisivas se insiste en ofrecer una imagen tradicional de la mujer, es decir, de madre y ama de casa.

Aun cuando la protagonista de la serie es una mujer independiente o profesional, el argumento irá desplazando esa característica para encontrar las razones que le demuestren que está equivocada y que la llevarán a optar por alguna de las dos únicas posibilidades: una mujer que se queda sola y amargada y que en consecuencia se convierte en villana; o bien, la mujer feliz que ha olvidado sus anhelos de independencia o desarrollo profesional. Así, concluye esta autora, se muestra a la mujer ante el dilema de la “maternidad responsable” o el trabajo fuera de casa.

Cuando los medios de comunicación muestran los obstáculos que enfrentan las mujeres que buscan compatibilizar el trabajo realizado fuera de casa con la maternidad, no plantean la distribución solidaria de las tareas domésticas como solución. Estos prefieren recurrir a la mistificación de la maternidad como oficio principal de la mujer, convirtiendo a esta última en la única responsable en los casos de fracaso del sistema familiar. **(Menéndez, I. 2001; p. 4).**

De acuerdo con **Burkle (1997)**, la construcción del discurso televisivo ha respondido a un grupo en el poder constituido mayoritariamente por varones), interesado en mantener a la mujer sometida, ama de casa, sin otra aspiración que la superficialidad de su belleza física o el bienestar del hogar. (**Burkle, M. 1997**).

Un lado les dice a las mujeres que son libres, que han conseguido la igualdad, pero que ahora son infelices: padecen agotamiento, migrañas, crisis de depresión, estado de estrés permanente y otras enfermedades, además de mal carácter. Ello es el resultado de la exigencia de que las mujeres se conviertan en “Supermujeres”, promovida por muchas de las imágenes que se presentan en los medios. (**Arredondo, P. 2000**).

A pesar del panorama arriba descrito, **Lamas (2005)** encuentra un resquicio positivo al hacer una revisión sobre el cambio ocurrido en el contenido de las revistas femeninas en las últimas décadas. Esta autora reconoce que ahora se muestran “mujeres modernas y activas”, es decir, aquellas que trabajan, viajan y, sobre todo, que tienen Derecho al placer sexual. Esto último es particularmente relevante ya que no sólo se muestra a la mujer como objeto sexual, sino también a la mujer con Derecho al placer propio, a la mujer que se busca a sí misma y ya no a aquélla cuyo destino depende de encontrar a su “príncipe azul”. (**Lamas, M. 2005**).

De forma explícita y constante se ofrece la imagen femenina y las actividades de éstas al público como algo que se puede concretar y peor aún que es moldeable a las exigencias de las expectativas sociales, cuando se proyecta como lo más estético y atractivo de consumir televisivamente que la mujer se desempeñe como ejecutiva en un espacio de oficina cumpliendo agotadoras jornadas de trabajo, donde previamente al llegar a su trabajo deja a sus hijos/as en el colegio, vestida de punta en blanco con tacones altos y presurosa se despide de ellos para montarse a un vehículo de lujo e ir a cumplir con una extenuante labor de la cual volverá a su casa luego de largas horas con aún gran energía para mantener una conversación con su marido, y para ordenar todos los factores relacionados a la organización doméstica, para luego acostarse a dormir perfectamente arreglada como al inicio de la jornada (validando estas escenas como

la idea cotidiana, común y acertada de ser mujer), cuando en realidad escapa totalmente de esa escena y de esos privilegios, y porque la mujer no siempre puede con todas las cargas coyunturales y que la idea de mujer perfecta, fuerte, idealizada y que siempre mantiene una amplia sonrisa pese a cualquier circunstancia como prototipo de acogedora, frágil y benevolente no es verdad.

La cotidianeidad nacional es la prueba fehaciente de que las funciones, roles quehaceres femeninos son mucho más complejos y que generan en las mujeres un desgaste físico-emocional y mucho estrés por las sobrecargas y estigmas que pesan sobre ellas de ser seres incansables, invencibles y pluralmente abarcativas, generando sólo malestares e inseguridades, frustraciones propias, agobios e insatisfacciones por no poder cumplir con todo laboral, personal y profesionalmente, agotando sus aspiraciones de desarrollarse plenamente como las mujeres que deseen ser ante la sociedad.

El papel de los medios de comunicación en los estereotipos de género.

En nuestros días, la imagen de lo que son o deben ser las mujeres y los hombres, o de lo que hacen según su condición de género, está determinada en buena parte por los medios de comunicación. **(Instituto Nacional de las Mujeres. 2007; p. 14).**

Las construcciones sociales realizadas por los medios de comunicación son ideológicas (como todas), de manera que el resultado son representaciones de mujeres y hombres que no corresponden del todo con la realidad.

A lo largo de su historia, los medios de comunicación han reproducido los estereotipos de lo femenino y lo masculino mediante la emisión de contenidos con representaciones sexistas, fortaleciendo con ello las inequidades entre mujeres y hombres. Es así como los medios continúan fomentando los roles tradicionales; por ejemplo, en las revistas y en la publicidad, la imagen de la mujer como objeto sexual es la que predomina y pese a la intención de presentarla desarrollando sus dotes profesionales, se continúa mostrándola más preocupada por su aspecto físico que por el intelectual. En cuanto a los contextos en que la colocan, insisten en confinarla al ámbito privado, doméstico o familiar, a través de los temas de hogar, moda, cocina y

belleza; mientras que a los hombres se les muestra preocupados por el deporte, la tecnología, la política y las finanzas, entre otros temas.

Sin embargo, es de sobra conocido que el poder de los medios en la sociedad no se limita a reproducir los estereotipos de género, pues cuando se trata de difundir información seria y profesional (en cualquier medio de comunicación) requieren tratarla con cierto grado de objetividad. Esto evidencia que los medios tienen la capacidad de difundir las transformaciones sociales que están ocurriendo en materia de equidad de género, lo cual puede contribuir a que la población tenga mayor aceptación a estos cambios, ya que “los medios de comunicación no sólo se conciben como agentes generadores de estereotipos, sino también como promotores de la diversidad, del multiculturalismo y sobre todo del cambio que tiene que ver con la equidad de género”.

Los medios también han mostrado cómo las mujeres han ganado espacios en distintos ámbitos que, anteriormente, eran exclusivos de los hombres; basta con observar los periódicos, los programas televisivos y las revistas o al escuchar la radio, para percibir este cambio. Además de la imagen tradicional de las mujeres como madres y amas de casa, los medios las presentan también como personas económicamente activas, profesionistas, y dan cuenta de que la plena participación de las mujeres en la sociedad exige la colaboración de los hombres en el ámbito familiar y doméstico. **(Instituto Nacional de las Mujeres. 2007; p. 15).**

Se puede ver en cierta medida que hoy por hoy se están rompiendo ciertos esquemas del deber ser socioculturalmente impuestas tanto para mujeres como para hombres, pero el camino por recorrer es aún mucho largo y con ideas de desarraigo de ellas por cimentar en nuestra sociedad. Porque todavía resulta de asombro y novedad ver a mujeres desempeñarse en determinadas labores que, tradicionalmente han sido encajonados sólo para hombres, como ejemplo, el caso de las conductoras al volante en las calles y, por otro lado, a los hombres desenvolviéndose como docente de nivel inicial en los colegios, labores que retrotrayéndonos era de exclusividad para las mujeres por sus “características maternas”. Es de esto donde parte el temor de que las condiciones de sexo de cada persona sea un factor

determinante para la pérdida o ganancia de participación y oportunidades en las diversas áreas, indistintamente sea en sectores públicos como privados.

Lamentablemente, la estereotipación de roles conforme al género representa una limitante e impedimento para el crecimiento profesional de las personas y que realmente se pueda evolucionar hacia la equidad de género (en especial en las mujeres). La vigencia en mayor parte de los estereotipos de género se mantiene justamente por las atribuciones designadas tanto para hombres como para mujeres, es como una especie de configuración para cada uno/a de ellos/as. Y esos cimientos negativos parten desde la propia cultura, sociedad y formación familiar y de las exigencias institucionales que siguen promocionando esos prototipos de ser y hacer y las mujeres, quienes al desenvolverse en esos entornos son quienes finalmente le atribuyen las significaciones a cada una de esos patrones conductuales.

Uso de tiempo.

Al interior del hogar la división de tareas entre mujeres y hombres es altamente diferenciada; es en este espacio donde se vislumbran claramente los roles o estereotipos de género contruidos por nuestra cultura a lo largo de la historia, y que se reproducen socialmente día con día. Algunos de estos estereotipos confinan a la mujer en el papel de ama de casa y al hombre, en el de proveedor, división que reduce a la mujer al ámbito privado y deja al varón el dominio del ámbito público, de lo cual se desprende la escasa participación política y social de las mujeres.

Una reflexión se basa en que las mujeres, independientemente de que trabajen o no en actividades remuneradas, participan en mayor medida que los hombres en el trabajo doméstico. Aunque pequeñas, existen algunas diferencias cuando la mujer trabaja dentro y fuera del hogar. Por ejemplo, las mujeres que no participan en actividades remuneradas dedican un promedio de cinco horas más a la semana al trabajo doméstico que las que sí trabajan fuera del hogar, y cuando se trata del “pago de trámites y servicios”, las horas semanales que corresponden a las labores domésticas se incrementan si trabajan fuera de casa.

Con excepción de la “reparación de bienes o la construcción de la vivienda”, las mujeres dedican en promedio más horas semanales a las actividades domésticas que sus parejas conyugales, siendo “la limpieza de la vivienda” y el “cuidado de los hijos/as y apoyo a otros miembros del hogar” las que les demandan mayor inversión de tiempo. Para las mujeres que no trabajan fuera del hogar, la primera actividad les lleva 20 horas semanales y 16 la segunda; y las que trabajan en actividades remuneradas, entre 15 y 12 horas, respectivamente.

“Cocinar o preparar los alimentos” para la familia es una labor que requiere de tiempo: las mujeres que no trabajan extradomésticamente le asignan en promedio 15 horas, y las que sí trabajan fuera del hogar, 12 horas. Los varones incrementan su participación en las labores domésticas cuando su pareja trabaja extradomésticamente, debido quizás a una distribución de tareas que intenta ser más equitativa. Únicamente en el rubro “reparación de bienes o construcción de la vivienda”, es mayor el promedio de horas que dedican los hombres cuya esposa o pareja no trabaja por un pago remunerado. **(Las Mujeres y los Medios de Comunicación. 2005; p. 7).**

La actividad doméstica en que participan más los hombres es la del “cuidado de los/as hijos/as y el apoyo a otros miembros del hogar”, con un promedio de siete horas semanales cuando la esposa no trabaja fuera del hogar, y de ocho horas cuando trabaja fuera. Es decir, dedican más tiempo al cuidado de los/as hijos/as cuando ambos trabajan extradomésticamente, lo que refuerza la idea de una repartición de tareas domésticas un poco más igualitaria. **(Las Mujeres y los Medios de Comunicación. 2005; p. 8).**

Cada sociedad compone y forja su cultura en base a los individuos y su diferencia sexual, y esto también de alguna manera marca su destino, otorgándoles determinadas significaciones y caracterizaciones construidas socialmente que deberían o se supone que deberían desempeñar.

Los roles de género son determinados por la cultura como conductas estereotipadas, por lo mismo estos pueden moldearse al tratarse de actividades o tareas impuestas, ya que son acciones que se esperan que un individuo realice por pertenecer a determinado sexo.

En sociedades como la nuestra los roles políticos, de mayor jerarquía, de mayor productividad se han asignado de exclusividad a los hombres, en cambio a las mujeres se las ha encuadrado en actividades hogareñas, como ser: amas de casa, o desempeñarse en tareas educativas, como ser: maestras, o en los ámbitos de la salud siendo enfermeras; y al rol reproductivo. Siempre enmarcándose las diferencias biológicas, fisio-anatómicas y las cromosómicas de cada persona para definirlos como mujeres u hombres, características universales e inmodificables como las que cada uno nace.

La preferencia por el sexo masculino o femenino en la actividad económica.

Como en casi todos los ámbitos, los roles de género están presentes también en el mercado laboral en donde, como se sabe, participan más varones que mujeres (aunque la participación económica femenina ha ido en aumento).

Las principales ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres son como comerciantes (vendedores y dependientes), artesanas y obreras, trabajadoras domésticas, oficinistas y empleadas en servicio. Además de estas actividades económicas existen otras en las que las mujeres destacan, tales como maestras y afines, empleos que se relacionan con su rol e identidad de género. Las ocupaciones que están sobrerrepresentadas por el sexo masculino son las de operadores de transporte, obreros y artesanos, supervisores y capataces, agricultores y mayorales agropecuarios.

El índice de segregación ocupacional por sexo muestra la tendencia a que mujeres y hombres se empleen en ocupaciones distintas. (Islas, H. 2005; p. 9).

Los prototipos de protagonismos del rol de género se cimentan en el conglomerado de normativas y disposiciones que pesan sobre el actuar masculino o femenino, que no son más que las socioculturalmente establecidas. Éstas cambian conforme a los espacios, cultura, atendiendo a la etnia o dependiendo del nivel social o generacional de los individuos. Tanto la masculinidad como la femineidad están interconectadas y las variaciones que entre estos existan dependerán de los estereotipos que le son asignados dentro de la sociedad, pero que en gran medida son rigurosas, condicionadas y

limitantes para las labores y potenciales como seres humanos, ya que interfieren en su accionar condicionada al acople de género.

Flérida Guzmán señala que:

“El enfoque de género permite explicar la existencia de la segregación por sexo como una construcción social donde el ser mujer u hombre tipifica sus respectivas ocupaciones en el empleo, y al mismo tiempo, la clase de trabajo que cada uno realiza es un factor de diferenciación entre los géneros”. (**Guzmán, F. 2002**).

En esta segregación por género la cultura juega un papel determinante, pues lo que en una sociedad puede considerarse una actividad propia de los hombres, en otra puede tratarse de una actividad femenina. (**Islas, H. 2005; p. 10**).

En necesario pensar que, si bien el cambio como seres individuales dentro de una sociedad es una tarea compleja, por la implicancia de adoptar diversas actitudes, maneras de accionar congruentemente ante los distintos posicionamientos e ideas que se tienen dentro de esa colectividad y la realidad que en ella se vivencia, el hecho de transportar esas mismas intenciones al plano colectivo común como ser en el ámbito del trabajo y en el área de la educación, en las perspectivas institucionales, en el relacionamiento familiar y en el de pareja, implica aún más de un sobre esfuerzo y labor conjunta, porque ya no sólo se trata de ajustar interna e individualmente el compromiso, sino que generar que desde la colectividad podamos encaminarnos hacia un mismo fin con todo lo que ello implica.

Desterrar las estereotipaciones de género es una ardua tarea que nos corresponde e involucra a todos/as, unificando los esfuerzos, las luchas de quienes comparten las mismas ideas y de accionar, ya no sólo proponer, el cambio está en todos/as sin distinción, todos/as tenemos el mismo grado de responsabilidad para lograrlo, desde el/la “ciudadano/a común”, hasta quienes están inversos en las instituciones, puestos académicos o de rango investigativos, todos/as por un fin común, afianzando y fortaleciendo el compromiso y la responsabilidad de generar el cambio para poder augurarnos un futuro más positivo e inclusivo.

El contemplar estas acciones como ejecutables prontamente tiene que ver con que las estereotipaciones de género pueden provocar violencia en el ámbito del seno familiar, genera un desequilibrio en el tratamiento a hombres y mujeres y lo que se espera de éstos/as, mismo que generará una expansión de conflictos que van desde los hogares hasta las instituciones públicas o privadas, colegios, organizaciones y finalmente provocar afectaciones a la sociedad en general, con todas las desventajas que implicaría no sólo para las mujeres, sino que también para los hombres.

La mujer en la educación y deportes.

Tanto las oportunidades que tienen hombres y mujeres en la actividad económica, así como su escolaridad, están marcadas por roles estereotipados. Las carreras con más número de mujeres son psicología, pedagogía, cirujano dentista, ciencias de la comunicación, contaduría y mercadotecnia, entre otras, y también las que más egresadas y tituladas tienen (porque hay más mujeres, pero también porque sí egresan y se titulan). Se supone que la preferencia de la población femenina por este tipo de carreras consiste en que requieren más bien de un esfuerzo intelectual y/o creativo, y de habilidades para relacionarse con otras personas, es decir, se trata de actividades de servicio a los demás en donde ellas tienen un amplio panorama de acción gracias a los atributos de sus roles de género.

Como se ha señalado, a las mujeres desde pequeñas se les educa para “servir” o “atender” a los otros miembros de la familia, y por este motivo es común que busquen profesiones en las que puedan reproducir estos esquemas. Por el contrario, las carreras más pobladas por varones son arquitectura e ingeniería, en sus diversas ramificaciones (industrial, sistemas computacionales, civil, electrónica y mecánica). La matrícula de estas últimas se compone en su mayoría por hombres y también la relación de egresados y titulados en estas carreras tiene la misma tendencia que la matrícula. Aquí también se refleja el estereotipo de los roles de género, pues el sexo masculino se identifica más con profesiones que requieren de esfuerzo intelectual, pero también físico, y relacionadas con la creación y/o planificación de infraestructura y que se desarrollan en espacios abiertos en donde participan en su mayoría otros hombres. (Quintana, N. & Plaza, J. 2005; p. 10).

Otra forma de comparar la matrícula universitaria por sexo consiste en revisar un año y otro mediante los anuarios estadísticos.

Merece la pena subrayar este acontecimiento porque está cambiando la preponderancia de la matrícula universitaria y tecnológica en favor de los hombres, para convertirse en un espacio más equilibrado en términos de género. El cambio es importante porque puede contribuir a que, en el futuro, también se expresen estas transformaciones en la actividad productiva y dar paso a que las mujeres encuentren más oportunidades en ámbitos económicos diferentes. La tendencia de que la matrícula femenina vaya en aumento podría indicar también que las mujeres están empezando a eliminar los estereotipos de género en el ámbito de la instrucción académica.

Otro espacio donde se observan importantes diferencias en la participación por sexo en favor de los hombres es en el deporte, y aunque la brecha se ha ido reduciendo hoy día y numerosas mujeres deportistas han destacado en nuestro país, en general participan más los varones. En parte, se lo atribuye a que los estereotipos de género, históricamente, han confinado a las mujeres a la esfera privada, dentro del hogar, elaborando tareas que sirvan para la reproducción del grupo familiar, lo que impidió su participación en los espacios públicos como los que ahora llevan a cabo en los deportes. Y también porque algunas actividades deportivas requieren de fortaleza física y por eso han sido estereotipadas para el sexo masculino, aunque eso no significa que actualmente se estén rompiendo esos esquemas. **(Quintana, N. & Plaza, J. 2005; p. 11).**

Mientras las mujeres empujen por Derechos, por igualdad, mientras se pronuncian hay esperanza, es lo más valioso que puede haber, que hablen y hablan por tantas, por todas las que no tiene un espacio y una plataforma para hacer oír sus voces, pero en este aspecto es como si los esfuerzos se dieran en vano porque las cifras de violencia no cesan, es como si acrecentara entonces surge el planteamiento de que la Legislación no sirve. Y, siguiendo a una de las teóricas más importantes del feminismo Marcela Lagarde decía: “No pensemos que porque no bajan los índices no estamos avanzando”.

Creo que este punto se ve con cierto tipo de misoginia con una lupa jurídica de la misoginia en un mundo donde los hombres son los que hacen las Leyes, en un mundo donde lo primero que se cuestiona es porque tiene que ser en favor de la mujer, porqué cuando se basan en Leyes comunes propuestas por hombres no se cuestionan, y debemos entender en la lucha que en un mundo donde todas las obras de anónimas somos mujeres y que no nos dejaban hablar, no nos dejaban ser ni decir, en un mundo jurídico hecho desde esa perspectiva está bien que nos nombren, (creo que es una tendencia jurídica de misoginia), pero que ya ha lanzado sus resultados, si bien los resultados no los vamos a encontrar al otro día, estos se darán.

Situación sociocultural respecto al involucramiento de las mujeres en roles trascendentales.

Las mujeres participan mucho menos que los hombres en el mercado de trabajo remunerado.

Menores ingresos.

Menor autonomía.

Más dependencia.

La segmentación laboral por sexo está presente en distintos niveles.

Ser mujer u hombre determina en buena medida el tipo de trabajo al que se puede acceder. (OIT, **Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. 2014; p. 26**).

Persiste la desigualdad salarial.

Igual trabajo, pero menor salario para las mujeres.

El trabajo doméstico y de cuidado sigue sobre las espaldas de las mujeres.

Más trabajo no remunerado.

Mayor cantidad de horas trabajadas y menor cantidad de remuneración percibida. (OIT, **Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. 2014; p. 27**).

Se debe insistir en la búsqueda de salidas más eficaces para modificar y desterrar antiguos prejuicios y estereotipaciones respecto al rol que tanto mujeres como hombres deben desempeñar según “la exigencia social” tomándolos y dándoles un tratamiento como para de un todo, como agentes de cambio prioritarios familiares, educacionales, laborales y de todos aquellos aspectos y medidas donde su participación es inminente, ni hombres ni mujeres somos el resultado, somos lo que hacemos y el trato que recibimos en el proceso, y a eso se debe apuntar y dejar de postergar el cambio que están justo y necesario.

Para concretar estos cambios es fundamental analizar qué valores y creencias deben desterrarse y las áreas en las que debe priorizarse esos cambios, lo obvio sería empezar por los hogares, es de ahí para fuera donde parte todo, planificando los pasos a seguir dentro de ellos, identificando y fijando los cambios a ejecutar, entre dichas acciones podría mencionarse la distribución equitativa de labores, incentivando desde pequeños/as a los/as niños/as a que a todos/as por igual les corresponden las mismas cargas y responsabilidades, esta posta debe ser llevada por los/as propios/as padres/madres conversando sobre la normalidad de la repartición de labores para que en ese proceso de crecimiento/formación vayan adquiriendo conciencia de que el trato igualitario y la igualdad en sí y todo lo que ella implica forme habitualmente parte de su ser, y en que en un futuro en su adultez no resulte una cuestión de merecimiento de reconocimiento por hacer algo que en realidad sencillamente también les corresponde hacer, y no recibir halagos, como por ejemplo, en la participación de crianza de los/as hijos/as, no merecen distinción hombres que hagan tareas que las mujeres hacen por naturaleza, es una responsabilidad compartida no están haciendo un favor, los/as padres/madres deben comprometerse a asumir estos cambios, a ejemplificar con acciones, previendo el trato sexista y la sobrecarga de responsabilidad a un/a u otro/a hijo/a por ser de tal o cual género.

Sería interesante la asunción de Políticas Públicas, programas, proyectos concertados y concretados desde todas las áreas, sean desde las organizaciones sociales, instituciones públicas o privadas, trabajando desde todos los espacios posibles, tomando acción compromiso y responsabilidad para contribuir con ello a la sensibilización es pos al cambio. Estas contribuciones desde las más pequeñas hasta las más pretenciosas generarán cambios, no quitará del molde al que por siglos hemos pertenecido porque nos han hecho acomodarnos y ajustarnos a él y permitirá que se evolucione en la idea de que los estereotipos sólo traen aparejadas retrocesos, afectaciones e impedimentos en las oportunidades y participación de los hombres y las mujeres, evitando que mejoren sus condiciones de vida; y, por sobre todo, llamará a la conciencia de que sin importar nuestra identidad de género o del ámbito donde nos desempeñemos somos importantes y necesario para lograr el cambio social y cultural que tanto se requiere, empoderando la idea de que los estereotipos serán simples vestigios de las dificultades a la que como sociedad unidos/as nos hemos sobrepuesto, y será la prueba de los cambios y progresos que hemos alcanzado, en beneficio de la equidad de género.

La comunicación como agente socializador. El valor social y político de la comunicación.

Las industrias culturales (o medios de comunicación) tienen un enorme poder de creación y difusión de materiales simbólicos, a tal grado que hoy resultaría imposible imaginar la vida sin su existencia, sin la sensación de inmediatez que genera su constante actualización de contenidos. **(Manual de Sensibilización para Incorporar la Perspectiva de Género. 2011; p. 11).**

Como afirma **Thompson (1998)**:

“La comunicación es una de las realidades básicas del mundo contemporáneo”.

Los medios han aprovechado la posibilidad de estar presentes tanto en el espacio público como el privado y con mensajes rápidos, cortos, atractivos y recordables llegan a la vida de las personas y nos dicen: “¡escucha!”, “¡mira!”, “¡compra!”,

“¡actúa!”. Entran siempre a casa, aun cuando no se les haya abierto la puerta.

(Thompson, J. B. 1998).

La relación con los medios de comunicación se vuelve casi ininterrumpida y determinante en el desarrollo de las personas y de las sociedades. Existe un reconocimiento social hacia ellos porque se han convertido en el marco de referencia de la vida política, económica y social. Su presencia es clave en la transformación de las sociedades y no sólo actúan como testigos de la realidad, sino que además la construyen y la interpretan.

Los medios de comunicación emplean diferentes estrategias para difundir mensajes y una de ellas es la redundancia o repetición, que supone cierto impacto definitivo en la conducta social. En el terreno de la publicidad, este mecanismo surge con el objetivo de dar a conocer, vender o posicionar en la mente de las y los consumidores o del electorado, productos, servicios, candidaturas o ideologías, pero la incidencia de los mensajes va mucho más allá de la compra de un producto o del sufragio.

(Manual de Sensibilización para Incorporar la Perspectiva de Género. 2011; p. 12).

Como dice **Verón (1989)**:

“La información sirve a los miembros de una sociedad para manejar la realidad y poder apropiarse de ella”. **(Verón, E. 1989).**

Quizá resulte exagerado decir que los mensajes de los medios de comunicación son definitorios o que tienen una influencia absoluta en las personas; sin embargo, puede afirmarse que permean en la manera de pensar, sentir, hablar y actuar de la gente.

Además, debe considerarse que no están destinados a alguien en particular, sino más bien a un público heterogéneo al que buscan uniformar con valores, modelos y pautas culturales. Otro elemento a considerar es el poder. **(Manual de Sensibilización para Incorporar la Perspectiva de Género. 2011; p. 12).**

El escritor y periodista español **Vázquez Montalbán (1985)** señala que:

“Los historiadores de la propaganda suelen esforzarse en distinguirla de la información como si pudiera concebirse una información sin intencionalidad persuasora cuando hay una desigualdad evidente en la posición histórica que ocupan el emisor y el receptor”. **(Vázquez Montalbán, M. 1985).**

En la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (Naciones Unidas Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Anexo 1, Cap. IV, N° 77), se señala que:

“Los medios de difusión son un importante medio de educación. Por ello, el tiempo que estamos expuestos a los medios de comunicación influye, junto con la familia y la escuela, en el proceso educativo”. (**Manual de Sensibilización para Incorporar la Perspectiva de Género. 2011; p. 13**).

Es increíble el nivel de impacto que generan las imágenes difundidas sobre el sector femenino, denota en demasía la ostentación de poder en este sentido por parte de los medios masivos de comunicación, ya que los estereotipos como el lenguaje que hacen pesar sobre estos siempre cobran protagonismo en el desarrollo de la comunicación.

Los estereotipos empleados se respaldan en pensamientos/posturas u conocimientos que en la actualidad común se comparten y constatan que sirven como trasmisores ideológicos de la perpetuación del tratamiento desigual entre mujeres y hombres, y la idea de la desproporción de poder existente entre éstos propagando la visión de un desequilibrio supuestamente existente entre mujeres y hombres. En este punto hay que destacar la preponderancia y alcance que tienen las palabras o simbolismos, lo que dice y se quiere representar y la manera en que se dice y se quiere representar, o lo que muchas veces no se dice y representa, pero se dice y se representa por sí solo, puesto que los estereotipos refuerzan y expanden ideas específicas y valores tradicionalmente aceptados, respaldados en lo que a lo largo del tiempo se viene utilizando como discurso en favor de la desigualdad de género.

La influencia y alcance de los mensajes informativos brindados por los medios masivos de comunicación implican la ausencia o la representación de las personas de alguna manera, permeando en la perspectiva o visión de las cosas hasta de la percepción que como personas tenemos de nosotros/as mismos/as, y es justamente con esa

percepción que vamos moldeando nuestra realidad y espacios de forma complejas y erradas.

Es decir, los medios explotan el lenguaje y la imagen con tal profundidad que hace que nos veamos cómo no somos, cómo deberíamos ser o que nos cuestionemos lo que somos, pues tocan con tanta rigurosidad e insistencia cuestiones profundas que atentan a nuestra propia seguridad interna como seres humanos, que en muchas ocasiones nos sentimos identificados/as afectados/as y finalmente vulnerados/as, porque lo que muestran ataca a la sensibilidad por lo cual nos sentimos representados/as.

La transformación del espacio público.

La noción de lo público y lo privado es quizá el aspecto que más se ha transformado debido a la incidencia mediática y tecnológica. Antes del surgimiento de la sociedad de la información, lo público estaba conformado por aquellos asuntos que afectaban a la colectividad, mientras que lo privado se circunscribía a los temas pertenecientes al ámbito de lo doméstico. **(Bengoechea, M. 2002; p. 13).**

De acuerdo con **Thompson (1998)**:

“En la actualidad, lo público es lo que queda expuesto a la mirada a través de los medios de comunicación y lo privado aquello que se mantiene fuera del radio de acción de los medios masivos. De esta manera, se ha producido una redefinición de lo público y lo privado: ya no están determinados por la naturaleza de sus temáticas sino por la visibilidad que los medios les confieren a los acontecimientos. Desde la perspectiva de los medios es posible afirmar que todo, independientemente de su naturaleza, merece ostentar el rango de público: la discapacidad, las enfermedades, la trata de personas, las preferencias sexuales, la violencia contra las mujeres, la prostitución, etc.”. **(Thompson, J. B. 1998).**

Thompson consigna que este hecho ha contribuido a poner en la esfera pública cuestiones importantes, pero que, al mismo tiempo, en esa multiplicidad de comunicaciones, destaca una especulación de los contenidos por exhibir la intimidad y difundir lo anecdótico, lo minúsculo, lo secundario y lo insustancial de los hechos. **(Thompson, J. B. 1998).**

Para ilustrar la redefinición de lo público y lo privado, se observa el caso concreto de la violencia contra las mujeres. Generalmente, los medios adoptan un comportamiento particular: la presentan de manera aislada, relacionada con crímenes pasionales y en espacios de nota roja. Es decir, la información es tratada fundamentalmente desde el ámbito de lo privado, de forma anecdótica, sensacionalista y sin contexto.

En los medios de comunicación, el tema de la violencia contra las mujeres ha transitado desde el silencio hasta su incorporación como parte de la agenda pública.

Antes no había información, los hechos pertenecían al espacio privado; después aparecía esporádicamente en los medios locales, vinculado con crímenes pasionales como hechos anecdóticos o sensacionalistas; hoy, su atención cruza fronteras y forma parte de responsabilidades públicas. **(Bengoechea, M. 2002; p. 14).**

Nuestra formación en aspectos sociales o políticos, o sobre la percepción que tenemos de nuestro entorno, es gran medida el resultado de la información que consumimos diariamente, que por cierto siempre es tendiente a envolvernos en el lado catastrófico de las cosas y situaciones.

Tendemos a seguir dejándonos llevar por lo que nos venden impositivamente como noticia, siempre bajo el círculo discursivo de que todo va y está mal en nosotros y en nuestro entorno, y es en base a ello que frecuentemente opinamos u actuamos, realizamos la seguidilla de opiniones sean falsas o acertadas, pero damos, contamos y relatamos lo que está y alimenta al oído del/la otro/a.

Por otra parte, es meritorio el posicionamiento de ciertos medios al respecto de las discriminaciones que las mujeres vivencian, y las múltiples otras formas de violencia por la que atraviesan, exponiéndolos como una problemática social sobre la cual se debe tomar postura, pero estas informaciones son un tanto estereotipadas finalmente por las atribuciones a ciertas comunidades o sectores de concretar estas acciones justamente por su condición socioeconómica o sociocultural, nuevamente se da el filtro de quienes sí y quienes no.

Debe quedar claro que es una situación que discrimina todo, menos raza, niveles sociales, creencias religiosas o inclinaciones políticas, se da en todas las esferas indistintamente, afectando grandemente los Derechos Humanos, en tal medida que supera toda frontera y condiciones de cualquier índole.

Género y lenguaje visual.

Muestra y demuestra en femenino y masculino imágenes que hieren.

En la última década se han formulado Leyes para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, que suponen un avance considerable para corregir las situaciones de discriminación directa o indirecta que afectan a las mujeres. Sin embargo, cuando en la práctica cotidiana se utilizan imágenes de las mujeres en los medios de comunicación, se observa una realidad distinta a lo que determina la Legislación, desde la Constitución Nacional hasta las Leyes particulares en la materia, porque se presentan comúnmente en sus versiones más estereotipadas, como objetos de las circunstancias y la discriminación y en condiciones de desigualdad frente a los hombres. (Gallego, J. 2005; p. 45).

Bustos (2005) señala, por ejemplo, que:

“La publicidad funciona como un espejo de la sociedad patriarcal, reforzando una representación sexista del mundo. Además, actúa como un agente socializador que compite con la familia y la escuela, popularizando determinados valores, hábitos, tendencias, etc., que cada persona debe seguir para integrarse a su medio”. (Bustos, O. 2005).

En ese sentido, una de las discriminaciones directas más evidentes hacia las mujeres es la proyección de imágenes que las encasillan en modelos de “ser mujer” relacionados con la inferioridad, la subordinación o la superficialidad. En el mundo de las imágenes, ellas deben permanecer jóvenes, delgadas, etéreas, sumisas.

Los mensajes repiten, a veces sutilmente, pero casi siempre de manera clara y directa, que el lugar ocupado en el hogar, la empresa y la sociedad depende de la tersura de su cabello, lo bien que huelen o lo eficaces que son al adquirir determinados productos. También es frecuente verlas representadas en su rol maternal o de cuidado de los demás, en la cocina, en actitudes de atracción sexual

hacia los hombres o en relaciones sexuales directas o veladas. Si aparece trabajando en la oficina, se les representa con vestimenta o actitudes que indican claramente su disposición a “gustarles” a los hombres. En las imágenes se cosifica a las mujeres porque quedan desprovistas de lo que las dignifica como seres plenos. Se les fragmenta porque, gracias a un complejo entramado de significados acerca del cuerpo de las mujeres, se ven reducidas sólo a algunas partes de su cuerpo.

En contraposición, a los hombres se les representa habitualmente ligados a la ciencia y la empresa, a la toma de decisiones en diversos contextos, aún los más cotidianos, a la posesión de bienes, que al convertirse en imágenes se vuelven símbolos, tal como sucede con los automóviles, los aparatos de alta tecnología, las propiedades, las tiendas, las mansiones o los despachos de alta dirección. Este tratamiento diferenciado no excluye ninguna de las etapas de la vida del ser humano. **(Gallego, J. 2005; p. 46).**

Desde el nacimiento se singularizan las actitudes, las formas de recibir a la niña o al niño, mostrando a los niños como activos, fuertes, creativos, guerreros, y a las niñas como muñecas frágiles vestidas de rosa y necesitadas de protección.

A pesar de los logros conseguidos por las mujeres, una atenta mirada a la publicidad en su conjunto pone de relieve que mujeres y hombres son representados de manera desigual y asimétrica tanto cualitativa como cuantitativamente. En el terreno cuantitativo, al observar con detenimiento las campañas publicitarias, se percibe que la mujer es puesta en el discurso de lo público como objeto observado, mientras que el hombre es representado como sujeto que actúa.

Juana Gallego Ayala lo denomina:

“Él hace, ella es”.

Un enunciado que a primera vista parece contradictorio, ya que está más que demostrado que las mujeres se pasan la vida haciendo y, en muchos de los casos, sin obtener el reconocimiento que alcanzan los hombres por la realización de las mismas actividades. Este hacer de las mujeres queda relegado a un segundo lugar en la comunicación masiva, que sólo enfatiza la apariencia física de ellas. Un tratamiento que lleva implícita la valoración desigual y discriminatoria.

En la comunicación no sólo la palabra hace que el proceso comunicativo tenga sentido, sino que, de forma velada, los elementos no verbales perfilan esa comunicación, a veces de una manera menos explícita, pero no por ello menos importante. Son los elementos que nos suministran información relevante para poder interpretar las distintas situaciones.

Las imágenes que se presentan ejemplifican los estereotipos en el tratamiento de lo femenino y lo masculino. Ambos personajes, ubicados en los espacios y en las labores que estereotipadamente se les han asignado por ser hombres o mujeres, se desempeñan sin conflictos, con atuendos y actitudes “para la ocasión”, y si son criticados, sólo lo serán si se alejan de los espacios y las tareas tradicionales. Estas imágenes, por lo tanto, refuerzan los estereotipos, hacen que se sigan viendo como “naturales” y no transmiten nuevos roles que las mujeres y los hombres tienen Derecho a ejercer.

Si invirtiéramos las imágenes, es decir, ella en la oficina y él cargando al bebé, de inmediato serían objeto de críticas, cuando en realidad es muy posible que así sea en la vida cotidiana de muchas personas. Los estereotipos de género aparecen en los discursos mediáticos y pueden observarse en algunas campañas institucionales. **(Gallego, J. 2005; p. 47).**

Para evitar que se continúe representando a las mujeres en función de los estereotipos de género que transmiten pasividad y se les muestre en la acción, es necesario que tanto en los textos como en las imágenes aparezcan como personas que actúan:

No como objetos observados.

En la consecución de sus legítimos deseos e intereses.

Desde la diferencia, desde las identidades femeninas.

Cantidad y calidad son dos factores a tener en cuenta para la representación simétrica, justa y equilibrada de mujeres y hombres en las campañas. **(Gallego, J. 2005; p. 49).**

En las imágenes, al igual que en el lenguaje, puede usarse la duplicidad (ellas y ellos) para garantizar la igualdad de género. Las fotografías permiten soluciones

similares y más ágiles que en el lenguaje oral o escrito, ya que una imagen de mujeres y hombres, realizando juntos una determinada actividad pública o privada, mostrará una realidad plural y real, sin añadir ninguna dificultad a la expresión.

Las recomendaciones para realizar campañas con perspectiva de género son:

Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de mujeres y hombres en ilustraciones y fotografías.

Hacer visibles a las mujeres o a los hombres en determinados ámbitos públicos o privados.

Evitar el uso de íconos que privilegien los estereotipos masculinos.

Cuando se habla de visibilizar a las mujeres se trata no sólo de que aparezcan en los mensajes sino también de que se les presente adecuadamente. Varios estudios demuestran que las campañas, la publicidad y los medios reflejan una sociedad sexista o estereotipada; una mirada parcial que no debe reproducirse en los productos publicitarios y campañas. Vemos en publicidades, se promocionan distintos tipos de carreras. Para los estudios de posgrado se emplean imágenes de hombres, mientras que, para los cursos secretariales, únicamente se emplean imágenes de mujeres que parece que se dedican al modelaje.

Se recurre a los estereotipos de género y a referentes sexistas, en los que las mujeres no son presentadas como seres asertivos con iguales capacidades para el trabajo que los hombres. **(Gallego, J. 2005; p. 51).**

En la comunicación institucional es imprescindible no reforzar las desigualdades con estereotipos sexistas en imágenes y textos. Es posible innovar para romper con estereotipos y abrir espacios que muestren realidades diversas, pluralidad de modelos sociales y una sociedad incluyente, que avanza hacia una Democracia real.

Esta campaña representa un esfuerzo de comunicación incluyente y no sexista si su exposición a la población es de manera conjunta, como sucedió en este caso. Si los carteles se exhiben por separado:

La versión con imagen de hombre puede ser vista como sexista por no incluir mujeres.

La versión con imagen de mujer puede interpretarse como una acción afirmativa al motivar a la población femenina a realizar actividades asociadas tradicionalmente a los hombres. **(Gallego, J. 2005; p. 54).**

La intención positiva de comunicación incluyente y no sexista puede perderse si desde la planeación de la campaña no se contemplan estas posibilidades.

Una campaña de difusión es sexista si:

- 1.** Promueve modelos que consolidan pautas tradicionalmente definidas para cada uno de los géneros: campañas que perpetúan los roles estereotipados de género, ajenos a los cambios sociales y las nuevas realidades vividas por muchas mujeres y hombres.
- 2.** Fija estándares de belleza femenina considerados como sinónimo de éxito: campañas concebidas desde una mirada masculina que limiten las posibilidades de desarrollo de las mujeres al reducirlas sólo a los modelos de belleza.
- 3.** Ejerce presión sobre el cuerpo femenino a través de determinados tipos de productos: campañas que restringen los objetivos vitales de las mujeres con la promoción de determinados patrones estéticos: mujeres descontextualizadas, ociosas y cuyos diálogos están centrados únicamente en el cuidado corporal.
- 4.** Presenta el cuerpo de las mujeres como un espacio de imperfecciones que es necesario corregir: campañas que muestran los cambios de los cuerpos y la fisonomía de las mujeres, debidos a la edad como “problemas” que es preciso ocultar y/o corregir.
- 5.** Sitúa a las mujeres en una posición de inferioridad y dependencia: campañas que presentan a las mujeres como dependientes con respecto a los hombres, en un segundo plano, sin voluntad, pasivas y/o sumisas.
- 6.** Representa a las mujeres ajenas a las decisiones económicas de mayor relevancia: campañas que reproducen roles tradicionalmente asignados a cada género y que, considerando que las mujeres no tienen autonomía económica, las colocan en un segundo plano en la toma de decisiones sobre compras de mayor valor económico.
- 7.** Aleja a las mujeres de los espacios profesionales socialmente prestigiados y, por el contrario, les asigna los roles de limpieza, cuidados y alimentación familiar:

campañas que siguen manteniendo el tradicional reparto de espacios, colocando a las mujeres en el ámbito de lo privado, desprovisto de prestigio, mientras que otorga a los hombres el espacio de lo público, del saber y de la autoridad. **(Gallego, J. 2005; p. 55).**

8. Niega los deseos y voluntades de las mujeres y muestra como “natural” su adecuación a los deseos y voluntades de los demás: campañas que presentan a mujeres realizadas como personas en la medida que responden a lo que los demás piden de ellas: los hijos e hijas, el marido, la madre. Si estas mujeres desempeñan también un empleo fuera del hogar, deberán ser capaces de atenderlo todo, al estilo de una supermujer.

9. Representa al cuerpo femenino como objeto, esto es, como valor añadido de otros atributos; como su envoltorio: campañas que recurren al cuerpo femenino o al fetichismo de determinadas partes del mismo: labios, pies o prendas de vestir femeninas, como un recurso fácil para atraer la mirada y la atención.

10. Muestra a las mujeres como incapaces de controlar sus emociones y sus reacciones, “justificando” así las prácticas violentas que se ejercen sobre ellas: campañas que presentan a las mujeres movidas por caprichos, faltas de juicio en sus reacciones y comportamientos.

11. Es importante que cada entidad de la Administración Pública analice sus propias campañas de difusión desde la perspectiva de género.

12. Revisar periódicamente si el trato que se da a los contenidos gráficos y textuales es o no sexista, con el fin de garantizar una comunicación democrática y posibilitar la retroalimentación de la ciudadanía, para que hombres y mujeres se sientan interpelados/as, escuchados/ as y atendidos/as.

13. Contar con indicadores de género para promover una comunicación plural y paritaria.

14. Lo más importante es que las personas que lleven a cabo el análisis con perspectiva de género se sensibilicen previamente en el tema y estén conscientes de la necesidad de visibilizar a las mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

(Gallego, J. 2005; p. 56).

El funcionamiento perpetuado a lo largo de muchísimo tiempo de cada estereotipo ha venido a representar un desbalance para el tratamiento equitativo y digno del sector femenino, y para que éste pueda alcanzar el pleno goce de sus Derechos y visión que de ellas se tengan de forma igualitaria en las oportunidades de acceso en los ámbitos que requiera, educacional, laboral, familiar y socialmente.

En cuanto a los hombres se los ha coartado en su Derecho de ser afectivos o nobles, puesto de que esta manera se los percibe desde una perspectiva de debilidad, como si la sensibilidad no formase parte de su conducta “habitual”. Teniendo en cuenta todos estos aspectos se puede concluir clara e inequívocamente que las estereotipaciones a cada género se han convertido en factores discriminatorios y determinantes para la inexistencia de igualdad entre hombres y mujeres, obstaculizando que integralmente como personalmente puedan crecer.

Fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente.

Igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado.

Los cambios en cuanto a los papeles del hombre y de la mujer, las relaciones entre ambos y la índole de los hogares, de los mercados y de las sociedades en las que viven, siguen acelerándose en un mundo globalizado.

La igualdad de género no puede lograrse cuando las ideas preconcebidas siguen ancladas en las instituciones económicas y sociales, así como en los procesos de desarrollo. Con frecuencia este problema queda sin tratar, o se trata de forma desigual.

Modificar los límites y los valores genera tensiones que en ocasiones se exageran a causa de la rápida globalización. Hombres y mujeres pueden experimentar las manifestaciones cotidianas de estas tensiones en sus hogares, en su búsqueda de empleo y en su participación en el mercado de trabajo, o bien a la hora de acceder a los créditos, a la tecnología y a los bienes, a medida que siguen desempeñando sus papeles socialmente atribuidos. Si bien algunos podrían disfrutar de nuevas oportunidades, puede que muchos continúen desempeñando los papeles tradicionales de cada género y soporten mayores cargas y mayor estrés. **(Conferencia Internacional del Trabajo 98 Reunión. 2009; p. 29).**

Maternidad, infancia saludable y padres que trabajan.

La maternidad segura y la atención de la salud para mejorar la supervivencia materno infantil constituyen la base de la vida misma, tanto en lo que respecta a las propias madres y los recién nacidos como a las comunidades y las naciones.

Asimismo, son aspectos esenciales por lo que se refiere al trabajo decente y la productividad de las mujeres. Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que lograr un equilibrio entre la maternidad y las responsabilidades familiares y el trabajo representa un gran desafío para las mujeres que trabajan. Señaló que toda mujer que desee tener un/a hijo/a en condiciones de seguridad y amamantarlo un cierto tiempo debe poder hacerlo sin tener miedo de perder su trabajo, sus ingresos o su carrera. Se trata de una aspiración razonable, a la que no se puede dar una respuesta basada en criterios de empresa o de mercado, puesto que comporta una decisión acorde con los intereses de la sociedad.

Si bien en muchos países se han registrado grandes mejoras, en otros todavía queda mucho por hacer. (Bonan, C. 2003; p. 49).

La importancia de la mujer tiene que dejar de ser utilitaria en el sentido del rol que juega, en que es más mujer por tener hijos/as, es más mujer porque trabaja, tenemos que dejar de tener una idea tan corta de lo que una mujer es, porque la plenitud de una mujer no se ciñe a esas imposiciones y debemos ser ejemplo al romper esos estereotipos, reforzando la valoración por la participación de las mujeres en todas las esferas no exclusivamente la del hogar. Pero reafirmar que trabajo no es sólo el que se hace fuera de la casa, el trabajo que se realiza dentro de casa también es trabajo y es cansadísimo y aunque no sea remunerado, debe ser reconocido, todas las mujeres que trabajan en sus hogares no deberían minimizar sus quehaceres cotidianos con comentarios autodegradantes como “yo sólo me quedo en casa”. Porque mientras haya diferencias en las situaciones laborales, en los pagos, en general, mientras exista esa lucha por conseguir las mismas oportunidades no se puede hablar de reconocimiento social a la mujer y menos de equidad.

No se trata de una guerra de sexos la inquietud por la generar los de espacios igualitarios en Derechos y oportunidades a las mujeres en Paraguay es una lucha pacifista, sin violencia, pero sí de exigencia de proyección de adónde quieren y deben llegar las mujeres en igualdad de condiciones. No hay otra herramienta más que la unión y apostar a la credibilidad propia, personal-interna de que como mujeres podemos estar, pertenecer y convivir dentro de un sistema sin compararnos y menos minimizar nuestro potencial, y que todas las plataformas virtuales, medios de comunicación o cualquier entidad que tenga el poder de la voz cuiden los mensajes que transmiten, para así brindar mensajes que sumen.

Roles de género y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Pese a haberse registrado algunos avances alentadores, se debe reconocer que las jóvenes tienen aún más dificultades que los jóvenes en encontrar trabajo. Incluso cuando su nivel de educación es más alto que el de los hombres, las jóvenes siguen siendo objeto de discriminación por motivos de sexo cuando tratan de encontrar trabajo. Así lo confirman los estudios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) sobre la transición de la escuela al trabajo en varios países. Las mujeres tienen incluso un acceso más limitado que los hombres jóvenes a los cauces de información y a los mecanismos de búsqueda de empleo. Además, en varios países los empleadores han manifestado una preferencia notable por contratar hombres jóvenes. **(Facio, A. 2009; p. 97).**

En ciertos países y regiones el desempleo de las jóvenes es inferior al de los jóvenes, pero ello suele deberse a que las mujeres ni siquiera tratan de encontrar empleo y, totalmente desalentadas, abandonan el mercado laboral. En esos casos, permanecen en el hogar ocupándose de las tareas domésticas, que desde antiguo se consideran como una ocupación femenina. En cambio, cuando encuentran un trabajo éste suele estar peor remunerado, exigir pocas calificaciones, carecer de protección social y formar parte del sector informal de la economía. Esta situación implica a su vez mayor inseguridad en el empleo, así como la imposibilidad de acceder a la formación, a la protección social y a otros recursos análogos, lo cual vuelve a estas mujeres comparativamente más vulnerables a la pobreza y la marginación. **(Facio, A. 2009; p. 98).**

Las imposiciones, todos los mensajes sociales, la cultura tienen que ver en lo que implica ser mujer, el verse bien, pero a la vez tener que ser la contenedora emocional en el rol familiar, encargarse de los/as hijos/as familiar, pero finalmente somos las mujeres quienes ponemos el límite, “ese tienes que” es de cierto modo una imposición propia, un discurso personal, porque la realidad se construye con lo que uno/a se dice a sí mismo/a, pero si se modificaran ciertas formas de autoexploración, cambiando a buscar una negociación en el entorno familiar con los/as hijos/as, la pareja o con la comunidad, sobre todas esas exigencias para encausar un equilibrio y que la mujer pueda adjudicarse el rol pleno que desee. Pero para llegar a eso,

siendo realista en cómo actualmente se encuentra la sociedad hay mucho que deconstruir, porque la pregunta radical consiste en que cómo poder abordar y trabajar temas tan finos y sensibles como el autoestima, cuando temas tan grueso y prácticos como la economía de la mujer, su participación justa y desenvolvimiento sin discriminación en el entorno laboral no están resueltos, cómo llegar a la independencia emocional cuando no hay independencia económica, cómo no autoasignarse un rol, cuando no se cuestionan el rol que están asumiendo. Para ello se requiere de apelar a la conciencia social, a movimientos rompedores de tantos patrones históricamente arraigados al pensamiento y consecuentemente accionar de hombres y mujeres, se debe instar a clausurar ideas que invitan a determinado género a cumplir reglas y no salirse del renglón, como por ejemplo temas tan debatidos como la reproducción, que es la vocación elemental de la mujer desde el punto de vista social, dejando de lado los otros sinnúmeros de aportes que derivan de ella, las otras vocaciones como ser humano, el crecimiento profesional, etc., lo que verdaderamente como mujer quiere.

Segregación y estereotipos ocupacionales.

Un objetivo importante es la lucha contra la segregación ocupacional de los empleos tradicionalmente considerados como “masculinos” o “femeninos” mediante su apertura a todos, con independencia de cuál sea su sexo. Como las mujeres solían desconocer los Derechos que les otorga la Ley y carecer de modelos de conducta, no comenzaron a ingresar hasta fechas recientes en las profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres.

Las mujeres jóvenes, en particular en los países en desarrollo, tropiezan con barreras cuando intentan acceder a las oportunidades de formación a causa de la discriminación y los estereotipos de género. En la economía informal, los sistemas de aprendizaje destinados a hombres y mujeres jóvenes presentan patrones similares.

Las personas que dan orientación y asesoramiento profesional suelen adoptar actitudes estereotipadas que disuaden a las jóvenes de seguir programas de

formación que, a más largo plazo, les permitirían percibir unos ingresos más altos y mejorar su empleabilidad.

En muchos países se incita a las jóvenes a formarse en ocupaciones “femeninas” que requieren relativamente pocas calificaciones, están mal retribuidas y son una mera extensión de las tareas domésticas, como la preparación de alimentos y la confección de ropa. **(Delgado, G. 2008; p. 99).**

En cambio, a los jóvenes se les anima a orientarse hacia. Un objetivo importante es la lucha contra la segregación ocupacional de los empleos tradicionalmente considerados como “masculinos” o “femeninos” mediante su apertura a todos, con independencia de cuál sea su sexo. Como las mujeres solían desconocer los Derechos que les otorga la Ley y carecer de modelos de conducta, no comenzaron a ingresar hasta fechas recientes en las profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres.

Las mujeres jóvenes, en particular en los países en desarrollo, tropiezan con barreras cuando intentan acceder a las oportunidades de formación a causa de la discriminación y los estereotipos de género. En la economía informal, los sistemas de aprendizaje destinados a hombres y mujeres jóvenes presentan patrones similares.

Las personas que dan orientación y asesoramiento profesional suelen adoptar actitudes estereotipadas que disuaden a las jóvenes de seguir programas de formación que, a más largo plazo, les permitirían percibir unos ingresos más altos y mejorar su empleabilidad. En muchos países se incita a las jóvenes a formarse en ocupaciones “femeninas” que requieren relativamente pocas calificaciones, están mal retribuidas y son una mera extensión de las tareas domésticas, como la preparación de alimentos y la confección de ropa. En cambio, a los jóvenes se les anima a orientarse hacia formaciones y empleos modernos basados en las tecnologías actuales. También existe segregación en los niveles superiores de la educación, donde a veces las jóvenes de elegir pueden no animarse a elegir determinadas disciplinas.

Las mujeres suelen verse orientadas hacia ocupaciones tradicionales relacionadas con el cuidado de personas, como la enseñanza y la enfermería. Estas profesiones son importantes para la economía y el bienestar social de los países, donde las mujeres prestan una contribución decisiva, sobre todo si se tiene en cuenta que la

actual escasez de mano de obra en esos sectores clave seguirá agravándose. Ello, no obstante, sería bueno alentar también a los hombres a trabajar en esas profesiones, de forma que se rompan las barreras de género, aunque bien es verdad que lo que se considera como una profesión principalmente femenina en una cultura, como el trabajo en la construcción, puede considerarse como masculina en otros lugares del mundo. (Delgado, G. 2008; p. 100).

Los pasos tomados hasta el momento por supuesto que son valiosísimos, pero se requiere siempre de más, de la complementación de estrategias, servicios de apoyo psicológico, guía profesional adecuada a la necesidad y capacidad de cada hombre y mujer, el regular asesoramiento en materia de género, de guía de cómo u cuándo efectuar denuncias, que los servicios proporcionados sean realmente eficaces y al alcance de todos/as para poder afianzar en especial a las mujeres que son las que más desprotegidas se han visto a que tiene una red y canal que las abraza y resguarda, para que con ello, éstas se sientan protegidas y libres de desarrollarse plenamente y mostrar su potencial y capacidades.

Determinantes de riesgo en el plano laboral.

Relaciones de poder.

Las relaciones asimétricas de poder entre las personas existen en todas las esferas, pero pueden ser una fuente de violencia en el lugar del trabajo, como ocurre en el caso del bullying, la prohibición de acceso a bienes, servicios o recursos, incluyendo la retención injustificada del salario o los cheques de pago. Las personas en posiciones de poder influyen en el comportamiento de otros en el lugar de trabajo. Por ejemplo, un supervisor que acosa a una o un empleado en realidad manda un mensaje a los demás que ese tipo de conductas son aceptables, lo que puede generar que exista violencia entre colegas de trabajo de la misma jerarquía. No obstante, no debe perderse de vista que la violencia puede ser cometida también por las personas empleadas hacia las o los supervisores, por ejemplo, cuando se trata de acoso sexual: un hombre acosa a su supervisora mujer, un estudiante acosa a una profesora de la facultad o una secretaria acosa a un supervisor de un grupo étnico o indígena que no es considerado dominante en su sociedad. O en otro sentido, cuando los

trabajadores que pertenecen a un grupo dominante de la sociedad acosan a sus supervisores.

Circunstancias y condiciones del trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hay ciertas condiciones del trabajo que aumentan la posibilidad de que los/as trabajadores/as puedan sufrir violencia laboral. Es decir, existen circunstancias que exponen a los/as trabajadores/as a ser víctimas de violencia laboral, e incluyen de forma no exhaustiva las siguientes:

Normalización de la violencia.

Trabajar en contacto con el público.

Tener a su cargo la facultad de proporcionar o negar servicios (lo cual incrementa el riesgo de violencia ejercida por terceros que buscan esos servicios).

Trabajar con personas en situación de peligro o riesgo.

Trabajar con objetos de valor (como dinero, equipo o medicinas).

Trabajar en entornos con recursos limitados, en instalaciones inadecuadamente equipadas, con personal insuficiente para jornadas largas y para manejo de frustración.

Horarios de trabajo no sociales (por ejemplo, los turnos nocturnos, que implican otros riesgos como encontrar lugares de estacionamiento seguros para todas las personas).

Trabajar en solitario o en cierto aislamiento. (Fries, L. 2005; p. 42).

Condiciones psicosociales.

Los riesgos psicosociales para la comisión de violencia en el trabajo, en particular acoso y bullying, están vinculados a una organización deficiente del trabajo, estructuras ambientales inadecuadas del lugar de trabajo, y a un liderazgo negativo,⁶⁵ por ejemplo:

Problemas en el diseño del trabajo, como los conflictos o duplicidad de roles.

La falta de personal.

La administración o liderazgo incompetente.

La exposición social de la persona que sufre violencia.

La ausencia de autonomía en la toma de decisiones.

El clima social negativo u hostil en el contexto de una cultura que premia o premia el acoso.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el estrés laboral es un riesgo psicosocial, porque existe una respuesta física y emocional nociva de las y los trabajadores, causada por un desequilibrio entre las demandas en su desempeño, los recursos otorgados para sus labores y las capacidades de las personas para hacer frente a esas demandas.

La normalización de la violencia se refiere a las situaciones en las cuales la frecuencia de la violencia es tan común que las personas ya no la cuestionan y la observan como parte del trabajo diario, por ejemplo, como el abuso verbal de los usuarios del transporte o las y los clientes que violentan verbalmente o incluso acosan sexualmente a las meseras. Esto se observa particularmente en los sectores de los servicios de salud, seguridad social, educación, de policía o protección de las personas, y de trabajo voluntario. **(Fries, L. 2005; p. 43).**

Riesgos derivados del tipo de actividad laboral que se desempeña.

De acuerdo con las actividades, las personas que trabajan directamente en la atención del público y, en particular, las que laboran en los servicios de salud, seguridad social, trabajo social, educación, de policía, de emergencia o protección de las personas, Administración Pública, hospedaje y servicios de alimentación, se encuentran en mayor posibilidad de sufrir violencia física en el trabajo. Lo mismo ocurre con los/as trabajadores/as de los servicios de transporte, que proporcionan servicios domésticos, que laboran en la economía agrícola y rural, de textiles, vestido, piel y calzado. En particular, existe un riesgo tratándose de aquellas que laboran como profesoras, educadoras o personal escolar incluyendo el nivel universitario. Se ha detectado que, en el caso de estas personas, el cyberbullying es el medio más común para expresar violencia psicológica o sexual. Además de considerar las circunstancias de las

labores a realizar, desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, se ha considerado que los/as trabajadores/as están mayormente expuestos:

Al hostigamiento o riesgos de salud mental cuando se trata de formas de empleo no tradicionales, como el empleo temporal, el empleo por medio de agencias o acuerdos contractuales que involucran a múltiples partes, las relaciones ambiguas de trabajo y el empleo a tiempo parcial.

Al bullying, acoso sexual y hostigamiento en el caso del trabajo temporal, a tiempo parcial o con contratos de corta duración.

Al abuso verbal cuando los/as trabajadores/as cuentan con contratos de duración indefinida.

Cuando se trata de trabajo del mercado informal o cuyas plazas no existen oficialmente, pues se considera que no están bajo la protección de la Legislación Laboral y no tienen Derechos que exigir.

El hecho de ser mujer.

Si bien a lo largo del Siglo XX se logró establecer una igualdad jurídica entre mujeres y hombres, por medio de diferentes Tratados de Derechos Humanos.

Lamentablemente en los hechos no hemos logrado que las mujeres gocen de esa igualdad y el campo laboral no es una excepción. **(Fries, L. 2005; p. 44).**

La discriminación que sufren las mujeres en los ámbitos económico y social tiene por consecuencia que sus opciones de desarrollo y bienestar sean menores y se mantengan en un ciclo de pobreza, explotación o exclusión, pues las condiciones laborales no les permiten acceder a un cambio fundamental. Aunado a ello, se ha observado que existen fenómenos muy particulares de discriminación contra ellas y se ha reconocido que ambos factores (la desigualdad de facto y la discriminación) favorecen que sean víctimas de violencia, sobre todo de muchas formas que no son visibles o difíciles de identificar cuando se trata de aquellos actos que no dejan marcas o daños físicos, o se refieren a Reglas Jurídicas o Legales que fueron diseñadas de manera neutral. **(Fries, L. 2005; p. 46).**

La Carta Magna ampara la existencia de equidad, estableciendo que todos y todas somos iguales sin distinción teóricamente protegidos y amparados en igualdad de condiciones, pero en la práctica real y efectivamente no lo somos. Pero en realidad es la sociedad y la visión social la que sigue inclinándose a que el poder tiene una estructura inclinada a favor del género masculino, generando opresión hacia el femenino, a consecuencia de la permanencia y alimentación constante de estereotipos que se asignan para cada uno/as de ellos/as, determinando su posición, su importancia, su rol y hasta su valor.

Grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia.

Las mujeres mientras cursan su embarazo, con motivo de su parto o a raíz de una complicación médica relacionada con el parto.

Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.

Las personas con discapacidades.

Los/as trabajadores/as migrantes, sobre todo aquellos/as que se encuentren en situación irregular o en el mercado informal.

Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.

Las personas gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales.

Las personas con VIH/SIDA. (Fries, L. 2005; p. 46).

Consecuencias de la violencia laboral.

Consecuencias personales:

Ansiedad.

Miedo acentuado y continuo.

Sentimientos de amenaza.

Sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, infravaloración y apatía.

Distorsiones cognitivas.

Concentración.

Atención.

Memoria.

Comportamientos sustitutorios.

Adicciones.

Conductas de evitación.

Agravamiento de problemas previos.

Enfermedades.

Trastornos diversos.

Trastornos psicósomáticos.

Somatizaciones múltiples.

Alteraciones del sueño.

Trastornos de la alimentación.

Trastornos de la conducta social.

Susceptibilidad.

Hipersensibilidad.

Aislamiento.

Evitación. (Estrada, F. 2010; p. 53).

Irritabilidad.

Agresividad.

Inadaptación.

Afectación grave.

Indefensión.

Depresión grave.

Síndrome de estrés post traumático.

Suicidio.

Consecuencias laborales:

Mal clima y ambiente de trabajo.

Afectación de la calidad y cantidad del trabajo.

Interferencias en los circuitos de información y comunicación.

Descenso de la creatividad e innovación.

Pérdida de motivación.

Despreocupación por la satisfacción de los clientes.

Reducción de la eficacia y la productividad.

La disminución de la calidad en la atención a los clientes y del producto final, con los consiguientes efectos sobre la imagen y credibilidad social de la empresa.

Mayor ausentismo y bajas laborales.

Aumento notable de las consultas al servicio médico.

Consecuencias sociales y comunitarias:

Pérdida de fuerza de trabajo y de población activa.

Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades.

Aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios.
(Estrada, F. 2010; p. 54).

Se requiere mucho de todo y de todos/as en un mundo como este y porque hay otras mujeres que no han tenido las oportunidades en el pasado con las que esta generación sí cuenta, y que esas mujeres requieren de puertas abiertas y que a la luchas presentes no corresponde abrírseles, porque han crecido con una idea impuesta de lo que es ser la mejor versión de sí mismas o de éxito, cuando en realidad, no, cuando realmente recae en ella finalmente analizar y autoanalizarse si verdaderamente esa mejor versión que se exige de ella o que a causa de su entorno se exige de sí misma, es lo que en realidad quiere (quien quiere ser, no quien quiere que sea).

Orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina.

Enfoque de Derechos Humanos.

Todos los seres humanos son iguales en dignidad y Derechos, es la base misma de los Derechos Humanos. El Paraguay no sólo ha ratificado los instrumentos del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, del Sistema Universal de Derechos Humanos y de la Jurisdicción Universal, sino que ha aceptado la competencia de los mecanismos de esos sistemas, a los que se brinda información, se mantiene diálogos constructivos, se aceptan sus decisiones, observaciones y recomendaciones.

El Paraguay ha desarrollado también un sistema de seguimiento de cumplimiento tanto de las observaciones, recomendaciones y sentencias, como de los avances con respecto a los ODS. Es el SIMORE PLUS desarrollado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, que sin duda será un instrumento fundamental para el monitoreo del IV PLANI. Los dos Principios Fundamentales para este plan son los de Igualdad y No- Discriminación que están en la base de cada Derecho Humano. Es fundamental que las instituciones públicas hagan control de constitucionalidad y de convencionalidad, de manera tal a que ninguna norma, política, plan o acción vaya en contra de los compromisos en materia de Derechos Humanos del Paraguay.

Es importante que la Red de Derechos Humanos del Poder Ejecutivo sea parte del cumplimiento del IV PLANI, al igual que otras instituciones como la Defensoría del Pueblo, el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, el Ministerio de Justicia y otras instituciones a identificar. Sería útil revisar el Plan Nacional de Derechos Humanos que fue aprobado en el año 2012, e incluso rescatar los borradores previos a su aprobación para el desarrollo de Políticas Públicas de Derechos Humanos. **(Plan Nacional de Igualdad. 2018; p. 30).**

Eliminación de estereotipos discriminatorios.

La eliminación de estereotipos discriminatorios es posiblemente el cambio cultural más relevante para la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad de las mujeres con el hombre.

El artículo: 5° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) obliga a los Estados Parte a eliminar las ideas de superioridad o inferioridad de un sexo sobre otro. Este cambio es probablemente una de las tareas más relevantes y al mismo tiempo, más difíciles a enfrentar, ya que es uno de los mayores obstáculos por construir una cultura que naturaliza y justifica la discriminación hacia las mujeres. **(Plan Nacional de Igualdad. 2018; p. 31).**

La realización personal depende del proyecto de vida que elijamos, sea cual fuese el que se elija es la columna vertebral para ello, porque el hecho de vivir para las expectativas externas sin analizar en algo que nos sostenga como proyecto de vida no generará otra cosa más que insatisfacción. Las mujeres tienen el Derecho de decir y decidir cuál es su proyecto de vida, cómo quieren vivir, cuál es su vocación y cómo quieren vivir. La mujer puede ser afectiva y efectiva aunque parezca una línea de quiebre muy sutil hoy en día, el cómo saber poner límites, pero sin perder la parte cercana y esta cuestión muchas veces genera confusión en las mujeres que sienten que en aras de ser efectivas/eficientes u ocupar un cargo, tienen que perder la otra parte, cuando en realidad a mi parecer no compiten la hermosa combinación de ser mujer, abrazadora, cálida con la extraordinaria capacidad de crear en el vientre un/a hijo/a y que a la vez tiene un rol, una profesión que elije.

Romper estos estigmas y paradigmas de que una mujer pertenece exclusivamente a su hogar y a las actividades dentro de ella, siendo conscientes de que se puede integrar a cualquier espacio y medirse en capacidad ante cualquiera, no podemos seguir encuadrando su función social como o es una o es otra, cuando es debiera de defenderse sus facetas de modo inclusivo; acabar con estas posturas extremas y ayudar a los/as niños/as desde pequeños/as a que tengan

una mirada distinta, a resignificar y reencontrar nuevas perspectivas del protagonismo de la mujer en la sociedad. Porque toda la transformación la debe generar la sociedad en su conjunto.

Rutas de proyección para el logro de la participación cívica en pos de generar conciencia en la enmarcación de pautas conductuales que salvaguarden el respeto, sustentabilidad y efectividad de Derechos Laborales de las mujeres.

Mecanismos de participación ciudadana.

Existen algunos mecanismos de participación ciudadana principalmente de consulta. Pero es fundamental contar con mecanismos adecuados de participación de defensoras de los Derechos de las mujeres y de las mujeres en general, para la implementación del IV PLANI. Esto constituirá una novedad en la manera de ejecutar una Política Pública que contribuirá a pensar en medidas, detectar problemas, encontrar soluciones, establecer vínculos. **(Plan Nacional de Igualdad. 2018; p. 36).**

En nuestro país se celebra el Día Internacional de la Mujer, como un día designado a reivindicar a la mujer, cuando debería ser aceptado desde un lugar de honrar a las mujeres que antes de nosotros nos han ayudado a estar donde estamos, (porque todos los días es el día de la mujer, del hombre, del/la niño/a, del ser humano).

Si bien es destacable que es una fecha que permite muchas cosas que a quienes constantemente trabajan en defender los Derechos de las mujeres, en alzar la voz en favor de aquellas que son violentadas, porque los símbolos cuentan y los rituales también, y las fechas significativas también, como una oportunidad anual de detenerse a revisar en qué avanzamos, qué nos falta. El día de la mujer trae otra connotación distinta, no debería limitarse a la parte publicitaria, sino a la parte accionadora.

Propuestas de buenas prácticas para mejorar el tratamiento y regulación de actuaciones discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país.

Finalmente, posterior a los diversos análisis realizados, y comprobada la existencia en menor o mayor grado de comportamientos, actuaciones y normativa discriminatoria en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país, se torna necesario el análisis de posibles propuestas o métodos en que se logre no solo erradicar dichas diferenciaciones injustificadas, sino además se promueva la equidad en el goce de Derechos por igual de todas las personas trabajadoras. La importancia de eliminar esos comportamientos en el ámbito de las relaciones laborales, se debe a que: **(Osborne, R. 2009; p. 197).**

La erradicación de la discriminación del lugar de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en otros ámbitos. En el lugar de trabajo se puede contribuir a disipar los prejuicios y los estereotipos si se reúne y se trata con equidad a personas con características diferentes.

Los lugares de trabajo que sean socialmente incluyentes pueden allanar el camino para lograr un mercado de trabajo y sociedades más igualitarias, democráticas y unidas. La igualdad en el empleo y la ocupación es importante para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. El estrés, el desaliento y la falta de motivación son sentimientos predominantes en quienes sufren la discriminación. Esta no sólo socava su autoestima y consolida los prejuicios en su contra, sino que también repercute en su rendimiento y, ocasionalmente, en la productividad del lugar de trabajo en general.

Los trabajadores a los que se trata con justicia y solidaridad trabajan con un compromiso y una disposición mayores para con la organización. Su importancia se incrementa todavía más cuando estas medidas son aplicadas con el fin de eliminar la discriminación por razón de género. **(Osborne, R. 2009; p. 198).**

Como lo ha establecido la Expresidenta de ONU Mujeres, **Bachelet (2020)**:

“El garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no sólo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable”. **(Bachelet, M. 2020).**

Se debe optar a que mediante las políticas encaminadas al equilibrio social reduzcan las desigualdades presentes en cada género, con la expectativa de encontrar el saneamiento significativo de esos factores que contaminan el camino hacia la igualdad de Derechos y oportunidades, esto a su vez generará un avance en todos los aspectos de vida incluyendo el económico. Y, en países como el nuestros en vías de desarrollo, se busque la disminución de la pobreza no sólo económica, sino de perspectiva, educación y crecimiento personal.

Como estrategia de cambio, cabe ahora analizar brevemente algunos de los métodos que podrían aplicarse en nuestro país, tanto por instituciones públicas como por empresas privadas, con el propósito de erradicar dichas discriminaciones y acortar la brecha existente en la actualidad respecto de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Análisis que se llevará a cabo mediante los subtemas analizados a lo largo del trabajo.

Políticas relativas al género.

Primeramente, es necesario realizar cambios en nuestro país con el fin de erradicar comportamientos injustificados y arbitrarios basados en consideraciones odiosas como el género de la persona. Con tal finalidad se debe mejorar la normativa que sustente la protección ante estos casos, así como los mecanismos reales de sanción de dichos comportamientos. La inserción de políticas de género, desde la perspectiva de la transversalidad, se torna en un mecanismo ideal para la consecución de este fin. (Osborne, R. 2009; p. 200).

Para que el modelo de desarrollo de nuestro país sea eficiente tiene que cubrir las necesidades de la población en términos de equidad y en el que todas las personas, a lo largo de su vida, tengan las mismas oportunidades. Ello implica que el diseño de políticas en este marco deba considerar necesariamente una perspectiva de género donde se reconozcan plenamente las contribuciones de las mujeres y los hombres al desarrollo, se consideren sus necesidades y las circunstancias específicas en que estas se manifiestan.

Paralelo a esas medidas, se requiere una constante capacitación y sensibilización respecto de estos temas, hecho que en la actualidad resulta igualmente

fundamental, tanto para miembros del Estado, empresarios privados y los/as propios/as trabajadores/as, tarea que se considera pertinente que sea asumida por el Ministerio de Trabajo, al ser el ente nacional rector en la materia. Aunado a estas medidas, se considera de suma importancia la ratificación de los Convenios N° 156, 183 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la discusión de Proyectos de Ley relativos a teletrabajo, flexibilidad de tiempos y demás medidas que faciliten la aplicación de estos Instrumentos Internacionales.

Debe, por otra parte, garantizarse la Justicia pronta y cumplida ante la denuncia de estas situaciones, con el fin de tornar en una realidad la prohibición de discriminación en el ámbito laboral. **(Unidad Mujer y Desarrollo. 2006; p. 132).**

Acceso al empleo.

En lo que se refiere al acceso al empleo, lo primero que se debe de garantizar es la promoción de procesos de selección que no resulten discriminatorios. Con este fin, se puede hacer uso de varios mecanismos que garanticen una contratación objetiva. El primero de ellos, es el establecimiento de criterios objetivos a la hora de valorar los requisitos a cumplir por parte de la persona postulante a un empleo, brindarle mayor énfasis a los conocimientos y méritos de la persona, antes que a la antigüedad, género o edad. **(Osborne, R. 2009; p. 202).**

Como se ha profundizado en esta tarea investigativa, existen ideas que pueden discriminar indirectamente para cierto sector poblacional, en mayor parte el sector femenino, puesto que, si se sigue el empleo de criterios neutrales, se afianzaría la equitativa participación entre quienes se perfilan para la obtención de un cargo y la proporción de mayores y reales beneficios al sector femenino para acceder a un empleo digno. Por otra parte, el empleo de un método riguroso de acceso al empleo es un plan positivo de suma utilidad con lo cual se beneficiaría a la selección del personal desde un punto de vista más objetivo y del mismo modo se estaría evidenciando la idoneidad y méritos de las personas postulantes.

Un punto por resaltar que debería generalizarse a todos los centros de trabajo del país, es la prohibición de solicitar datos personales, relacionados con las responsabilidades familiares, por ejemplo, el estado civil, la cantidad de hijos o dependientes, entre otros, en las entrevistas de empleo y formularios de contratación, ya que podrían originar discriminaciones. El codificar dicha información y hacerla pública al finalizar el proceso, evita discriminaciones indirectas basadas en causales de género o responsabilidades familiares. Respecto de las pruebas a aplicar, claro está, deberán ser acordes al puesto que la persona vaya a desempeñar, y ser iguales para el mismo puesto. Asimismo, como mecanismo para asegurar la transparencia de las pruebas aplicadas, se debe brindar la opción al postulante de obtener los resultados de las evaluaciones efectuadas.

En lo que se refiere a las pruebas médicas, es de suma importancia ejercer el debido control sobre estas, previo a realizar la contratación. Esto con el fin de asegurar que sean empleadas sin generar discriminaciones por los resultados obtenidos. Dichas pruebas pueden aplicarse exclusivamente para los puestos en que sea completamente necesario y que por la naturaleza del empleo se deba de conocer el estado de salud del postulante, posición que ha sido sostenida por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). (**Osborne, R. 2009; p. 203**).

Un método alternativo, de gran eficacia representaría el de promocionar de que quien tenga a su cargo efectuar las contrataciones o quienes participen en este proceso, conozca de cuestiones de género y de ser posible que esté formada en ello, con la finalidad de efectivicen las garantías igualitarias en oportunidades indistintamente al género, para que puedan acceder justamente al empleo.

Durante todo el proceso de selección, la persona encargada de filtrar la contratación debe exigirse la utilización de lenguaje neutral en las propuestas, y evitar que dentro de la elaboración de su oferta no se susciten elementos discriminatorios. Para lograrlo sería interesante que la persona o grupo de personas que integran el proceso de selección estén conformadas de manera paritaria tanto por hombre como por mujeres.

Un detonante relevante y positivo que debería procurarse, es brindar el acceso al empleo, en igualdad de condiciones en capacidad e idoneidad a la persona que forma parte del sexo menos representado en el espacio de dicha organización/institución. Tomando estas pautas se estaría beneficiando a la búsqueda y equilibrio de generar diversidad muy por encima de las pautas tradicionalmente exigidas para desempeñar uno u otro puesto/labor dejar de lado el cuadro de qué labor corresponde realizar a las mujeres y a los hombres y cuáles no, del mismo modo se estaría generando más accesibilidad del sector femenino a cargos de alto mando, que a raíz de los patrones culturales, sociales e históricos siempre han sido asignado al sector masculino.

Formación y capacitación.

En el tema de formación y capacitación de las personas trabajadoras hay varios aspectos que resaltar. El primero de ellos es su utilidad como mecanismo de estímulo a los/as trabajadores/as, ya que los/as hace sentir valorados/as por las empresas e instituciones, además de brindarles mayores capacidades en el desarrollo de sus puestos.

Como aspecto fundamental previo, es el aseguramiento de la igualdad de oportunidades de formación tanto de hombres como de mujeres. Con este fin, sería recomendable establecer criterios objetivos con el fin de seleccionar a los participantes en cursos o capacitaciones, procurando que todos/as los/as empleados/as tengan acceso proporcional a estas. Por dicha razón, se considera pertinente la aplicación de Planes Anuales de Formación y Registros de Participación, con el fin de garantizar que todos/as los/as empleados/as puedan acceder a dichos cursos en igualdad de condiciones. Como aspecto adicional, y de suma trascendencia en el tema, es procurar que dichas capacitaciones se realicen dentro del horario de trabajo, el acceso a ellos fuera del horario de labores es mucho más dificultoso para las mujeres debido a las responsabilidades familiares. (Osborne, R. 2009; p. 205).

Eventualmente, y como mecanismo de solución del conflicto, podría proponerse efectuar cursos de formación fines de semana con la opción de una guardería

habilitada en el centro de trabajo para los/as hijos/as de los/as trabajadores/as en capacitación.

Esto con el fin de aprovechar al máximo los recursos sin entorpecer significativamente las labores de la empresa o institución. O en su defecto, proponer la aplicación de cursos de capacitación “on-line”, con el fin de que se puedan capacitar desde sus hogares. Así, con el uso de las nuevas tecnologías se puede permitir que las personas que estén ejerciendo algún permiso o licencia, puedan participar de estos cursos. (Osborne, R. 2009; p. 206).

En nuestro país los casos, formas y maneras de operar actuales requieren imperiosamente de formar, de brindar educación en materia de género, de violencia como ser acoso, hostigamiento, discriminaciones, éstos se podrían llevar a cabo como en forma de talleres de participación obligatoria para todos/as sin distinción.

Remuneración y ascensos.

El tema de la remuneración y los ascensos tiene particular importancia en nuestro país. Respecto del primero de ellos, es importante recalcar que diversos estudios corroboran que el pago menor es recibido por las mujeres respecto de los hombres en el ejercicio de los mismos puestos. Aspecto de suma preocupación, ya que no existe ninguna razón objetiva y justificante de dicho comportamiento. Como estrategia ante este conflicto, se propone la elaboración de Manuales de Puestos, en los cuales, mediante la utilización de criterios objetivos, se describan las tareas, requisitos y perfiles requeridos para cada puesto. Posteriormente, y evaluando la naturaleza de cada trabajo, disponer una remuneración acorde a las tareas a desempeñar, con independencia de si serán realizadas por hombres o mujeres.

Por otra parte, se torna de suma importancia realizar una evaluación de los pluses salariales o beneficios extras existentes en el centro de trabajo. Muchas veces la utilización de estos, aunque no tienen un fin discriminatorio, provoca en la práctica perjuicios significativos al colectivo femenino. Una buena práctica, es el goce de beneficios por parte de los/as empleados/as de manea igualitaria. (Osborne, R. 2009; p. 207).

Finalmente, se considera pertinente establecer un procedimiento adecuado para emplear en casos en los que se detecte la existencia de una discriminación en la remuneración. Con el fin de evaluar razonablemente la existencia o no de ella, y la aplicación de medidas que erradiquen su existencia. Ahora, en lo que respecta a procesos de ascensos o promoción profesional, es recomendable guiarse igualmente por un Manual de Puestos, que deberá describir los requisitos por cumplir por la persona postulante. De esta manera se promoció un proceso más objetivo en la elección de la persona para la vacante. (Osborne, R. 2009; p. 208).

Maternidad y paternidad.

Respecto de permisos de maternidad, es sin lugar a dudas, uno de los temas en los que mayor discriminación por razón de género se ha generado desde hace muchos años en nuestro país. Las mujeres, han sufrido grandes discriminaciones a causa de permisos en periodo de embarazo y lactancia principalmente, mientras que los hombres se han visto discriminados indirectamente por razón de dichos permisos, en el entendido de que no tienen posibilidad de colaborar con las responsabilidades familiares, ni con el cuidado de los/as hijos/as. Como mecanismo y como propuesta de solución de dicho conflicto se considera pertinente, inicialmente, la promoción y educación en relación a temas de responsabilidades familiares y corresponsabilidad de cargas. Es necesario, establecer acciones positivas relacionadas con el tema. La promoción en medios de comunicación, en centros de enseñanzas y centros de trabajo sobre estos temas, es un mecanismo inicial favorecedor y que permitirá la comprensión de la importancia de la protección a trabajadores con este tipo de cargas. Al ser parte esencial de la fuerza de trabajo. (Osborne, R. 2009; p. 209).

Conciliación vida laboral, personal y familiar.

Por último, cabe hacer mención a algunas de las medidas que se pueden utilizar en pro de la conciliación de aspectos laborales, familiares y personales de las personas trabajadoras. Primeramente, recalcar que su utilización, aunque puede significar a priori, un aumento en los gastos de la empresa o institución, debe analizarse como inversiones a mediano y largo plazo. La aplicación de dichas medidas, al ser de variada naturaleza, permiten una armonización en el ambiente laboral y personal, el fomento de la corresponsabilidad de cargas, e

indirectamente la eliminación de discriminaciones en el ámbito laboral, en especial las relacionadas con el género. Esto, por cuanto las medidas de conciliación permiten a los trabajadores continuar desempeñando su trabajo de manera eficiente, a la vez que se hacen cargo de sus responsabilidades personales sin interrupción de las labores desempeñadas.

El hecho de que las responsabilidades familiares y personales no interfieran con el correcto desempeño de las funciones de los/a trabajadores/as, elimina prejuicios y estigmas hacia las personas con este tipo de responsabilidades, abriendo el camino hacia el pleno goce de Derechos de manera equitativa en el plano laboral. (Osborne, R. 2009; p. 213).

Existen múltiples medidas de las cuales se puede hacer uso con este fin, entre las más recomendables y positivas se pueden encontrar:

Comunicación y fomento del conocimiento de las medidas de

conciliación: como punto esencial se considera pertinente que las personas trabajadoras conozcan cuales son las medidas de conciliación de las cuales tienen posibilidad de disfrute, ya que, muchas veces las personas ni siquiera conocen cuales permisos o beneficios se han establecido en su centro de trabajo.

Asimismo, que cuenten con la opción de proponer nuevas medidas que sean sometidas a estudio por parte de una comisión.

Flexibilización de horarios: flexibilidad en el cambio de turnos, en casos especiales permitir jornadas laborales reducidas, flexibilidad para contar con vacaciones o permisos especiales.

Celebración de fechas especiales: la celebración de los cumpleaños dentro del centro de trabajo suele tener efectos muy positivos, asimismo la celebración del día de la familia, día de los niños, entre otros.

La implementación del teletrabajo: en casos en que sea procedente y sea solicitado por la persona trabajadora, permitir el trabajo desde el hogar, con el fin de que el trabajador o trabajadora pueda permanecer más tiempo en casa. (Osborne, R. 2009; p. 214).

Ayudas económicas: la utilización de este tipo de medidas, en casos de matrimonio, defunción del trabajador o familiar y en casos de nacimiento de hijo/a.

Asimismo, para becar a los/as hijos/as de las personas trabajadoras con el fin de que realicen estudios o formaciones técnicas.

Asesorías gratuitas: a migrantes por temas relativos a su condición, asesorías fiscales, legales, psicológicas, familiares, entre otras. (**Osborne, R. 2009; p. 215**).

Cabe hacer algunos señalamientos de las razones por las cuales es positivo la implementación de medidas, programas y acciones positivas que tengan como fin erradicar las diferenciaciones entre hombres y mujeres en las relaciones laborales, así como promocionar la conciliación entre la vida personal y laboral de estos. Entre ellas se han mencionado:

Beneficios para las empresas.

1. Incremento de la motivación de las personas y el compromiso en el desarrollo y la productividad en la compañía o institución.
2. Reducción del estrés y enfermedades de las personas en el centro de trabajo. (**Abramo, L. 2013; p. 83**).
3. Aumento de la imagen pública frente a clientes y observadores externos.
4. Mejora cualitativa de la cultura de empresa o institución.
5. Eventuales desgravaciones fiscales y mayores facilidades en concursos públicos.
6. Mejora generalizada de las relaciones laborales.

Beneficios para los trabajadores y trabajadoras:

1. Mejora de la motivación.
2. Reducción de costos familiares.
3. Reducción de estrés y enfermedades.
4. Mayor satisfacción interna por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

5. Trabajar en un entorno más “natural” y de forma más comprometida.
6. Menor sensación de culpabilidad por no ver a los hijos o no ejercer el rol natural correspondiente.
7. Incremento de la empleabilidad y mejor desarrollo en la trayectoria profesional en la misma empresa.
8. Mayor estabilidad laboral y mayor equilibrio emocional y familiar.

Beneficios para las familias del personal:

1. Incremento del tiempo compartido, cuantitativo y cualitativo.
2. Mayor grado de satisfacción. (Abramo, L. 2013; p. 84).
3. Posible incremento de la natalidad al no ser vista como una simple carga imposible de conciliar con la vida laboral.
4. Menor carga de estrés en todos los aspectos derivados de la convivencia familiar (afrontar enfermedades, intervenciones quirúrgicas, defunciones, la pérdida de trabajo de uno de los cónyuges, las contrataciones hipotecarias, las reformas de la casa, el inicio del curso escolar, las vacaciones, etc.).
5. Desarrollo del rol familiar.

Beneficios para el estado y la sociedad:

1. Sociedad más equitativa y comprometida.
2. Promoción de un trato equitativo entre trabajadores/as.
3. Mayor respeto y comprensión de los diferentes roles vitales.
4. Mayor grado de competitividad de las empresas.
5. Mejora cualitativa del tejido empresarial.
6. Incremento del índice de empleabilidad nacional (reducción en los gastos por desempleo).
7. Reducción de costes judiciales.
8. Reducción de costes de formación. (Abramo, L. 2013; p. 85).

Los estereotipos o roles de género casi siempre en detrimento de las mujeres coartan su desarrollo profesional e imposibilitan el avance a la equidad de género, manteniéndose vigentes por la latente asignación de atributos a cada sexo.

Si bien el cambio individual representa un reto, porque conlleva la asunción de diferentes actitudes, posturas y acciones consecuentes que denoten la responsabilidad personal ante la realidad social y las visiones que se tienen de ella, implicarlas a espacios laborales, educativos, institucionales, a los ámbitos de las relaciones familiares y de pareja, viene a representar una tarea más compleja, porque aparte del compromiso individual, implica un compromiso colectivo.

Instrumentos internacionales que informan el Derecho Antidiscriminatorio Nacional. Normas y Convenios Internacionales relacionados con la no discriminación por razón de género en materia laboral.

A lo largo del presente trabajo, se ha podido apreciar la evolución que han tenido los Principios de Igualdad y No-Discriminación, y cómo en la actualidad estos funcionan como base al Derecho Antidiscriminatorio. Desde su consolidación desde una perspectiva material, se tornó evidente la necesidad de tomar una posición más activa de parte de los Estados, único método que permitiría la consecución de una igualdad real entre los/as ciudadanos/as. Es así como nacen las acciones positivas o afirmativas, como respuesta al vacío existente y a la necesidad de concretar un verdadero Principio de Igualdad. Lo primero que se debe tener presente, es que no existe un nombre único brindado a este tipo de medidas, la Doctrina las ha llamado de diversas formas a lo largo de los años: acciones positivas, acciones afirmativas, proceso afirmativo o medidas de fomento, entre otras. Por lo cual, es común encontrarlas en los diversos textos relativos al tema nombradas de formas variadas.

Para este efecto, se acogerá la brindada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual, de manera amplia, la ha definido como:

“Aquellas medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes”.

En la actualidad, las acciones positivas dirigidas a combatir discriminaciones por razón de género son de las que han tenido más auge y desarrollo, pero debe de tenerse presente que puede emplearse este tipo de medidas en cualquier otro tipo de causa de discriminación, como: la edad, situación económica, preferencia sexual, raza, entre otros.

En el caso de las implementadas en favor de la equidad de género, al ser su propósito eliminar obstáculos a la igualdad, se aplican al sexo menos representado; es decir, no tienen una aplicación sexual fija, sino que responden al colectivo infrarrepresentado. Distinto es que, en la gran mayoría de casos, el sexo menos representado es el femenino y, por ello, las acciones positivas inclinan la balanza en favor de ellas. Independientemente de la razón por la cual se estén aplicando, su fin siempre será promover la igualdad de Derechos de los colectivos vulnerables. Esto debido a que dichas políticas están siempre destinadas a un grupo determinado que se compone por personas que tienen un carácter común en el que se basa su pertenencia al grupo y se encuentran en situación de desventaja respecto de los demás, hecho que justifica su existencia. Su formulación parte del reconocimiento de la existencia de modelos y prácticas de discriminación, desventaja y exclusión social, y de la necesidad de un cambio de mentalidad tanto de los Poderes Públicos como de las personas y entidades privadas. De allí que la acción afirmativa no es un fin en sí misma ni debe perjudicar a terceros, al ser, más bien, un mecanismo para neutralizar los desequilibrios derivados de las diversas causas de discriminación.

Partiendo de la definición anterior, generalmente se podrán identificar dos sujetos presentes a la hora de aplicar acciones positivas. Por un lado, están los sujetos pasivos, que serán los Estados o empresarios privados encargados de generar e implementar políticas que desarrollen e impulsan la equiparación entre los grupos desfavorecidos.

Por el otro lado están los sujetos activos, conformados por el colectivo de personas marginadas o discriminadas, las cuales se verán beneficiadas por las acciones que emplee el sujeto pasivo. Asimismo, e independientemente de cuál definición se utilice de acción positiva, la Doctrina ha reconocido ciertos rasgos o características que permiten dilucidar cuando se está ante esta figura.

Portilla (2005) las resume en:

Temporalidad: una vez que el colectivo supera la situación de inferioridad en que se encontraba, deben cesar o suspenderse la aplicación de dichas medidas. No pueden ser fijas, deben estar sujetas a la consecución de un fin, cuando este se logra las medidas deben de desaparecer.

Rasgos transparentes e inmodificables: el motivo que conlleva a la aplicación de estas medidas debe de ser transparente e inmodificable, ya que se busca eliminar la marginación social de la cual es víctima una persona. Son rasgos que facilitan identificar a una persona cuando se le discrimina, por lo tanto, las medidas irán dirigidas a la eliminación de un estigma.

Fines, medios y consecuencias proporcionales: los beneficios de la medida han de ser alcanzados sin perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

Deben tomarse medidas moderadas, que muevan obstáculos fundamentalmente históricos, pero sin implicar un impedimento de acceso a los individuos que no forman parte del colectivo beneficiado.

En resumen, deben de tener una finalidad proporcional con los medios y las consecuencias que se despliegan de su aplicación. **(Portilla, K. 2005)**.

La autora **Soto (2009)**, agrega a la lista anterior:

Enfrentan desigualdades de hecho: están dirigidas a superar situaciones de desventaja o desigualdad que existen en la sociedad como consecuencia de las tradiciones, costumbres y papeles establecidos culturalmente. Van más allá de la existencia de igualdad legal o declarativa, y se fijan en la situación real de las personas en una sociedad, grupo social o institución determinada.

Son aplicables en la gestión estatal o privada: son actuaciones factibles de proponer tanto en el Estado como en empresas privadas. Como medidas del Estado, pueden orientarse a modificaciones internas de este o a exigir o incentivar su aplicación en otros sectores.

Pueden ser aplicadas en diferentes ámbitos: debido a que responden a variedad de causas de desventajas. Las más comunes son aplicadas en los ámbitos laboral, comunicacional y educacional.

Buscan resultados tangibles: con ellas se pretenden lograr efectos concretos, que puedan ser evaluados y que signifiquen un avance con relación a la situación de desigualdad identificada. (Soto, C. 2009).

El desafío de erradicar los estereotipos de género solamente podrá sobrepasarse mediante la unificación y compartir de ideas, esfuerzos y propuestas de acciones para eliminarlos con el firme compromiso de una nueva sociedad más inclusiva para todos/as en el futuro, tomando en cuenta y considerando los valores y creencias que practicamos en el presente, y analizando la conveniencia de las modificaciones que se deberían llevar a cabo en todos los ámbitos, uno de los ámbitos donde podría iniciarse es en los hogares, analizando posibles cambios en las prácticas organizativas familiares como las distribuciones igualitarias de responsabilidades y trabajos; asumiendo el deber de acabar con el trato sexista, instaurando la reflexión y ejemplo en las acciones de los propios padres en la crianza, porque mucho de lo que somos como sociedad representa la educación/formación recibida en casa.

Otro foco de atención deberían ser las Instituciones Públicas y Privadas como así también las Organizaciones de la Sociedad Civil, éstas tienen la tarea de crear políticas para la transformación, promoviendo prácticas, creando programas y proyectos como Políticas Públicas, anteponiendo las acciones de quienes trabajan en ello desde la sensibilización en todos los espacios. Este tipo de acciones representan la base para impedir que las condiciones de vida, las oportunidades y la participación de los individuos se vean afectadas por los estereotipos, indistintamente del ámbito desde donde se desempeñen, como de su identidad de género.

Igualmente, estas acciones contribuirían al alcance de la equidad de género y todos los beneficios que trae implícito.

Operacionalización del cuadro de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores
Previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional.	Hace referencia al conjunto de planes, pautas o estrategias específicas previamente analizadas de forma rigurosa, esto con la finalidad de abordar la problemática de las diversas manifestaciones de violencia perpetrada contra la mujer en el ámbito laboral por su condición o a consecuencia de su género. Su finalidad implica el tratamiento preventivo, o en su caso subsanador de aquellas causas que involucran la vulneración femenina laboralmente o el impedimento de su desarrollo profesional como resultado de las características estereotipadas que a nivel social se adjudican a los roles o labores a desempeñar.	<p>Manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral.</p> <p>Impacto de los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la</p>	<p>Violencia laboral. Generalidades sobre los actos constitutivos de violencia laboral.</p> <p>La discriminación desde un criterio material y su relación con el género.</p> <p>El género como expresión cultural.</p> <p>Tipologías y elementos esenciales de las conductas discriminatorias.</p> <p>Distinciones constitutivas de discriminación laboral hacia la mujer.</p> <p>Factores incidentales en la persistencia de la discriminación.</p> <p>Nexo de unión entre discriminación y pobreza.</p> <p>División sexual del trabajo como base de la discriminación laboral.</p> <p>Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo como indicador de la discriminación fundada en el sexo en el trabajo. La discriminación en el acceso al mercado de trabajo.</p> <p>La discriminación en materia de remuneración. Radicación y factores determinantes en la problemática.</p> <p>Importancia de la eliminación de la discriminación en el plano del trabajo.</p> <p>Las mujeres y los medios de comunicación.</p> <p>La importancia social de los medios de comunicación.</p> <p>La imagen que se ofrece de las mujeres desde los medios de comunicación.</p>

		<p>construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles.</p>	<p>El papel de los medios de comunicación en los estereotipos de género. Uso de tiempo. La preferencia por el sexo masculino o femenino en la actividad económica. La mujer en la educación y deportes. Situación sociocultural respecto al involucramiento de las mujeres en roles trascendentales. La comunicación como agente socializador. El valor social y político de la comunicación. La transformación del espacio público. Género y lenguaje visual.</p>
		<p>Fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente.</p>	<p>Igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado Maternidad, infancia saludable y padres que trabajan. Roles de género y participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Segregación y estereotipos ocupacionales. Determinantes de riesgo en el plano laboral. Consecuencias de la violencia laboral.</p>
		<p>Orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina.</p>	<p>Enfoque de Derechos Humanos. Eliminación de estereotipos discriminatorios. Rutas de proyección para el logro de la participación cívica en pos de generar conciencia en la enmarcación de pautas conductuales que salvaguarden el respeto, sustentabilidad y efectividad de Derechos Laborales de las mujeres.</p>

			<p>Mecanismos de participación ciudadana.</p> <p>Propuestas de buenas prácticas para mejorar el tratamiento y regulación de actuaciones discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales en nuestro país.</p> <p>Instrumentos internacionales que informan el Derecho Antidiscriminatorio Nacional.</p> <p>Normas y Convenios Internacionales relacionados con la no discriminación por razón de género en materia laboral.</p>
--	--	--	--

Marco metodológico

Tipo de investigación. La investigación es de enfoque cualitativo, dentro de una perspectiva documental, se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, Código Laboral y Procesal Laboral Paraguayo, Tratados Internacionales, Legislaciones vigentes, y la Constitución Nacional del Paraguay), este tipo de investigación hace uso de datos disponibles que han sido obtenidos por otros investigadores o instituciones para otros propósitos.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que “la investigación documental consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos de estudios”. **(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).**

En tanto el profesor **Barrientos (2018)**, menciona que la investigación documental “es el estudio del continente del documento a fin de realizar una contextualización y el estudio de contenido, que abarca el análisis sintáctico, el análisis semántico y la complementación con la inferencia y la crítica. Sin embargo, en este material se asumen los dos análisis”. **(Barrientos, 2018).**

Para esta investigación, se obtuvieron informaciones de tipo bibliográfico, entre los materiales documentales a utilizar se encuentran los libros, Leyes, artículos de publicaciones como revistas, periódicos y artículos que se extrajeron de portales de la web con especialidad al tema motivo de estudio.

Nivel del conocimiento esperado. Es descriptivo. Existen diversos niveles de investigación, siendo el que se ajusta a ésta, corresponde al Descriptivo. La investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. Trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentamos una interpretación correcta. **(Tamayo y Tamayo, 2004).**

Técnica e instrumentos de recolección. La técnica utilizada para la recolección de los datos es el análisis documental. Al respecto, el objetivo del análisis documental “es la representación condensada de información para el almacenamiento y consulta”. (**Barrientos, 2018**).

A través del análisis documental se podrá realizar una contextualización del fenómeno estudiado, pudiendo determinar las normativas legales vigentes referidas al fenómeno.

Población. Se entiende por población al conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. (**Arias Odón, 1999**).

En tal sentido, la población objeto de estudio estará conformada por las diversas fuentes documentales (primarias, secundarias y terciarias) utilizados para responder a la problemática planteada.

Diseño de la investigación. Es una investigación de diseño no experimental. La investigación no experimental es la que se efectúa sin manipular intencionadamente variables, en otras palabras no se varía intencionalmente las variables independientes, solo se observa el fenómeno en su ambiente natural y después se analiza, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones que ya existen, limitándose a una recopilación bibliográfica y análisis con relación al método de Investigación Científica señalado anteriormente. (**Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014**).

Marco analítico

Conclusiones.

Explicar la importancia de las previsiones normativas aplicables en materia de discriminación laboral por razón de factor género en la construcción estereotipada de roles en el plano nacional.

Si bien en Paraguay el desarrollo de la normativa respecto al tema ha sido desafortunadamente leve y lenta. Hay que reconocer el significativo avance en la adopción y cumplimiento de la legislación y del trato a las niñas y mujeres, especialmente en la toma de postura de sancionamiento en casos donde se den tratos discriminatorios directos y prejuicios hacia la mujer, así también el ofrecimiento y disponibilidad de empleos y acceso a la educación y el desenvolvimiento en instituciones y su participación en procesos políticos. Aunque se han establecido medidas y existen normas con el propósito de erradicar tratamientos discriminatorios, este tema no ha sido analizado desde la perspectiva correcta, pues se mantienen vigentes en la sociedad paraguaya dichos tratos diferenciadores que a nivel social y económico generan consecuencias perjudiciales.

Se debe destacar que muchas de las normativas se enfocan de manera neutral, aun cuando se implementen de buena fe, pero posiblemente en la práctica generan efectos pocos proporcionales y perjuicios para un determinado colectivo (la mujer). Por lo que se requiere imperiosamente llevar a cabo acciones de forma real, ya que la existencia de estos tipos de comportamientos es comprobable, sobre todo los perpetrados hacia el género femenino, por lo que se deben seguir pautas que hagan identificar esta naturaleza de comportamientos, y las formas más eficaces y rápidas para eliminarlos.

Es necesario poner en marcha buenas prácticas para que a través de las instituciones y empresarios estas herramientas normativas surtan efectos positivos y sean favorables para lograr avanzar hacia el desarrollo como una sociedad igualitaria.

Se debe apostar a la concientización pública con relación a temas que abarquen la discriminación, que se ejecuten medidas en pos de lograr la conciliación entre la vida personal y la laboral, y que se promueva la responsabilidad compartida en la repartición de cargas familiares.

La responsabilidad del Estado es otorgar la protección y garantías debidas a los sectores vulnerables y vulnerados, superando todos los obstáculos que impiden un trato equitativo y respetuoso a todos/as, pasando del simple discurso teórico a la práctica real efectiva dando cumplimiento en todos los ámbitos de vida de nuestra realidad social a lo que establece la Carta Magna en sus artículos: 46 y 48.

Artículo: 46. 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 la propicien”.

Artículo: 48. De la igualdad de Derechos del hombre y de la mujer:

“El hombre y la mujer tienen iguales Derechos Civiles, Políticos, Sociales, Económicos y Sociales. 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”. Teniendo en cuenta estas premisas, falta mucho por hacer, si bien en la actualidad se han sobrepasado ciertas trabas relacionadas al deber ser o al hacer que implican las asignaciones sociales impuestas a mujeres y hombres, el trayecto por recorrer es largo y complejo, más analizando los patrones socioculturales o tradiciones que generan impactos en el imaginario colectivo cuando se trata de oficios desempeñados por mujeres que anteriormente sólo se encuadraban a ser ocupados y dominados por hombres. Lo que en mayor parte provoca pérdidas de oportunidades y participaciones en diversos ámbitos, y trae aparejada la preocupación de que el sexo de un individuo es un condicionante para evitar desempeñarse y realizarse, motivos éstos que se suscitan en las esferas públicas como en las privadas.

Analizar la implicancia de las manifestaciones y consistencias en el sostenimiento de la violencia de género en el ámbito laboral. A lo largo de la historia de la humanidad la violencia de género es un fenómeno que se ha perpetuado y hasta el día de hoy está presente en todas las sociedades, cuyas consecuencias son contraproducentes para el desarrollo de las personas, pero ello no significa que sea inevitable y menos que deba de aceptarse. Por lo mismo se necesita que sus modalidades sean identificadas para saber qué hacer cuando se dan para erradicarlas

y con ellos preponderar los Derechos y las responsabilidades de los/as trabajadores/as, empresas, patronatos, departamentos de recursos humanos y sindicatos.

Es de conocimiento general que tanto la sociedad y familia, las mismas instituciones como así también la cultura nacional son los principales promotores de las ideas y patrones de conducta que se tiene de los hombres y las mujeres, pero son finalmente ellos/as quienes le dan el verdadero significado. El funcionamiento desde antaño de estos estereotipos ha representado una barrera para el trato digno y equitativo de las mujeres y un limitante negativo para la igualdad de Derechos, oportunidades, familia, acceso a la educación, acceso a un trabajo y una equiparada participación en la sociedad, viniendo éstos a representar agentes propagadores entre los sexos para la insensibilidad, desproporción y discriminación, impidiendo el desarrollo personal e integral de las mismas.

Indagar sobre el impacto de los estereotipos y sexismos publicitarios de televisión en la construcción de la perspectiva ciudadana sobre la atribución de roles. En este aspecto la participación publicitaria en la construcción estereotipada de roles de los hombres y las mujeres implican clara y evidenciadamente la inequidad de género, por el sostenimiento y propagación de ideas sobre el deber ser y actuar de hombres y mujeres bajo la tramada excusa del consumismo social con mensajes absurdos como “lo que vende más”, “como fue y tiene que ser siempre”, “hay que dar al público lo que pide”, “cada cosa y cada quien en su lugar”, “es el rol que le corresponde”. Las funciones de los estereotipos de género son el construir y dar respuestas a hechos sociales, como ejemplo más común es la designación de roles dentro del hogar, crianza y cuidado de los/as hijos/as y poca participación en cargos de poder. La valoración asignada socialmente no es el mismo a la de un hombre, invalidando o minimizando su capacidad de liderazgo, pues la noción de mujer siempre se ve asociada a la debilidad/vulnerabilidad, y esto viene a representar la justificación otorgada para determinar las desigualdades y el orden social.

En situaciones como las de promocionar productos los medios de comunicación los publicitan empleando la figura femenina para representar productos de belleza, para el cuerpo y productos de uso doméstico (electrodomésticos, elementos de limpieza, y todo lo relacionado a la crianza de niños) con el propósito de generar con ello

consumismo masivo. Sin mencionar los innumerables y escandalosos atropellos que se hacen a la mujer en las canciones actuales que no hacen otra cosa que degradarlas y cosificarlas, y mientras más escandalosas y explícitas sean las letras es donde existe una mayor tendencia de reproducciones. Ejemplos como éstos generan una baja y significativa falta de representación de las mujeres en rangos o actividades políticas, tecnológicas y deportivas, encuadrando la promoción y publicidad a las representaciones masculinas, asociándolos a categorías financieras, empresariales, telemáticas, comunicacionales, roles de liderazgo, independientes, desempeñándose profesionalmente fuera del hogar, adquisición de productos como automóviles y; el acceso y desarrollo en carreras de porte más técnicas, dejando con ello en un muy bajo contraste la aparición femenina en rangos intelectuales y profesionales.

En las publicidades las mujeres más jóvenes son las más expuestas en gran parte, asociándoles el protagonismo en avisos publicitarios de indumentarias, donde denotan la preferencia a mujeres de test blanca, delgadas y cutis perfecto.

Otro ejemplo en las telenovelas, series y películas, las actividades realizadas en las escenas por mujeres, se les adjudica características específicas “de lo que implica ser mujer”, incluyendo rasgos de emocionalidad, vulnerabilidad, o frívolamente en ciertos avisos se las muestran comúnmente en el rol de consumidoras de determinados rubros en detrimento de otros, o se manifiesta su solidaridad en cuanto a la división sexual del trabajo o en situaciones donde ejecutan papeles tradicionalmente femeninos caracterizados por la dependencia. Se dan casos en los que generalmente, son expuestas siendo ignoradas en sus papeles de productividad y, en otros se les adjudica como un complemento, pero la mayor parte se visualiza la naturalización del deber de la ocupación del hogar, limpiando, cocinando, planchando, barriendo y criando hijos/as.

Patrones como los expuestos no hacen más que extender la idea e imagen de que, o la mujer es un objeto de apreciación o que las limitan a ser un objeto sexual o sumisión, subestimando su protagonismo en la construcción social. Si bien se han dado avances en la industria publicitaria, aún persisten los estereotipos, centrando el foco de atención a la descripción de lo femenino desde un lugar todavía débil y reservado, impactando de esta forma en los requerimientos que la sociedad exige de una mujer, el cómo debe actuar o manejarse en una cultura aun de tendencia

patriarcal, dudando de su trayectoria, racionalidad y de su autoritarismo, y alimentando creencias falsas que encasillan a la mujer en roles rutinarios y minuciosos.

Abordar el basamento del fundamento de la igualdad de género como eje del trabajo decente. La finalidad central del trabajo decente es alcanzar en la vida de las personas transformaciones positivas y la forma idónea para cumplir con dicho cometido es mediante la coordinada e integrada intervención en los sectores políticos e institucionales, siempre guardando el debido respeto y cumplimiento a las determinaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el plano interno, es decir, contemplar en dichos planes interventivos la creación de puestos de trabajo, la protección y el diálogo social y la interacción del Gobierno, empleadores y trabajadores/as, el ceñimiento a los principios y Derechos Laborales. Adoptando desde una perspectiva integral la igualdad de género como característica elemental del trabajo decente.

Es de suma importancia afianzar el acceso a un trabajo decente para todos/as en pos de equitativamente cada uno/a pueda proyectar un porvenir prometedor para sí mismos/as, como para sus familias y también para la sociedad, porque de alguna u otra manera todos/as indistintamente hombre o mujeres, contribuimos al desarrollo/crecimiento y prosperidad de la nación en cualquier área. Las diferencias biológicas y los roles socioculturalmente construidos para hombre y mujeres, y la manera en que estos factores conviven en el plano laboral representan la pieza clave del trabajo decente. Por lo que resulta de suma urgencia adoptar pautas para evitar que se siga acrecentando el desempleo y, consecuentemente la pobreza, situación que provocaría el empeoramiento financiero/económico.

Los factores que deberían de tenerse en cuenta para determinar la contratación, capacitación y promoción laboral tendrían que ser competencia, idoneidad en el campo que se desea abarcar y todas aquellas condiciones requeridas para el empleo al que se postula. Hablar de trabajo decente implica uno en el cual se asegure el reconocimiento y cumplimiento de los Derechos Laborales, la libertad sindical, de asociación y negociación colectiva de los/as trabajadores/as, obtener este tipo de trabajo es complejo, mantener a una familia, atender a los hijos, cumplir las responsabilidades con las empresas tampoco es fácil.

En nuestra sociedad en especial, la mujer enviste contra una pared al intentar acceder un trabajo parcial o de tiempo completo, o por el contrario son excluidas, en muchas oportunidades no se le proporciona apoyo como los servicios de guardería (para aquellas mujeres que son madres es un tema complejo); también las condiciones en las que trabajan muchas veces no son las más óptimas y seguras, sin mencionar la ardua batalla que deben enfrentar para intentar acceder a “puestos destinados exclusivamente para hombres”, y en ocasiones ingresan a empresas que no les brinda las herramientas informativas indispensables para conocer sus Derechos.

Pese a los esfuerzos siguen persistentes los obstáculos para el logro de igualdad de género, como los defectos en manejo y control del uso de políticas nacionales. Se debe procurar desde los programas y políticas el desarrollo y la lucha en contra los estereotipos para derribar los obstáculos ideológicos de carácter hoy por hoy sistemáticos que asignan papeles determinados a hombres y mujeres.

Se requiere instar a la proactividad tomando medidas positivas antidiscriminatorias, y llevando a cabo actividades de concientización, visibilización y sensibilización en pro de los Derechos Laborales, la defensa y dignificación del empoderamiento económico femenino y de sus competencias. Instaurar el debate para concretar la integración social en materia de igualdad de género, presionar a todos los Órganos Competentes para se sigan creando y dando espacios laborales a las mujeres, buscando siempre las mejores alternativas para mejorar su situación.

Proponer orientaciones para el redireccionamiento positivo de las actividades nacionales en defensa de la actividad laboral femenina. Todos/as podemos cambiar el rumbo de las diferentes áreas en nuestro país y cambiar los patrones impuestos, hay que ser claros en que es una ardua tarea y de proyección a largo plazo, pero no imposible. Una pauta concreta e indispensable podría ser la de proyectar de forma adecuada a las mujeres, hacerlas parte de las políticas nacionales, no sólo en papeles, sino trasladar esa participación a la realidad práctica, erradicando con ello las condiciones y tratamientos discriminatorios. Igualmente, es importante la redefinición de políticas laborales, comerciales y fiscales, generando con ello un giro trascendental para impedir secuelas contraproducentes sobre cuestiones de género.

Es necesario el reconocimiento contributivo y participativo de la mujer en la evolución de la economía, por parte de todos los estamentos sociales, demostrando

de esa manera que la mujer es capaz de aportar perspectivas innovadoras en materia de gestión y merece mayor protagonismo en políticas macroeconómicas.

Promoviendo así el equilibrio participativo tanto de hombre como de mujeres en igual medida para prosperar en materia de igualdad de género y la visión desde los órganos gubernamentales y desde los servicios públicos y ámbitos empresariales que se tiene sobre la mujer, y allanando la perspectiva de búsqueda de sólo interés propio sino que cualquier oportunidad o puerta que pueda abrirse en dicho proceso beneficie a la generalidad sin distinción; concientizando y abrazando la diversidad como factor positivo para el cambio.

Los cambios en las actitudes sociales y los comportamientos en forma individual, deben tratarse desde un enfoque integral, se debe plantear en este sentido en el área laboral a través de medidas específicas.

Se deben promover campañas educativas pues son las que mayor alcance tendrán en la transmisión de información para alcanzar el cambio , pero para lograrlo estas informaciones deben proyectar la igualdad de género no como un fin, también debe estar fundamentado desde la perspectiva empresarial, ya que con ello se aprovecharía la creatividad y productividad de la población futura, es decir, la población en proceso de formación es un sector estratégico para generar estas transformaciones, pues desde temprana edad se estaría sembrando el sentido conciencia y es lo que finalmente en un plazo determinado surtiría efectos positivos, estaríamos ante ciudadanos/as competitivos/as, pero desde el respeto y la dignificación, aumentando sus beneficios y crecimiento personales y generando ganancias a nivel colectivo.

La falta de compromiso político y de los ámbitos jurídicos son uno de los determinantes en los contextos de discriminación por razón de factor de género, pero principalmente las actitudes sociales estereotipadas y discriminatorias son la causal principal en torno al cual se arraiga la imposibilidad de su desaparición y provocan la repetición de acciones degradadoras y cosificadoras.

Sugerencias.

Reafirmar y hacer cumplir las Normativas Nacionales pertinentes que fortalezcan enfoques integrales sobre la igualdad de género en los lugares de trabajo.

Fortalecer prácticas y gestiones con respecto a los Departamentos de Recursos Humanos ejecutando programas investigativos que se aboquen a aumentar la capacidad con relación a la igualdad de género e incrementen prácticas en contra de la discriminación en el ámbito empresarial.

Supervisar y procurar el respaldo jurídico contra la discriminación sexual fomentando la mejora de programas formativos dirigidos a las instituciones/autoridades responsables del cumplimiento de la prevención y protección de estas áreas, específicamente a aquellos que llevan adelantes la gestión de inspección, los órganos competentes en materia de relaciones laborales o de trabajo.

En cuanto a la Seguridad Social, proporcionar la debida protección, con miras a garantizar el trato igualitario a mujeres y hombres, enfocando resultados equitativos, en especial sobre la discriminación por razón de sexo.

Inmiscuir las inquietudes en cuestión de género en las políticas y estrategias encaminadas a la promoción de un favorable crecimiento de las personas con economía desfavorables o de pobreza, promoviendo la facilitación y abordaje adecuado de situación de empleo, en especial de las mujeres cabezas de familias.

Llamar al debate desde todos los estrados sociales a la adopción de políticas que propongan la flexibilidad laboral en cuanto a horarios, esto con la finalidad de poder lograr un equilibrio entre los tiempos de contraprestación de servicios, pero también de la calidad de vida, equilibrando el tiempo de vida laboral y el tiempo de vida familiar, o de que los/as trabajadores/as puedan conciliar el tiempo que requieran dedicar a su formación, optar por una carrera profesional ininterrumpidamente y libre de discriminaciones.

Difundir socialmente el diálogo, en especial respecto al acceso y promoción de la negociación colectiva que tengan que ver con aspectos que alteren al trato igualitario entre los hombres y las mujeres aboliendo impedimentos para justa y digna representación de trabajadores/as.

Incentivar a las empresas a la proposición de cargos dentro sus organizaciones dirigidas a la ubicación de personas de edad avanzada a la ocupación de un trabajo digno, brindando de forma programada servicios/asesoramientos en materia de desarrollo de finanzas, luchando así por revocar el descarte de ocupación/labor de personas mayores. Eliminando mediante la acción de los Gobiernos y de todos los actores sociales los impedimentos que obstaculización de sus contrataciones. Con esto verdaderamente se estaría dando oportunidad a todos los sectores olvidados, acogiendo con conciencia y empatía a todas las edades.

Emplear herramientas jurídico-sociales para la generación de entornos flexibles, saludables y adecuados en el contexto de empleo, eliminando condiciones de trabajo inseguros, insalubres que vayan en detrimento de las capacidades y estado de productividad de los/as trabajadores/as.

Dar prioridad a la prestación de apoyo/guía técnica en materia de protección jurídica contra la discriminación por razón de factor género en el plano laboral a través de la divulgación y formación para la comprensión de las herramientas actuales proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre problemáticas como acoso sexual en el área laboral, como una forma contributiva para erradicar efectivamente la violencia contra mujeres y niñas.

El fortalecimiento del aprendizaje y desarrollo permanente de actitudes y aptitudes para alcanzar positivas calificaciones y evoluciones a lo largo de la vida laboral, y la apertura de oportunidades para los/as trabajadores/as.

Promover campañas en procura de lograr la sensibilización, concientización y conscientización que traten y expongan al diálogo de la opinión pública la problemática de las causas generadoras de discriminación por razón de factor género; caminos a seguir para alcanzar un mayor nivel de productividad y cobertura social colectiva, trayendo a colación la necesaria participación de empleadores/organizaciones y trabajadores/as para el conjunto hallazgo de respeto, aceptación, consideración y garantía de los Derechos de los/as trabajadores/as.

Referencias bibliográficas.

- ABRAMO, L. (2013). *“Desempeño Laboral de Hombres y Mujeres: Opinan los empresarios”*. Centro de Estudios de la Mujer. CEM. Madrid. España.
- ACEVEDO, D., Biaggi, Y. & Borges, G. (2006). *“Violencia de Género en el Trabajo: Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral”*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Volumen 14. N° 32. Trabajo presentado en la V Jornada Nacional Universitaria de Investigación en Género. Mérida. Venezuela. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012
- ÁLVAREZ, A. (2013). *“Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo”*. Cuestiones Generales sobre Discriminación.
- ARREDONDO, P. (2000). *“Voces de Mujeres”*. Participación en el Primer Foro Internacional de Mujeres en Radio. Ciudad de México. México.
- BACHELET, M. (2020). *“Desigualdades de Género en el Mercado Laboral: Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás”*.
- BALLESTRERO, M. (1996). *“Acciones positivas: Punto y aparte”*. N° 19. Universidad de Alicante. Área de Filosofía del Derecho. Alicante. España.
- BENGOECHEA, M. (2002). *“Una propuesta de manual de crítica textual desde la lingüística femenina”*. En Femenino y Masculino. Instituto de la Mujer. Madrid. España.
- BONAN, C. (2003). *“Sexualidad, reproducción y reflexividad: En búsqueda de una modernidad distinta”*. En Sexualidades y Sociedad Contemporáneas. Colección Seminarios. Universidad de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile. Chile.
- BRAVO, M. (2004). *“La Organización del Trabajo en la Empresa y el Principio de No-Discriminación”*. La igualdad ante la Ley y la No-Discriminación en las Relaciones Laborales. XV Congreso

Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Madrid. España.

BURKLE, M. (1997). "*La Post-Televisión y la Construcción de la Sexualidad de la Mujer*". En Razón y Palabra. Edición Especial. Monterrey. México.

BURKLE, M. (1997). "*La Tecnología las ha olvidado: Mujeres de Tercer Mundo y Nuevas Tecnologías de la Comunicación*". En Razón y Palabra. Edición N° 9. Monterrey. México.

BUSTOS, O. (2005). "*Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación*". Instituto Jalisciense de las Mujeres e Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León. Jalisco. Nuevo León. México.

CAPPELIN, P. (2009). "*Análisis y propuestas: La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación*". Fundación Friedrich Ebert. Bonn. Alemania.

CARMONA, C. (2014). "*Trabajo femenino y violencia laboral*". Estudio de caso en una tienda de autoservicio. Tesis. Xalapa. México.

CARVAJAL, D. & Rojas, K. (2013). "*La discriminación indirecta por razón de género en las relaciones laborales*". Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. San José. Costa Rica.

CÓDIGO Laboral Paraguayo & Código Procesal Laboral. (2019). "*Legislación Paraguaya*". Ley N° 729/1.961. Que sanciona el Código del Trabajo. Ediciones: Librería El Foro S.A. Asunción. Paraguay.

CONSTITUCIÓN Nacional. (2013). "*Legislación Paraguaya. Constitución de la República del Paraguay*". Decreto N° 7.671/2.011, por el cual se dispone la Publicación.

DELGADO, G. (2008). "*Políticas públicas con perspectiva de género*". Material de exposición. Presentación en Power Point. Investigación del

Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE). UNAM.

DELGADO, G., Bustos, O. & Novoa, R. (1998). *“Ni tan fuertes/frágiles”*.

Resultados de un Estudio sobre Estereotipos y Sexismo en Mensajes Publicitarios de Televisión y la Educación a Distancia. Programa Nacional de la Mujer. Primera Edición. Distrito Federal. México.

ESTRADA, F. (2010). *“Violencia en el trabajo: Surgimiento del problema social”*.

Jornada de Estudios Escandinavos en Criminología y Prevención del Delito. Volumen 11.

FACIO, A. (2009). *“Cuando el género suena cambios trae”*. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Primera Edición. San José. Costa Rica.

FERNÁNDEZ, X. (2012). *“Construcción Social del Género: Conceptos básicos”*.

Secretaría Técnica de Género. Poder Judicial de Costa Rica. San José. Costa Rica.

FERRAJOLI, L. (1999). *“Derechos y garantías: La Ley del más débil”*. Traductor:

Ibáñez, A. Editorial: Trotta. Madrid. España.

FRIES, L. (2005). *“Feminismo, género y patriarcado”*. Revista sobre Enseñanza del

Derecho. N° 3. Buenos Aires. Argentina.

GALLEGO, J. (2005). *“Él hace. Ella es. Representación de los Hombres y Mujeres en los Medios de Comunicación”*. En Género y Comunicación.

GUZMÁN, F. (2002). *“Segregación ocupacional por género”*. Investigación

Económica. Acatlán. México

INMUJERES, Instituto Nacional de Mujeres. (2004). *“El ABC del Género en la*

Administración Pública”. Instituto Nacional de

Mujeres/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PNUD. Ciudad de México. México.

INSTITUTO Nacional de las Mujeres. (2007). *“El Impacto de los Estereotipos y los Roles de Género”*. Dirección de Estadística. Ciudad de México. México.

ISLAS, H. (2005). *“Lenguaje y Discriminación”*. Colección Cuadernos de la Igualdad. N° 4. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED.

LA Hora de la Igualdad en el Trabajo. (2003). *“Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”*. Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 91 Reunión. Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición. Ginebra.

LA Igualdad de Género como eje del Trabajo Decente. (2009). *“Conferencia Internacional del Trabajo 98 Reunión”*. Oficina Internacional del Trabajo. Informe IV. Sexto Punto del Orden del Día. Ginebra.

LAMAS, M. (2005). *“La antropología feminista y la categoría de género”*. En *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. Taurus. Ciudad de México. México.

LAS Mujeres y los Medios de Comunicación. (2005). *“La Importancia de los Medios de Comunicación”*. Instituto Nacional de la Mujer. Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico.

LINEAMIENTOS Generales sobre Violencia de Género en el Ámbito Laboral para los Centros de Trabajo. (2019). *“Género y Justicia: Proyecto de Género y Justicia”*. Oficina de Enlace y Parteneriado en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). Ciudad de México. México.

MAHONEY, H. (2005). *“Mujeres, Desarrollo y Medios de Comunicación”*. En *Telos. Cuadernos de Comunicación, Tecnología y Sociedad*. N° 31.

MANUAL de Sensibilización para Incorporar la Perspectiva de Género. (2011).

“Publicidad con Equidad”. Gobierno Federal. SEGOB.

Instituto Nacional de las Mujeres. Tejiendo Igualdad. Primera Edición. Editorial: Imágenes Orgánicas. Distrito Federal. México.

MENÉNDEZ, I. (2001). *“Una representación invisible: Imagen actual de las Mujeres en los Medios de Comunicación”*. En Mujeres en medio. Repaso Crítico a los Medios de Comunicación y su lenguaje. Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación. AMECO. Madrid. España.

MONGELÓS, T., García, E. & Closs, A. (2018). *“Guía Metodológica para Incorporar la Perspectiva de Género, No Discriminación y Buen Trato en Reglamentos Institucionales de los Organismos y Entidades del Estado”*. Ficha Técnica. Secretaría de la Función Pública. Gobierno Nacional. Asunción. Paraguay.

MORALES, R. & Mora, R. & Jiménez, H. (2013). *“Equidad socio-económica de género: Avances, retos y desafíos”*. Observatorio de la Coyuntura Macroeconómica. Escuela de Economía. Universidad Nacional. San José. Costa Rica.

NAVARRO, B. (2008). *“Transversalidad de Género: Igualdad de Género en las Relaciones Laborales”*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid. España.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. (2014). *“Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo”*.

ORTIZ, M. (2001). *“Igualdad de Sexos en los Medios de Comunicación”*. En Mujeres en medio. Repaso Crítico a los Medios de Comunicación y su lenguaje. Asociación de Mujeres Profesionales de la Comunicación. AMECO. Madrid. España.

OSBORNE, R. (2009). *“Apuntes sobre Violencia de Género”*. En Libros/Book Reviews. Volumen 69. N° 1. Ediciones: Bellaterra. Barcelona. España.

- OTERO, L. (2011). *“La Igualdad y No-Discriminación de Género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ordenamiento Internacional Europeo”*. Memoria para optar por el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- PÉREZ Del Río, T. (2013). *“La prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo”*. Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz. Cádiz. España.
- PLAN Nacional de Igualdad. (2018). *“Allanar obstáculos para la igualdad sustantiva”*. IV PLANI. ONU MUJERES. Gobierno Nacional. Asunción Paraguay.
- PLAN Estratégico para la Igualdad Efectiva de las Mujeres y Hombres. (2022). *“Plan Estratégico 2022-2025”*. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España. Madrid. España.
- PORTILLA, K. (2005). *“Principio de Igualdad: Alcances y perspectivas”*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Distrito Federal. México.
- QUINTANA, N. & Plaza, J. (2005). *“El humor que no da risa: El sexismo en los programas de entretenimiento televisivo”*. En Jornadas sobre Mujeres y Medios de Comunicación. Jornada N° 3. Departamento de Periodismo II. Universidad del País Vasco. Editores: Larrondo Urieta, A. & Meso Ayerdi, K. Vizcaya. España.
- RODRÍGUEZ, C. (2003). *“Mujeres y Medios de Comunicación”*. Asociación para los Derechos de las Mujeres en el Desarrollo. Toronto. Canadá.
- ROJO, E. (2001). *“La Discriminación Laboral Indirecta”*. Revista de Derecho. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Austral de Chile. Valdivia. Chile.
- TOMEI, M. & Duarte, D. (2013). *“No-Discriminación en el empleo: Ocupación e Igualdad de Remuneración”*.
- THOMPSON, J. B. (1998). *“Los medios y la modernidad: Una teoría de los Medios de Comunicación”*. Editorial: Paidós. Barcelona. España.

- SOTO, C. (2009). *“Acciones positivas: Formas de enfrentar la asimetría social, en igualdad para una Democracia incluyente”*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. IIDH. San José. Costa Rica.
- UNIDAD Mujer y Desarrollo. (2006). *“Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de Género”*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL. Santiago de Chile. Chile.
- UNZUETA, M. (2013). *“La acción positiva: Análisis del concepto y propuestas de revisión”*. Jornadas sobre Políticas locales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”. Palacios de Congresos Europa.
- URIS, J. (2014). *“La violencia de género en el ámbito laboral”*. Tesis. Universidad de Murcia. Facultad de Derecho. Murcia. España.
- VALDÉS Dal-Ré. (2020). *“Persona del Trabajador, Constitución, Principio de Igualdad”*. La Igualdad ante la Ley y la No-Discriminación en las Relaciones Laborales. Del Principio de Igualdad Formal al Derecho Material de No-Discriminación. Igualdad de Género y Relaciones Laborales. XV Congreso Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid. España.
- VÁZQUEZ Montalbán, M. (1985). *“Historia y Comunicación Social”*. Editorial: Alianza. Madrid. España.
- VELA Barba, E. (2017). *“La Discriminación en el Empleo en México”*. Instituto Belisario Domínguez. Primera Edición. Editorial: La Biblioteca. Rodrigo Mazza. Senado de la República. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Ciudad de México. México.
- VERÓN, E. (1989). *“El nuevo espacio público”*. Editorial: Gedisa. Barcelona. España.