

**REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES EN
EL PARAGUAY**

Rosaura Vaneza Granada Dávalos

Tutora: Abg. Mirta De Jesús Noguera Irala

**Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental como requisito
parcial para la obtención del título de Abogada**

Caazapá, 2018

CONSTANCIA DE APROBACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Mirta De Jesús Noguera Irala, con Documento de Identidad N° 4.567.803, Tutor del trabajo de investigación titulado “Regulación constitucional del trabajo de las mujeres en el Paraguay”, elaborado por la alumna Rosaura Granada, para obtener el Título de Abogada hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facultad de Ciencias sociales y Jurídicas de la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentarse ante los docentes que fueren designados para integrar la Mesa Examinadora.

En la ciudad de Caazapá, a los días del mes de Agosto de 2018

Abg. Mirta De Jesús Noguera Irala

DEDICATORIA

A Dios: en primer lugar por la salud, fortaleza y perseverancia.

A la vida: mis padres quienes en todo momento son pilares de mi formación.

Esposo e hijas: por el amor, el apoyo y la tolerancia incondicional durante el largo camino.

Profesores: por inculcarme sabias enseñanzas para mi formación profesional.

Compañeros/as: por la vitalidad de la juventud contagiante del día a día que me ayudó a impulsarme con la fuerza necesaria para llegar a la meta con éxito.

Compañeros/as de trabajo: por haberme transmitido, experiencias `para fortalecer mis conocimientos en el área.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por la vida y la salud.

Agradezco a mis maestros/as por dar lo mejor de sí en pos de mi formación.

Agradezco igualmente a mis compañeros/as por la calidez de su juventud, solidaridad y acompañamiento constante.

En especial agradezco a mi familia por ser la inspiración y soporte fundamental de mi formación.

Tabla de Contenido

Caratula.....	i
Constancia de aprobación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Tabla de contenido	v
Portada.....	1
Resumen	2
Marco Introdutorio.....	3
Planteamiento del problema	5
Preguntas de investigación	6
Pregunta general.	6
Preguntas específicas.	6
Objetivos de la investigación	7
General.	7
Específico.	7
Justificación	8
Marco Teórico	9
Antecedentes	9
Epoca Francista.	14
La Época De Don Carlos Antonio López.	14
La Guerra De 1865—70.	15
La posguerra (1870 –1900).	16
Cumbre de la ONU sobre la mujer (Junio 2000)	18
La mujer en nuestra sociedad	20
Educación.	20

Empleo.	20
Responsabilidades domésticas.	21
Marco conceptual	21
Discriminación en los equipos de trabajo	21
Mujer y trabajo.	22
Trabajo y familia.	25
Tipos de discriminación laboral	27
Discriminación salarial.	27
Discriminación en el empleo.	27
Discriminación ocupacional.	28
Discriminación en la adquisición de capital humano.	28
Factores causales de la discriminación en la mujer	29
Socio-familiares.	29
Culturales.	30
Económico – coyunturales.	30
Discriminación a la mujer en el ámbito laboral	33
Divisiones de la discriminación laboral	34
Discriminación laboral directa.	34
Discriminación laboral indirecta.	34
Algunas de las causas de la discriminación laboral	35
Discriminación por género.	35
Discriminación por la edad.	35
Discriminación por estar embarazada	35
Protección legal ante las adversidades laborales de las mujeres en Paraguay	36
Lineamientos para una política pública.	41
Alcance Constitucional de la protección laboral de las mujeres	43
Licencia por maternidad y derecho de lactancia.	44

Protección contra el despido.	46
Centros de cuidado infantil.	46
Algunas dificultades y avances en el campo laboral	47
Alcance tiene del artículo 89 de la Constitución Nacional	50
Definición conceptual y operacional de las variables	51
Definición conceptual.	51
Definición Operacional.	51
Cuadro de operacionalización de las variables	52
Marco metodológico	53
Tipo de investigación	53
Diseño de investigación	53
Descripción de la Población	53
Técnica e instrumentos de recolección de información	53
Descripción del procedimiento de análisis de datos	53
Marco analítico	55
Presentación y análisis de resultados	55
Conclusiones	57
Bibliografía	66

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Regulación constitucional del trabajo de las mujeres en el Paraguay

Rosaura Vaneza Granada Dávalos

Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera de Derecho, Sede Caazapá

rosauravane@hotmail.com

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Resumen

El trabajo realizado se ha fijado determinar la regulación constitucional del trabajo de las mujeres paraguaya, para acceder a un puesto de trabajo. Se presenta una noción de la discriminación laboral, los diferentes tipos de discriminaciones laborales, la regulación legal en el régimen paraguayo. Se ha realizado una investigación descriptiva documental con un diseño no experimental, siendo un trabajo bibliográfico no cuenta con población, para la obtención de los datos se ha realizado un análisis exhaustivo de las teorías pertinentes y se ha llegado a las siguientes conclusiones: la discriminación laboral en mujeres se da cuando se presenta cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo. Las situaciones en las cuales se puede presentar la discriminación laboral de la mujer son: la discriminación salarial, discriminación en el empleo, la ocupacional y en la adquisición de capital humano. A nivel nacional existe una Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, integrado por la Secretaría de la Mujer y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el sector empresarial y el apoyo de la O.I.T.(Organización Internacional del Trabajo). Existen herramientas legales para que el acceso a puestos de trabajo de las mujeres paraguayas vaya en aumento así como establece la Constitución Nacional de 1992 en su artículo 89.

Palabras claves: regulación constitucional, laboral, mujer, discriminación, puesto de trabajo

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Marco Introductorio

En la actualidad, para una parte importante de las mujeres, sus responsabilidades familiares ponen límites a su oferta de trabajo, traduciéndose en inactividad y falta de autonomía económica. Otra parte de las mujeres ingresa al mercado laboral pero con parámetros éticos que le impiden separar estas dos esferas. A esta realidad, el mercado responde con discriminación salarial, segregación ocupacional, precariedad laboral e incluso trabajo como familiar no remunerado.

La política de empleo tiene por finalidad impulsar el pleno empleo, así como la calidad del mismo, como lo estipula el artículo 89 de la Constitución nacional de la Republica del Paraguay. Para ello cuenta con diversas estrategias como la intermediación laboral, la formación de los recursos humanos y la regulación para la protección de la población trabajadora.

La política de empleo debe garantizar el cumplimiento de las normas laborales vigentes de manera a reducir la evasión a la seguridad social y mejorar el nivel de ingresos de los/as trabajadores/as, aumentar el empleo juvenil y femenino en cantidad y calidad, garantizar el pleno derecho a la organización sindical y el funcionamiento de negociaciones tripartitas, y mejorar la calidad de la capacitación para el empleo.

Es la intención de esta investigación aportar elementos necesarios para que se actúe de manera eficaz en cuanto al acceso de las mujeres en puestos de trabajo, y de que se encuentran legalmente amparadas en nuestra ley madre la Constitución Nacional.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Es necesario, además, conocer las situaciones de discriminación laboral a las mujeres, que son circunstancias que ocurren a diario y que las posibles soluciones a las mismas, para que de esa forma pueda ayudar de alguna forma a la baja este índice que afecta a las más vulnerables.

Es fundamental tener en cuenta que existe un impacto enorme en las mujeres sufrir o pasar por estas situaciones, y es triste saber que existe protección legal ante estos hechos.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Planteamiento del problema

El tema del acceso igualitario a puestos de trabajo tanto para hombres y mujeres y por ende en ocasiones la discriminación laboral por razones de sexo es, sin lugar a dudas, una de las materias importantes del último tiempo en relación con la cada vez mayor incorporación de la mujer al trabajo, el origen de la misma está ligado al hecho de que la condición femenina incide sobre las prestaciones de trabajo fundamentalmente a causa de la maternidad y sus derivaciones.

En nuestro país los indicadores de ocupación señalan que los hombres representan el 50,5% y las mujeres el 49,5% de la población total. La brecha de género entre la población ocupada es de 16,4% en el país, siendo la tasa de ocupación de 58,2% para los hombres y solo 41,8% para las mujeres. En el área urbana la diferencia entre la población ocupada masculina y femenina se ha reducido a 7,2 puntos; mientras que la brecha en sectores rurales es de 29,6. (Paraguay Debate 2.0, Enero 2018).

Las mujeres ocupadas cuentan con más años de estudio y mayor proporción de profesionales y técnicos que los hombres. Sin embargo, las tasas de desempleo y subempleo son más altas entre las mujeres que entre los hombres. Como expresa el Informe sobre Trabajo Decente y Desarrollo Humano 2017, esta menor tasa de actividad así como la calidad de ciertas ocupaciones restringe la productividad económica del país debido a la sub-utilización de sus recursos humanos.

La explicación de este fenómeno, de acuerdo al Informe sobre Trabajo Decente y Desarrollo Humano antes citado, es que las llamadas tareas reproductivas – quehaceres domésticos y labores de cuidado de niños, ancianos y enfermos- tienden a ser realizadas principalmente por mujeres, quienes para participar en el mercado laboral fuera del hogar, deben reemplazar las tareas de cuidado o asumir una doble jornada de

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

trabajo remunerado, observándose así una crisis en los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo y hogar, cuyo peso recae desproporcionalmente en las mujeres.

Esa sobrecarga de responsabilidades familiares está en la base de las discriminaciones y desventajas que las mujeres experimentan en el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto precedentemente ha motivado hacer una investigación sobre el tema, ya que es de suma importancia conocer como se encuentra protegida constitucionalmente las mujeres en el Paraguay en el ámbito laboral, y que acarrea por ende una discriminación laboral hacia ellas.

Preguntas de investigación

Pregunta general. ¿Cómo se da la regulación constitucional laboral de la mujer paraguaya, para acceder a un puesto de trabajo?

Preguntas específicas. ¿En qué consiste la discriminación laboral en mujeres?

¿Cuáles son las situaciones en las cuales se suele presentar la discriminación laboral de la mujer?

¿Existe protección legal ante las adversidades laborales de las mujeres en Paraguay?

¿Cuál es el alcance del artículo 89 de la Constitución Nacional?

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Objetivos de la investigación

General. Describir, la regulación constitucional laboral de la mujer paraguaya, para acceder a un puesto de trabajo.

Específico. Describir, discriminación laboral en mujeres

Determinar, situaciones en las cuales se suele presentar la discriminación laboral de la mujer

Determinar, la existencia de protección legal ante las adversidades laborales de las mujeres en Paraguay

Determinar el alcance del artículo 89 de la Constitución nacional del Paraguay

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Justificación

El presente trabajo se justifica en la importancia de la no discriminación, y el libre acceso a un puesto de trabajo, la misma que escapa al ámbito propio del derecho al trabajo, pues el derecho a no ser discriminado en general es un derecho fundamental inherente a todo ser humano.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares para la realización de este trabajo.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado es importante señalar aquellas implicancias que tiene la discriminación laboral de la mujer en la misma, y por sobre todo su regulación constitucional en el Paraguay, pues muchas veces estas implicancias hacen que su desempeño laboral disminuya y en casos extremos se alejen del mundo laboral.

La presente investigación es para contribuir a una mejor comprensión de la regulación constitucional del trabajo de las mujeres en Paraguay. Esto facilita la identificación del grado de cumplimiento de esta normativa en el entorno cotidiano, como también puede contribuir a una mejora en los programas de acceso de puesto de trabajo para mujeres en el Paraguay.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Marco Teórico

Antecedentes

“Quizá no haya palabra del vocabulario crítico más usada hoy que la palabra cultura, con el añadido de que cada vez que se la emplea, se hace con un sentido distinto. Para abreviar, tomaremos cultura en su definición más amplia y comprensiva. Diremos que es la suma de cuanto un grupo humano, una comunidad, una nación, ha conquistado mediante el ejercicio de la inteligencia en los diversos aspectos de la vida” (Leticia Núñez, s.f, párr. 2).

Cultura es el conocimiento del Universo, de la Naturaleza, y de los hombres. Así hay una cultura intelectual que puede adoptar varias formas: cultura filosófica, cultura literaria, cultura científica y existe una cultura artística y una cultura tecnológica; pero también puede existir una cultura de la alimentación y una cultura de la higiene. Dejando de lado otras acepciones o significados terminaremos diciendo que cultura la constituyen también los valores morales sobre los que se asientan la convivencia, y todo lo que en una u otra forma o medida, dignifica y eleva al hombre (Leticia Núñez, s.f, párr. 3).

La mujer paraguaya, no lo olvidemos, en el principio es, en proporción abrumadoramente mayoritaria, la indígena. Que ella ejerce una influencia neta en la formación de las primeras generaciones nacidas en el país, se da por indudable, ya que esas generaciones son también, en abrumadora proporción, mestizas.

La mujer indígena, entre el 1537 y 1600, era miembro de una comunidad indígena dada, llegó al rancho del español llevando como dote su lengua, sus conocimientos medicinales, ciertas habilidades artesanales, con las que contribuyó al bienestar de la nueva familia. La sabiduría tribal en el orden espiritual — leyendas, fábulas, canciones — debía, teóricamente, abandonarla al cristianizarse. Teóricamente,

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

decimos; porque es sabido que esa cristianización, nunca llevó aparejado el olvido absoluto del substratum cultural previo, que en una forma u otra, se transmitió a las generaciones inmediatas, como lo comprueban nuestro folklore y tradiciones. El hijo, en el hogar español de aquel tiempo, crecía, en su primera infancia entregado a la madre: acá con más razón, pues el padre tenía harta ocupación con su estado constante dé alarma y vigilancia (Leticia Núñez, s.f, párr. 4).

La mujer indígena, madre, repetimos, de las primeras generaciones, es la transmisora del habla y con ella, de una parte al menos de lo que ella lleva consigo como reflejo de la cultura terrígena. Transmite también, a los hijos, en la primera infancia, la religión adquirida. Naturalmente, la transmite reducida a los actos y fórmulas externas y elementales. No puede transmitir otras cosas, porque ella misma no las posee. No las poseerá, ni ella ni sus descendientes femeninas, por mucho tiempo. Cuando en 1545 el clérigo Lezcano funda su escuela, acuden a ella 500 niños hijos de capitanes; criollos y mestizos (mestizos, la inmensa mayoría, como es lógico). Las niñas no tienen escuela donde ir; aprenden, en el hogar, de sus madres, el trabajo doméstico y de la chacra; a rezar el Padre y la Salve, santiguarse; aprenden sobre todo la sumisión, el silencio; y a servir al varón como a ser superior. En esta sumisión originaria de la mujer hemos de ver el origen de la plusvalía masculina en el medio; plusvalía que posteriores acontecimientos históricos contribuyeron a agravar (Leticia Núñez, s.f, párr. 5).

La mestiza colonial, andando los años, mejora en cierto modo su condición social, pero sigue confinada dentro de los límites culturales que le trazan: de un lado, la herencia indígena; de otro, la enseñanza religiosa y las experiencias del hogar hispánico transplantado. Ya no cultiva quizá la chacra del caraí, pero sigue tejiendo, fabricando cacharros y esteras, moliendo el maíz. No lee, ni escribe; no puede por tanto transmitir esos conocimientos; pero puede inculcar a los hijos el respeto al saber y el buen comportamiento (Leticia Núñez, s.f, párr. 5).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

De este periodo heroico podemos anotar dos episodios, que dentro de la diversidad de cauce, permiten entrever esa dimensión moral femenina revelándose en toda su amplitud. El que muestra el temple de la mujer española, la que contribuye en forma definitoria a sentar el esquema de valores familiares: es el episodio de Isabel de Guevara y sus compañeras, irguiéndose con toda la fortaleza de su ternura como sostenes del hombre derribado. Y otro episodio, que da la medida del arranque constructivo de la criolla y la mestiza: el de Ana Díaz, que viaja con los hombres de Garay, y participa en la segunda fundación de Buenos Aires (Leticia Núñez, s.f, párr. 7).

Pero en la sociedad a la cual esta mujer se incorpora, el imperativo inmediato sigue siendo subsistir; esforzar el ánimo para hacer frente a la circunstancia. Así, la mujer española afirma los valores de que es portadora; asienta esquemas de clase que se encargará de afianzar su descendiente, la dama criolla; y, con más latitud, la mestiza (en número creciente); y forja a su imagen la descendencia. Transmite, con el ejemplo, la reprensión, el consejo, o, simplemente, por la virtud de su presencia y su conducta, los valores morales y las pautas de conducta que cimentaren la sociedad colonial, a todos los niveles, aunque en grado diverso. (Leticia Núñez, s.f, párr. 9).

Ni desde el ángulo indígena ni desde el español, pudo la mujer ejercer en el medio durante mucho tiempo una influencia intelectual, ni profesional, ni política.

Durante ese que llamamos periodo heroico de la conquista, que abarcaría desde la fundación de Asunción hasta 1600, el aporte de la mujer a la cultura de la incipiente sociedad podría pues resumirse así:

a) En la primera etapa (1537—1555) la mujer paraguaya es la indígena cristianizada. Transmite la sangre; mediante ello, el poblador del suelo no será ya el indígena puro, ni su cultura la aborígen; no será el español puro, con su cultura intacta,

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

sino el mestizo, encarnación de la historia en su marcha incontenible, y que en esa mezcla cifra una nación nueva de la tierra y su destino. Esta perspectiva, es la mujer cofundadora de la nacionalidad; el papel del hombre indígena se perfila secundario. (Este es rol primero y básico de la mujer en el proceso de incorporación de nuestro mundo a la cultura que la redondez de la tierra recién comprobada, bautizada entonces en su nueva faz universal).

Junto con la sangre la mujer indígena transmite la lengua aborígen, una elemental cultura doméstica; practica las artesanías básicas. Enseña a la prole las prácticas religiosas fundamentales, y valores tales como la obediencia y la lealtad.

b) En la segunda etapa (1555—1600) aunque la indígena es muy numerosa todavía, ya la presión representada por la presencia de la española primero, de la criolla y la mestiza luego, permiten asentar esquemas de clase.

c) La mujer en estos períodos no transmite pues valores intelectuales o artístico. Se limita a formar espiritualmente a los hijos e irradiar valores morales. No es maestra de letras; es maestra de vida.

Conforme la población crece, los rasgos apuntados se afirman y asientan. La acción de la mujer se define socialmente en diversas escalas. Pero la obscuridad intelectual es su signo. La cultura literaria que pudieron traer las madres o abuelas españolas se ha esfumado. De ella quedó solo un rastro transculturado en el folklore paraguayo; en los cuentos, en las fábulas, en las canciones perdidas ya o muy difíciles de recoger. Si el varón cuenta ya, desde antes de mediar el siglo XVI, con una enseñanza relativamente orgánica mediante las Ordenes religiosas, especialmente la jesuítica (aunque la continuidad parece haber dejado algo que desear) la mujer no ha contado, para su formación, sino con muy escasos elementos.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Los próceres de mayo, inspirados en la Ilustración, fundaron “el internado para niñas pobres de ambos sexos” y “la clase de educación para muchachas pobres; dos instituciones que sin duda habrían tenido su proyección en la cultura femenina, si hubiesen prosperado: lo cual no fue El porqué, es bien sabido.

La mujer fue pues en la colonia desde los albores del XVII hasta 1811, factor importante, quizá decisivo, en la conservación y transmisión de:

- a) Los valores de clase -(orgullo de stirpe, de profesión en las clases superiores; de laboriosidad, de lealtad en las clases inferiores: de pautas de conducta-cortesía, rectitud, modestia en toda la escala).
- b) Vida religiosa: la madre enseña las primeras oraciones, guía a los hijos y sirvientes hacia el cumplimiento de las prácticas religiosas.
- c) Folklore literario: cuentos, canciones de cuna, acertijos etc.
- d) Folklore medicinal: (recetario del hogar) y desde luego las pequeñas industrias hogareñas: chipas, bizcochos, dulces, etc. y formas artesanales: alfarería, tejido, bordados, encajes etc (Leticia Núñez, s.f, párr. 10).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Epoca Francista. Los tiempos de Francia no fueron sin duda los más adecuados para la gestación de una cultura literaria. Si el hombre -decapitadas las élites intelectuales de la época- no pudo manifestarse, menos pudo pensar en hacerlo la mujer. Factores múltiples coadyuvaron a que en esos tiempos ciertos valores experimentasen disminución palpable, y no sólo a causa de la ausencia total de grupos de presión.

La mujer de las clases superiores, ahora en muchos casos jefe de hogar (no existen cifras precisas acerca de los presos políticos de la época, aunque se sabe que fueron en gran número relativamente) no tuvo por tanto ocasión de adquirir conocimientos; menos aún las generaciones nuevas nacidas y crecidas en esos años. En esta época tiene quizás su origen aquella situación, a que aluden algunos viajeros, al decir que la mujer paraguaya no hablaba el castellano, o lo hablaba mal, y no tomaba parte en las conversaciones; situación que se prolonga, por lógica inercia, durante un tiempo, dentro de la época siguiente (Leticia Núñez, s.f, párr. 13).

La Época De Don Carlos Antonio López. Los planes actualizadores de Don Carlos abren nuevas perspectivas a la mujer permitiéndole participar más ampliamente en la vida social y cultural. Es para el hombre paraguayo la época de la descubierta en el plano de las adquisiciones intelectuales. El paraguayo va al exterior a estudiar, viaja, y trae al país al regreso ideas nuevas, una mayor desenvoltura intelectual, aspiraciones al conocimiento universal. La mujer todavía se queda en casa; pero se contagia, en medida variable, del espíritu de esa apertura; contribuye a ella en los suyos con su estímulo orgulloso y participa también en cierta creciente medida. La educación femenina experimenta en esta época notable repunte.

Se fundan las primeras escuelas para niñas en la capital y Trinidad, y además colegios particulares como el de las Stas. Balet, donde se enseña, por primera vez, recitado, piano, baile, canto, diseño e idiomas. Se fundaron también colegios

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

particulares en alternos pueblos del interior (Leticia Núñez, s.f, párr. 14).

La Guerra De 1865—70. Los discursos pronunciados en oportunidades patrióticas por la mujer, durante los años de la guerra del 65 al 70 (sobre todo en los primeros) darían fe del nivel de cultura alcanzado por la mujer de la clase superior (aunque hubo también entre las oradoras alguna mas modesta) aún suponiendo que en más de un caso esos discursos fueron de pluma ajena: cosa corriente entonces y no rara ahora (aunque las crónicas de época han conservado el nombre de una señorita Atanasia Escato, dotada de gran facilidad oratoria). Por lo demás se ha escrito mucho ya, y no es el caso de repetirlo, sobre el papel que durante la guerra ejerció la mujer paraguaya como mantenedora, en el hogar y fuera de él de los valores que, en esas épocas extremas más necesarios son frente al peligro común: fortaleza, conformidad lealtad, firmeza.

Ni será menester referirse al desprendimiento de la mujer de todos los estratos sociales al entregar sus joyas para la defensa patria. En rigor, no fue ese el sacrificio mayor que hicieron; el inviste simple calidad simbólica de una actitud integral de dación a la patria.

En el transcurso de la guerra naturalmente, se ponen a prueba los valores morales tradicionales, exaltados ahora al máximo. Y esto afecta a la mujer paraguaya en todos los niveles, en cuanto- esos valores se vinculan con lo mas entrañable femenino: su solidaridad con el hombre esposo, hijo, padre, hermano — en los momentos de grave peligro. El sentido del deber cultivado a nivel de las relaciones civiles en tiempo de paz se traspa a las consignas decisivas: la defensa del territorio y de la dignidad nacional (Leticia Núñez, s.f, párr. 15).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

La posguerra (1870 –1900). El nivel de cultura logrado por la mujer en los años previos a la guerra no podrá por supuesto subir, ni siquiera mantenerse, en las supervivientes. Los cinco años de conflicto han desarticulado las instituciones, dispersando los maestros, disgregando los hogares, y contribuido, como toda situación semejante, al relaje de los vínculos familiares y la disminución o pérdida de valores de hogar, especialmente a nivel popular; al abandono total de los intereses intelectuales ante imperativos más perentorios; al deterioro y olvido parcial del caudal tradicional espiritual; a la pérdida, en parte, en las formas de folklore material (artesanías).

De este deterioro plurilateral participo, como es lógico, la cultura femenina, por razones diversas, entre ellas, porque perecieron casi todos los individuos de más edad, depositarios principales de esos valores e intereses; porque los hogares pierden en muchos casos sus cabezas y exigen de la mujer una dedicación total; y, porque los problemas inmediatos planteados por la necesidad de subsistir priman, sobre todo por interés.

A la acción de estos elementos desintegrantes se oponen como es lógico, - sendos factores positivos de reacción en los que la mujer es el agente.

En lo que se refiere al relaje de los vínculos de hogar, correspondió a la mujer reaccionar específicamente; y lo hizo por la sola e instintiva gravitación de los valores morales de que era depositaria. Su inquebrantable sentido del deber la convirtió, enfrentada a la circunstancia, en jefe de familia y cabeza responsable: hombre y mujer, a un tiempo, en el hogar. Ella compensó con su contracción a la prole y al trabajo el deterioro de los valores en el hombre. Esta dedicación femenina al trabajo, inclusive a niveles como el de las arduas labores rurales, contribuyó por otro lado a prolongar los preconceptos de minusvalía femenina latentes en el espíritu masculino. La mujer siguió siendo sierva del rancho. La que trabaja, pare, amamanta cuida al hombre; y los hijos, cocina la comida para la familia, pero no come a la mesa.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

A nivel social superior, también la mujer aporta una positiva cooperación cultural, mediante las experiencias anteriores, en los sobrevivientes, y la apertura progresiva en las condiciones de vida económica, social y cultural, que se produce en los años 1870 a 1914, mediando diversos factores favorables.

Desde 1869 hay escuelas para niñas como para niños en la capital, y alguna ciudad del interior; la mujer campesina seguirá por algún tiempo (no por muchos años es cierto) privada de estas oportunidades. Desde 1885 se enseñó diseño en las escuelas municipales. Es ya por esos años cuando se inicia la colaboración femenina en su aspecto más importante: el de la enseñanza, es decir, la formación de las nuevas generaciones.

Asunción Escalada abre con su actuación precursora la nueva época en la cual la iniciativa privada se suma a la acción oficial. Si a la gestión de otra ilustre profesora, Rosa Peña, se debe la fundación, en 1883, de 24 escuelas primarias para niñas. Adela y Celsa Speratti siguen de cerca a Rosa Peña, y llenan con sus nombres esta época en la cual la mujer desarrolla institucionalmente su acción formativa.

En toda situación de emergencia, la mujer ha demostrado saber elevarse al nivel exacto de la circunstancia, llámese esa situación tiempo de la colonia, revolución comunera, afección de hogares en la época de Francia, guerra del 65 al 70, posguerra, guerra del Chaco. En tiempos normales, es decir, aquellos durante los cuales se hace el balance de los logros, la colaboración de la mujer se ha visto, hasta hace poco, coartada en su plena expansión por prejuicios, inhibiciones, tabúes. Estos van desapareciendo despacio. Persisten trabas de orden social o económico.

La mujer paraguaya ha actuado con dedicación única en la enseñanza, Desde hace más de ochenta años, ha estado en sus manos, en forma cada vez más exclusiva, la formación intelectual, y en mayor grado, social y moral, de las jóvenes generaciones.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

En este sentido, su aporte tiene carácter de colaboración aún no bien apreciada como esfuerzo cuantitativo. Podría, cualitativamente, ser aún más precioso.

La mujer hace su aparición en el plano creativo tardíamente (más tarde aún en la plástica) a favor de circunstancias principalmente de orden internacional. Es en este plano — el más tardío— donde la mujer ha obtenido más claros y específicos logros.

En el plano profesional, la mujer se manifiesta cada vez más. Puede decirse que esto incide en su liberación económica, y moralmente en una elevación del acento de prestigio. Pero sus aportes al enriquecimiento de la cultura nacional en ese plano no se definen específicamente aún, ya que la mujer actúa indefectiblemente dentro de las pautas de pensamiento masculino. Es pues un aporte cuantitativo, pero aun no caracterizado cualitativamente (Leticia Núñez, s.f, párr. 16).

Cumbre de la ONU sobre la mujer (Junio 2000)

Entre el 5 y el 10 de junio, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) celebró en Nueva York la conferencia Mujeres 2000, también conocida como Pekín5.

En esta cumbre se estudiaron los progresos realizados en materia de igualdad entre hombres y mujeres desde la anterior reunión, celebrada en Pekín en 1995. La condición de la mujer no parece haber mejorado significativamente en estos últimos cinco años: sólo 8 países han cumplido los objetivos que se fijaron en aquella ocasión en cuanto a participación de la mujer en cargos políticos. En el terreno de la educación, se han producido importantes avances, aunque dos tercios de la población analfabeta adulta siguen siendo mujeres. En cuanto a la violencia doméstica, algunos países, entre ellos México, han adoptado medidas legislativas para criminalizar este tipo de actos.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

La falta de acuerdo entre las distintas delegaciones sobre temas como el control de la natalidad, el aborto, la violencia sexual en el seno del matrimonio y la influencia de la globalización de la economía en la situación de las mujeres en el mundo hicieron difícil la adopción de un acuerdo final. Contra el aborto se manifestaron los países islámicos y los católicos alineados al lado del Vaticano. No obstante, se redactó un documento de mínimos que pudieron suscribir todos los países, y que en términos generales consagra lo acordado en la conferencia de Pekín de 1995, con algunos avances en el tema de la prevención contra el SIDA, la violencia doméstica, tráfico de mujeres y niñas, asilo político, pobreza y efectos de la economía global sobre la mujer.

Simultáneamente a este importante encuentro, la Comisión Europea presentó un programa de acción quinquenal encaminado a fomentar la igualdad entre hombre y mujer en todos los ámbitos. Dicho plan intenta superar la escasa representación de la mujer tanto en los gobiernos y parlamentos nacionales como en las instituciones de la Unión Europea (UE).

Días antes de la celebración de la cumbre Mujeres 2000, se hicieron públicos varios informes sobre la situación de la mujer. UNICEF presentó un documento en el que señalaba que 60 millones de mujeres mueren al año víctimas de la violencia doméstica. Por su parte, el Departamento de Estado de Estados Unidos aseguraba en otro que dos millones de mujeres y niñas son víctimas de redes ilegales que las explotan como esclavas, trabajando como prostitutas, empleadas del hogar o mano de obra barata. Este problema es especialmente grave en India, Pakistán y Tailandia. Norteamérica y la Unión Europea son los principales receptores de este tráfico fraudulento de personas (Leticia Núñez, s.f, párr. 18).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

La mujer en nuestra sociedad

Educación. La mayoría de los resultados disponibles reflejan que la tradicional desventaja de las mujeres en educación parece haber desaparecido.

La igualdad de oportunidades para acceder a todos los niveles educativos es una realidad. La presencia de mujeres es mayoritaria en Bachillerato.

En cuanto al acceso a carreras superiores, dependiendo del tipo, existen diferencias significativas de participación. Así en las carreras técnicas todavía existe poca participación femenina.

Empleo. Los avances hacia la igualdad en la incorporación de la mujeres al mercado laboral son muy significativas. Conviene tener en cuenta que siguen existiendo diferencias en:

- incorporación al mercado laboral
- tasa desempleo
- trabajos temporales
- salario medio
- presencia puestos directivos

Responsabilidades domésticas. Hay que tener en cuenta dos aspectos importantes:

1. la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral
2. la disminución de la natalidad.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Bajo este contexto se hace evidente la necesidad de modificar la tradicional división sexista de los papeles familiares, por una distribución más igualitaria.

El tiempo medio dedicado a las tareas domésticas es bastante desigual según los estudios, al igual que las tareas referidas al cuidado o de hijos; la mujer emplea más tiempo en estas tareas (Leticia Núñez, s.f, párr. 20).

Marco conceptual

Discriminación es el comportamiento negativo con respecto a los miembros de un grupo diferente, hacia el cual se tienen prejuicios y estereotipos determinados.

Según el *Consejo Nacional de la Mujer de Argentina*, discriminación es:

“toda distinción exclusión o preferencia basada en motivos como la raza, el color de la piel, el sexo, la religión, opiniones políticas, la ascendencia nacional, el origen social, u otros criterios designados que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades en el empleo o la ocupación.”

Discriminación en los equipos de trabajo

Definimos que hay discriminación en equipos de trabajo, cuando estamos ante la presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Mujer y trabajo. La tradición judeo-cristiana, que caracteriza a los ordenamientos occidentales, ha considerado desde antaño la mujer como pieza fundamental, insustituible para la vida familiar, con un papel protagónico en la educación de los hijos y en la atención del hogar. Sin embargo, es también innegable que el relato de la creación del hombre y de la mujer, basado en el simbolismo de la costilla de Adán, fue interpretado por muchos como si la mujer fuera inferior o sirva del hombre,⁹ lo cual degeneró en una actitud machista, que relegó a las mujeres las tareas más duras del hogar, dejándole la responsabilidad de la educación y atención de los hijos, casi en exclusiva, no considerándola apta para intervenir activamente en la vida pública de la sociedad.

Al varón, por el contrario, se le asignó la responsabilidad de la marcha económica del hogar y, consecuentemente, el trabajar en actividades extra domésticas que fueran, además, lucrativas, a fin de sostener a la familia. Esta disparidad cristalizó, en algunos ordenamientos, el exigir a la mujer contar con el consentimiento expreso del marido para trabajar fuera del hogar o con autorización judicial en caso que aquél se negara injustificadamente. Al marido le correspondía, en cambio, la representación del hogar y la administración del patrimonio familiar por considerársele el representante del hogar conyugal.

La diferencia varón-mujer no es una mera diferenciación de funciones sociales, sino más bien ontológica: sexuadas son las células, los sentimientos y los pensamientos. No se trata de una orientación personal de tipo social sino de una determinación psicofísica que deviene de la estructura genética de la persona. El varón y la mujer están hechos naturalmente el uno para el otro, lo cual se manifiesta en la mutua atracción entre los sexos que experimentan las personas normalmente constituidas: esta tendencia comporta una forma específica de unión, que a su vez se ordena también naturalmente a la función reproductora. En consonancia, también son diversas las funciones relativas a la procreación y al cuidado de los hijos. Esta diferenciación se ordena a la complementariedad, por tanto, la igualdad de oportunidades debe tender a

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

equilibrar las responsabilidades que se siguen al cumplimiento de los deberes familiares, según las competencias de cada sexo, a fin de que la contratación femenina no sea considerada, por el empleador, excesivamente onerosa para el cumplimiento de los fines organizacionales.

Otro factor fundamental que explica el acceso de la mujer al trabajo extra doméstico es el reconocimiento del valor de esta actividad específicamente humana, que ha sido objeto de estudio no sólo por los economistas y laboristas sino también por los teólogos. Existe una conciencia social, cada vez más diáfana, de que la persona al trabajar pone en juego sus capacidades físicas, intelectuales, volitivas y afectivas, porque el trabajo no sólo no es una mercancía, sino que es el medio natural de realización de la persona. Si bien es cierto que uno de los elementos que tipifican la relación laboral es la existencia de un salario o remuneración, la persona no trabaja sólo por dinero y, más aún, es capaz de prescindir de un trabajo bien remunerado si no satisface otras aspiraciones humanas básicas.

Además, el trabajo contribuye al desarrollo de las ciencias y de la técnica, es decir, a la elevación cultural, científica y moral de la sociedad, lo que es más importante, por el trabajo, la persona se construye a sí misma. El ser humano cuando trabaja no sólo transforma la naturaleza sino que le da un sentido y utilidad nuevos. El trabajo permite adaptar la materia del mundo a las propias necesidades, pero no constituye el sentido del mundo, del mismo modo que no lo constituye en el ser. En cambio, esa actividad permite desvelar y reconocer la finalidad de las realidades naturales, que es la prevista por quien las constituyó en el ser. El análisis científico riguroso lleva a reconocer el carácter teleológico de la naturaleza y, consecuentemente, su carácter normativo para el ser y el obrar humano. Ésta es una de las funciones más nobles del trabajo: permite comprender el sentido del mundo y, con él, la razón de ser de la propia existencia. Si bien es cierto que la persona transforma el mundo, impulsada por su instinto de conservación, a la vez, lo trasciende, al experimentar -en el desarrollo de esa actividad- su propia dignidad. De ahí la importancia de la adecuada regulación

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

jurídica no sólo del derecho al trabajo en sí mismo, sino de los tiempos de labor y descanso.

Por lo demás, todo trabajo lleva implícito un proyecto personal que, si la persona ha logrado una personalidad madura, no implica el logro de metas individuales al margen de la sociedad, porque esto es más bien característico de la actividad animal. Como bien se ha resaltado, [...] ninguna abeja trabaja formalmente para los demás, sino que va a lo suyo; ahí está el ardid de la naturaleza, en que, trabajando cada uno para lo suyo, resulta que trabaja para los demás. Cosa que no acontece, o por lo menos uno aspira que no acontezca en toda forma de colaboración humana, en que uno no trabaja sólo por lo que le sale de dentro, sino que trabaja precisamente para los demás, proponiéndose a los demás en tanto que otros.

La conciencia de la necesidad del trabajo para la vida personal y social ha llevado a que se reconozca como un derecho fundamental en diversas Constituciones occidentales. Y es también en el siglo pasado, como ya hemos adelantado, que se ha profundizado en las consecuencias que se siguen a la igualdad fundamental del varón y la mujer en relación con la vida pública. Además, al ser evidente que la mujer tiene, de manera particular, el don de la vida y su guarda, los ordenamientos jurídicos han optado por preservar la salud física y mental de la mujer embarazada, facilitándole el necesario descanso pre y posnatal, así como por otros institutos como la excedencia o el derecho de gozar de las vacaciones inmediatamente después del descanso posnatal. Esta protección se extiende en todas las naciones europeas, y en algunas americanas, a solicitar el cambio de ocupación si las labores que tiene asignadas una mujer embarazada ponen en peligro su vida o la salud del hijo por nacer.

Se debe destacar también que las legislaciones laborales tienden a homologar, sin violentar las exigencias naturales del embarazo, parto y lactancia, los derechos de ambos padres en el cuidado del hijo recién nacido, para lograr la corresponsabilidad en los deberes familiares. Y, por último, el derecho laboral se ordena a proteger el derecho de la madre trabajadora a conservar el empleo con independencia de su estado de

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

gravidez, al punto de establecer el denominado "fuero maternal" en países como Chile, Panamá y Venezuela para prevenir la discriminación por razón de sexo o el acoso moral.

El acceso de la mujer a los estudios superiores y al trabajo fuera del hogar es, en palabras de Alonso Olea, "el fenómeno social más significativo del mundo del trabajo actual", que ha transformado las estructuras sociales, de trabajo y jurídicas a nivel mundial. Esta mayor participación de la mujer ha evolucionado de la tolerancia a la promoción por parte de los Estados, que mediante los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Directivas Comunitarias, en el caso de la Unión Europea, y disposiciones de derecho nacional, que buscan resolver la injusticia de sistemas de trabajo que niegan la igualdad de oportunidades a la mujer. Los Estados han impulsado políticas de promoción del empleo femenino, otorgándoles incluso preferencia en la contratación frente al varón, pero queda aún mucho por hacer, como explicaremos más adelante.

Trabajo y familia. El derecho a formar una familia es fundamental en las Constituciones occidentales, pero el deber de los Estados de proteger a la familia deviene de la función social que ésta tiene en la formación de los individuos, ya que es en ella donde éstos se humanizan. Una somera revisión de las Constituciones más próximas a nuestra tradición jurídica evidencia la profunda convicción de esta verdad. Las ciencias sociales enseñan que la familia que surge de la vida conyugal estable de un varón y una mujer es una institución originaria, peculiar y primordial, porque:

El hecho de que en la familia, el ser humano sea aceptado y amado incondicionalmente, es decir, no por sus cualidades, sino simplemente por el hecho de ser miembro de esa comunidad humana es la clave de la maduración interior de la persona y de su proceso de humanización. La razón estriba en que en la familia se enlazan de "manera relevante el sentido del sexo y la procreación, del amor entre personas, de la propiedad legítima, de la educación" y, además, "se responsabiliza de la humanidad y de la tierra que ocupamos". Los problemas de la ecología y, en último

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

término, de la solidaridad entre los miembros de una sociedad y de los pueblos en general son cuestiones éticas en las que inciden decisivamente los valores inculcados en el entorno familiar. Interesa que los ciudadanos actúen como habitantes y no sólo como gente, es decir, como seres pertenecientes a una familia común y no como grupo anónimo desconectado entre sí. Las tres funciones básicas que cumple la familia se corresponden con sus elementos constitutivos -economía, educación e intimidad-, que se ordenan para lograr la igualdad -o mejor aún la equidad- en el ámbito de la economía; la libertad en la educación y la fraternidad en la intimidad.

Afirmar que el matrimonio es una institución natural equivale a decir que su esencia -el vínculo- sus propiedades y sus fines, así como el conjunto de derechos y deberes que comporta se encuentran determinados por la naturaleza humana. Es decir, responde a la estructura ontológica de la persona y no a las disposiciones de la ley positiva. Por esta misma razón, el derecho a contraer matrimonio no es una concesión del legislador a los particulares, sino una exigencia de justicia fundamentada en la misma naturaleza humana, anterior al Estado, que ningún poder puede ignorar, restringir o despreciar arbitrariamente.

Privilegiar al matrimonio en el ámbito de los beneficios laborales, de conformidad con el modo de ser y de obrar que observamos en la naturaleza, es una forma de proteger a la familia, de modo similar a como la bonificación del 100% para las cotizaciones del personal de reemplazo por maternidad es un modo de proteger la maternidad y de disminuir la carga social del empresario. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral (2008). Recuperado de <http://www.cnm.gov.ar/>

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Tipos de discriminación laboral

Para Jairo Baquero, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento en su obra “Marco Analítico de la Discriminación Laboral”, engloban a los motivos discriminatorios.

Discriminación salarial. Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganen un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

La discriminación en materia de salarios sigue siendo muy activa. En la industria en 27 de 39 países con datos disponibles, la remuneración de las mujeres era un 20% a un 50% menor que la de los hombres.

Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios.

Discriminación en el empleo. Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Discriminación ocupacional. Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

Los avances de las mujeres en posiciones gerenciales en el mundo corporativo tienen logros acotados. En 1999 las mujeres sólo representaban del 11 al 12% de los ejecutivos de las 500 mayores corporaciones de los EEUU y el 12% de los ejecutivos de las 560 mayores empresas de Canadá. En Alemania en 1995, sólo del 1% al 3% de los altos ejecutivos y miembros de directorios de las 70.000 empresas eran mujeres.

Discriminación en la adquisición de capital humano. Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Factores causales de la discriminación en la mujer

La discriminación existe desde mucho antes que la palabra se crease pues surge desde las primeras interacciones sociales entre los hombres. Es inherente al ser humano y se produce por cualquier diferencia que una persona perciba en otra, por problemas de prejuicio, intolerancia, rechazo, falta de aceptación, competencia, aversión al cambio. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo que, sin duda, es la gran innovación del siglo pasado, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, la misma negociación colectiva e incluso la representación legal del personal, ostentada de forma abrumadoramente mayoritaria por hombres.

Algunos de los factores causales de la discriminación en la mujer son:

Socio-familiares. Se refiere a las actitudes patriarcales por parte de la sociedad, como por ejemplo, la subordinación de la mujer con respecto al hombre en la esfera familiar y social. En el caso de que la mujer trabajase fuera del hogar, lo haría para suplir a la fuerza de trabajo masculina.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Culturales. La igualdad de las oportunidades en el acceso a la cultura reduce bastante la desigualdad entre sexos. Como esta igualdad no ha existido, surge esta discriminación. Además, en el caso de que la mujer recibiese alguna educación, ésta, iba encaminada al aprendizaje de ciertas actividades relacionadas con el hogar. Esta menor cultura por parte de la mujer, hace que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo español sea baja.

Económico – coyunturales. Los ciclos económicos influyen en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, cosa que no ocurre en países más avanzados en cuanto a nivelación social de la mujer. La mujer constituye un colchón ó ejército de reserva, para periodos de expansión económica, donde se incrementa la demanda de trabajo.

Ahora bien, en cuanto a los factores de desigualdad de genero en el acceso laboral se puede considerar los siguientes:

a) Una considerable menor tasa de actividad laboral en las mujeres.

2. Una mayor incidencia del desempleo en las mujeres independientemente de su nivel de instrucción, a pesar incluso del descenso general de las tasas de desempleo globales, manteniéndose e incluso incrementándose las diferencias entre mujeres y varones en el acceso al empleo. Los datos de inserción laboral son claramente desiguales: los porcentajes de contratación de mujeres son muy inferiores a los correspondientes a los varones.

3. Condiciones laborales desiguales para unos y otras:

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

La población femenina accede al empleo en condiciones de mayor temporalidad y precariedad que la masculina. Los varones protagonizan las contrataciones más estables y de mayor duración (indeterminada, indefinida). La precariedad de las condiciones laborales que caracteriza al ámbito de la economía sumergida afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los varones.

La discriminación salarial, desigual retribución por trabajos de igual valor, sigue muy presente. La “brecha salarial” se sitúa en torno al 30% (las mujeres perciben de media un 30% menos de salario que los varones).

4. Una clara segregación ocupacional en función del sexo, segregación que sitúa a las mujeres en ocupaciones muy determinadas, y con niveles de toma de decisiones muy reducidas, que siempre implican menor reconocimiento y prestigio social. Se produce en una doble vertiente:

Segregación ocupacional horizontal: Adscripción de las mujeres a aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como “femeninas” (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración), con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado.

Segregación ocupacional vertical: las mujeres ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los varones en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”) así como en la promoción de la carrera profesional.

5. Menor participación de las mujeres en la actividad empresarial. Además, las empresas dirigidas por mujeres suelen ser de menor tamaño y se encuentran en sectores de actividad muy marcados por la segregación ocupacional a que se ha aludido anteriormente.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

6. La “brecha tecnológica”. El acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, en la actual sociedad de la información, es básico tanto para incrementar sus oportunidades de promoción en el empleo, como para mejorar la competitividad de sus empresas. Sin embargo, las estadísticas muestran una clara desigualdad en la participación de las mujeres, no tanto desde el punto de vista de usuarias, sino como generadoras de aplicaciones y creadoras de empresas de base tecnológica.

7. El desigual uso del tiempo de mujeres y de varones. Las mujeres emplean mucho más tiempo que los varones en trabajos no remunerados (básicamente, dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados), mientras que estos últimos se dedican con intensidad al trabajo remunerado (o empleo). El resultado es una gran dificultad para el empleo y la promoción profesional de las mujeres, además de para su participación en otro tipo de actividades (ocio, asociacionismo, participación política, etc.).

8. La feminización de la pobreza. Menores ingresos por salarios y menores pensiones, ya que la falta de cotizaciones a los Regímenes de la Seguridad Social, se convierte con el tiempo, en un sistema de pensiones no contributivas, “de mínimos” para las mujeres mayores, que se ven solas, sin recursos económicos y sin servicios públicos de atención y cuidados.

9. Menor presencia en puestos de decisión y de representación, tanto en los ámbitos político, social y económico, como en los culturales y de valores e influencia social (académicos, científicos, artísticos o de reconocimiento del saber y prestigio social).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Es importante aclarar a que se refieren los factores enumerados mas arriba:

En primer lugar, a la hora de abordar las desigualdades de género es fundamental considerar, no sólo los elementos que las producen, sino también aquellos que contribuyen –bien sea por “acción” o por “omisión”- a reproducir las desigualdades observadas. Por ejemplo, la falta de atención, por parte de las políticas de empleo, a las diferentes necesidades e intereses de mujeres y varones, no es, en principio, un factor que produzca las desigualdades de género, pero sí las re-produce, contribuye a perpetuarlas.

En segundo lugar, se adopta un enfoque de tipo “estructural” a la hora de abordar las causas de la desigualdad de género en el empleo. Adoptar este enfoque no implica obviar factores personales o de tipo coyuntural, sino entenderlos como resultado de la acción de los factores estructurales sobre las personas, o de la interacción entre ambos. Por ejemplo, la menor disponibilidad de las mujeres para empleos que exigen una alta dedicación, no debe explicarse con base a “opciones personales” sino, por la incidencia que tiene en estas “opciones” los roles sociales asignados a cada uno de los sexos, los mandatos sociales, a veces contradictorios, que se envían a las mujeres (“ocúpate de la familia y encuentra una ocupación laboral”) y su interiorización a través del proceso de socialización diferencial. Discriminación de la mujer en el ámbito laboral (2008). Recuperado de <http://www.cnm.gov.ar/>

Discriminación a la mujer en el ámbito laboral

La discriminación es un fenómeno de exclusión que ha venido evolucionando de manera alarmante alrededor del mundo, el ámbito laboral no se ha escapado de esta situación, las personas que discriminan a otras por condiciones sociales, religión y creencias o por el color de la piel no tienen idea de las consecuencias que esto ocasiona en las demás personas. De igual manera con el paso del tiempo las mujeres tienen

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

mayores posibilidades de obtener casi cualquier empleo en el ambiente laboral actual, lamentablemente este progreso y éxito en varios aspectos de la vida diaria, a veces se ven opacados por formas de pensar que tienen los individuos dentro de las culturas, una de las cosas que vemos a menudo, es el machismo, muy común en países latinoamericanos. La discriminación laboral fomenta el desperdicio del talento humano tanto en hombres como en mujeres, que todos los días es más necesario para el progreso de cualquier empresa o país.

Divisiones de la discriminación laboral

Seguimos viendo como la discriminación puede tener divisiones diferentes de acuerdo al ámbito en la cual ocurre, como ya se ha observado más arriba las divisiones más peculiares y específicas de las mismas

Discriminación laboral directa. Es cuando se minimiza a una persona por su condición social, creencias religiosas, ideales políticos y su cultura, esto evita que se desarrolle un buen ámbito laboral, las mujeres son más propensas a sufrir de este tipo de discriminación.

Discriminación laboral indirecta. Esta se evidencia mucho en los requisitos que a veces forman parte de las ofertas laborales que existen en el mercado, como por ejemplo tener una buena apariencia que está relacionado con el prototipo de mujer u hombre con una excelente apariencia física sin importar los conocimientos que este posea.

En la actualidad existe una gran cantidad de campañas de información para promover la igualdad de géneros en los espacios laborales, sin embargo no ha sido lo suficientemente efectiva ya que los niveles de despidos injustificados hacia mujeres en

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

su mayoría siguen aumentando, así como también la falta de reconocimiento a tiempo de los méritos alcanzados esto no les permite avanzar en el organigrama de la empresa.

Ortega, O. (2018). Que es la discriminación laboral?. Recuperado de <https://trabajoypersonal.com/que-es-la-discriminacion-laboral>

Algunas de las causas de la discriminación laboral

Discriminación por género. Actualmente en el mundo cada vez más mujeres son llamadas a ocupar grandes cargos en diversas instituciones y empresas, lo que conlleva a que en muchos casos se les niegue la oportunidad para no dejar que avancen es decir se genera una competencia que no es sana ni se basa en una igualdad de oportunidades.

Discriminación por la edad. Existen muchos estudios que revelan que la edad es el principal problema que afrontan las mujeres a la hora de buscar un trabajo.

Discriminación por estar embarazada. Este tipo de discriminación se presenta en el momento de que se hace una captación de personal, ya que en muchos casos uno de los requisitos es presentar una prueba de embarazo, de ser positiva muchos empleadores consideran como una carga no beneficiosa contratar a una mujer embarazada, negándole así la posibilidad de tener una mejor calidad de vida.

Si bien sabemos que existen una serie innumerable de motivos para la discriminación laboral hacia la mujer, el embarazo es el motivo número uno; y se podría definir rápidamente como aquella discriminación que se produce cuando una empresa, industria o compañía trata desfavorablemente a una mujer empleada, que ha quedado en estado de embarazo; o a mujeres que solicitan el puesto de trabajo vacante y son rechazadas por el simple hecho de estar embarazadas. Aunque es

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

muy poco popular, existen casos en donde los empleadores no aceptan a las mujeres en sus compañías; previniendo así el hecho de que puedan quedar embarazadas. Ortega, O. (2018). Que es la discriminación laboral?. Recuperado de <https://trabajoypersonal.com/que-es-la-discriminacion-laboral>.

Protección legal ante las adversidades laborales de las mujeres en Paraguay

Aunque se han dado avances importantes en materia de legislación y políticas públicas adoptadas por el Estado paraguayo, persisten obstáculos, vacíos y actuación insuficiente para garantizar el cumplimiento efectivo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), y la aplicación de los derechos humanos de las mujeres hacia la construcción y consolidación de su ciudadanía

Paraguay es uno de los países más desiguales del mundo, con la mitad de la población pobre y marcada feminización de la pobreza. Las mujeres paraguayas siguen teniendo empleos con salarios más bajos. La protección de la maternidad no es aplicada plenamente y ni siquiera se adoptan medidas para sancionar el incumplimiento de lo garantizado en el Código Laboral. No existen políticas públicas que alienten el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Entre las discriminaciones que persisten en el ámbito laboral se encuentra el acoso sexual hacia las mujeres trabajadoras y los despidos por orientación sexual. Una de las peores discriminaciones legales que permanece es la relacionada con el trabajo doméstico remunerado, realizado principalmente por mujeres, en cuanto a las jornadas laborales, la seguridad social y las prestaciones sociales.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Persisten leyes discriminatorias hacia algunos sectores ocupados mayoritariamente por mujeres, casos de discriminación laboral contra mujeres por su orientación sexual y, principalmente, ausencia de políticas públicas efectivas en esta área. Paraguay carece de una política de empleo y mantiene altas tasas desempleo y subempleo. La desigualdad social es marcada, el 50% de la población es pobre y se nota una clara tendencia a la feminización de la pobreza. En la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad (ENREPD), el Estado no ha incorporado la perspectiva de género en las políticas.

El II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007 tiene entre sus líneas de acción la igualdad en el acceso a los recursos económicos y al trabajo, pero su aplicación resulta insuficiente para enfrentar las prácticas discriminatorias, la invisibilidad y la desvalorización del trabajo femenino y su incidencia en la mayor vulnerabilidad de las mujeres. La participación femenina en el mercado de trabajo ha aumentado. Las mujeres siguen enfrentando dificultades derivadas de la división sexual del trabajo, son discriminadas en la retribución salarial que perciben –más baja en comparación con los hombres–, tanto en el empleo público como en el privado. Los segmentos femeninos de mayor pobreza se encuentran insertos en el sector informal de la economía y reciben sólo el 70% de los ingresos de los hombres en la misma ocupación.

Existe una alta proporción de mujeres jefas de hogar, situación fuertemente asociada a las condiciones de pobreza y con mayor tasa de desempleo que los hogares con jefatura masculina. El mercado laboral está altamente segmentado, existe una clara supremacía del empleo femenino en el sector de servicios y comercio, que representa el 44,5% en el año 2002. En el sector de microempresas, el 58% de los microempresarios individuales son mujeres. Las mujeres rurales han incrementado su participación económica, pero no ha sido mediante empleos de calidad sino como trabajadoras por cuenta propia, familiares no remuneradas o empleadas doméstica. La concentración de la tierra en Paraguay es gravemente inequitativa, según lo señala la CEPAL; entre las

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

campesinas sin tierras existe una alta concentración de mujeres jefas de hogar que tropiezan con obstáculos para la titulación y arraigo, así como una escasa inserción en empleos como estrategia de obtención de ingresos complementarios.

La Ley N° 1652/00 que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral releva la importancia de la formación de mano de obra femenina para el acceso al mercado de trabajo. Existen iniciativas locales y puntuales como la del municipio capitalino de Asunción y en el interior, que desarrollan programas de inserción laboral para mujeres de escasos recursos, con el fin de ofrecer oportunidades de trabajo no tradicionales, involucrando a diversos actores, aunque los resultados hasta ahora han sido limitados.

A nivel nacional existe una Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, integrado por la Secretaría de la Mujer y el Ministerio de Justicia y Trabajo, el sector sindical y el sector empresarial, y que cuenta con el apoyo de la OIT. El derecho a la seguridad social es incumplido por el Estado paraguayo. El sistema de protección social no llega ni al 20% de la población ocupada. Los/las trabajadores/as del sector rural e informal, en general, no acceden a ningún sistema de seguridad social. El Código Laboral garantiza la protección de la maternidad, aunque en la práctica no es aplicada plenamente.

Esto se evidencia en que: a) Existen empresas privadas que aplican test de embarazo como mecanismo para seleccionar a las trabajadoras, sin que el Estado tome intervención en estos casos. b) El Código Laboral establece que las empresas que tuvieren más de 50 trabajadores de uno u otro sexo deberán contar con una guardería, pero el nivel de cumplimiento de esta disposición por parte de las empresas es prácticamente nulo, y no existen políticas públicas que alienten el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y con la participación en la vida pública.

La discriminación legal hacia las trabajadoras domésticas remuneradas se mantiene, tal como ha informado el Estado paraguayo al Comité, aunque ha omitido señalar determinados aspectos que ilustran la extensión y gravedad de esta discriminación hacia las mujeres en el ámbito del trabajo, que configura una violación de la Convención y un incumplimiento de la recomendación de adecuación de la legislación interna que hiciera el Comité en su observación anterior. Sobre esta situación particular, el Estado de Paraguay ya fue observado en anteriores ocasiones por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y por el Comité de Derechos Humanos. Hasta la fecha no ha existido ninguna iniciativa del Estado para modificar esta legislación ni para ampliar la protección administrativa hacia este sector. El trabajo doméstico remunerado en Paraguay es una de las principales ocupaciones de las mujeres, constituye una categoría especial de contrato laboral regulado de un modo diferenciado y discriminatorio con relación al resto de los trabajadores.

Entre las discriminaciones explícitas que permanecen en la legislación laboral, se pueden señalar: a) el pago del 40% del salario mínimo estipulado para los demás trabajadores. b) No tienen derecho a la bonificación familiar. c) Podrán ser obligadas a trabajar hasta 12 horas diarias, cuando la regla general para el resto de los trabajadores es el derecho a la jornada laboral máxima de trabajo efectivo no superior a ocho horas diarias, y no se contempla pago por horas extraordinarias de trabajo. d) En cuanto al descanso semanal obligatorio, de común acuerdo con el empleador, podrán trabajar los días feriados. e) Tienen un régimen más desfavorable de preavisos, y no tienen derecho a la estabilidad laboral por diez años de servicio ininterrumpido con el mismo empleador, ni la doble indemnización por despido en este caso. f) No es obligatorio celebrar por escrito el contrato de trabajo doméstico, y tampoco es obligatorio registrarlo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

En cuanto a la seguridad social, las trabajadoras domésticas sólo tienen la cobertura por los riesgos de enfermedad, accidentes de trabajo y embarazo. La ley las excluye del derecho a la jubilación y a la pensión por invalidez (art. 2 modificado por la Ley N° 98/92). El Instituto de Previsión Social sólo asegura a las que trabajan dentro del municipio de Asunción. En el resto del país, incluida el área metropolitana, las trabajadoras domésticas no tienen acceso a ningún seguro social. Al estar excluidas de este modo del derecho a la seguridad social, tampoco son eficaces las medidas de protección especial y subsidios que la ley laboral acuerda a todas las trabajadoras durante el embarazo, parto y puerperio, y que descansan totalmente en la cobertura que brinda la seguridad social (descansos pagados pre y post natales, atención médica durante el embarazo y parto, etc.).

No es casual que el embarazo sea una de las principales causas por las cuales se despiden a las trabajadoras domésticas, y que la protección que acuerda el Código Laboral sea ineficaz en la práctica. Además, en este empleo se registran, como práctica de las familias empleadoras, situaciones muy extendidas y frecuentes de servidumbre y maltrato, en particular con las trabajadoras de “cama adentro” o “sin retiro”. No existen políticas públicas para combatir estos complejos patrones de discriminación de género, clase social, edad y lengua, que se reproducen con las mujeres que se desempeñan como trabajadoras domésticas. El trabajo infantil doméstico es poco registrado y no aparece con claridad en los informes estadísticos laborales. Se considera como una extensión de las tareas de la niña y se pierde el concepto de empleo, y las modalidades son el criadazgo y los empleados/as domésticos/as. En la situación de criadazgo se vuelve invisible el trabajo como categoría económica, porque no existe remuneración.

Se debe tener presente que el Paraguay ya fue observado reiteradas veces por el Comité de Derechos del Niño con relación a este aspecto. La sensibilización y capacitación de diversos actores de la sociedad para erradicar los obstáculos para el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, son elementos clave. Se requiere de diagnósticos e informaciones desagregadas por sexo para profundizar y visualizar las

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

condiciones de acceso y permanencia de las mujeres al empleo, su contribución y las distintas formas de discriminación que obstaculizan la participación de las mujeres en la economía.

Por último, urge que el Estado adopte mecanismos efectivos en la aplicación de las garantías para el ejercicio del empleo de las mujeres, según lo consagrado en el marco constitucional y en la legislación laboral, y diseñe e implemente políticas orientadas a garantizar el acceso y tenencia de la tierra, así como la asistencia técnica y crediticia a las mujeres rurales para el logro de la igualdad en el trabajo, la eliminación de las profundas brechas salariales y el acceso desigual a los recursos para las mujeres, que aún se mantienen CEDAW. (2015). Informe sombra.

Lineamientos para una política pública. A pesar de la relevancia económica que tienen las mujeres en el bienestar de la familia, de sus avances educativos y de sus deseos de trabajar, las oportunidades económicas no son las mismas para ellas que para los hombres. Ello debido a la existencia de desigualdades relacionadas a la división sexual del trabajo, a la discriminación en el mercado laboral y a la falta de políticas públicas que enfrenten estos problemas.

De ahí la necesidad de incorporar el enfoque de género en el diseño de cualquier política pública que busque ampliar las capacidades y oportunidades de las mujeres y reducir las desigualdades entre ellas y con los hombres.

Política de cuidado. Uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para ofrecer su trabajo y lograr condiciones laborales adecuadas –igual salario por igual trabajo, protección social, estabilidad de los ingresos, entre otros- es la necesidad de conciliar sus roles familiares con las laborales teniendo en cuenta que la sociedad le otorga la mayor responsabilidad en el cuidado.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Paraguay tiene un importante déficit en esta materia. No cuenta con una política de cuidado y las acciones del Estado son mínimas y fragmentadas. Las competencias de regulación y fiscalización son débiles, la prestación de servicios se reduce a espacios institucionalizados –hogares de abrigo para niños/as y personas mayores- y no existen acciones tendientes a reducir la rígida división sexual del trabajo.

Algunas de las intervenciones llevadas a cabo en los países que cuentan con políticas de cuidado son: la prestación pública de servicios de cuidado, la transferencia de recursos a las familias para financiar estos servicios, la regulación de las licencias de maternidad/paternidad, etc.

Política de protección social. Paraguay cuenta con intervenciones importantes por los recursos que involucra pero como en el resto de los casos, de baja cobertura, dispersos y sin vasos comunicantes.

El principal esfuerzo que debe realizar la política de protección social es ampliar la cobertura de los programas contributivos (seguridad social) y no contributivos (Tekoporá, Abrazo, pensión alimentaria, alimentación escolar, becas).

La seguridad social debe dar cobertura al trabajo de las mujeres concentrado en el subempleo, la informalidad y el trabajo familiar no remunerado.

Todos los pilares de la política de protección social deben incorporar el enfoque de género y explicitar objetivos relativos a la reducción de las brechas entre hombres y mujeres y entre los diferentes grupos de mujeres (urbanas/rurales, jóvenes/adultas, activas/inactivas, pobres/no pobres).

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Política de empleo. La política de empleo tiene por finalidad impulsar el pleno empleo, así como la calidad del mismo. Para ello cuenta con diversas estrategias como la intermediación laboral, la formación de los recursos humanos y la regulación para la protección de la población trabajadora.

La política de empleo debe garantizar el cumplimiento de las normas laborales vigentes de manera a reducir la evasión a la seguridad social y mejorar el nivel de ingresos de los/as trabajadores/as, aumentar el empleo juvenil y femenino en cantidad y calidad, garantizar el pleno derecho a la organización sindical y el funcionamiento de negociaciones tripartitas, y mejorar la calidad de la capacitación para el empleo CEDAW. (2015). Informe sombra.

Alcance Constitucional de la protección laboral de las mujeres

La Constitución nacional en su artículo 89 estipula sobre el trabajo de las mujeres, y menciona cuanto sigue:

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

La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

El fundamento de las normas protectoras de la maternidad está en la especial y diferente situación que vive la mujer en razón de la maternidad. De tal modo, la necesidad de establecer y mantener reglas protectoras de la maternidad es aceptada

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

unanimamente, no representando atentado alguno contra el principio de igualdad (Serna, 1993).

Licencia por maternidad y derecho de lactancia. El descanso por maternidad tiene por objetivo preservar la salud de la madre y el hijo, a través de un período de descanso anterior y posterior al parto y durante situaciones de enfermedad derivadas del embarazo y el parto. En América Latina existe una legislación protectora de la maternidad, que enfrenta el desafío de dar protección a la capacidad reproductiva de la mujer, salvaguardando su derecho a no ser discriminada.

En los países de la región la legislación contempla licencia de maternidad, con un descanso de al menos seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto (Argentina, Perú, México, Paraguay, Colombia y Uruguay) (Serna, 1993). Brasil, Chile, Costa Rica y Venezuela disponen un descanso mayor. En algunos países, como Paraguay, Brasil y Uruguay la distribución de los días de licencia entre el descanso pre y post natal se deja a criterio de la trabajadora.

En Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay existe también una licencia suplementaria para la madre por enfermedad a causa del embarazo o el parto. Asimismo, en Brasil y Costa Rica se prevé una licencia en caso de aborto no voluntario (2 semanas y hasta tres meses respectivamente). Los beneficios de licencia de maternidad se extienden en Chile, Colombia, Costa Rica y Venezuela a la madre adoptiva y en Brasil y Uruguay se han presentado proyectos de ley en este sentido.

Los costos de la licencia de maternidad son asumidos normalmente por la seguridad social, es decir, no son financiados con cargo al empleador. Sin embargo, en algunos países, como es el caso de Costa Rica, el salario del período de descanso es asumido en partes iguales por la Caja Costarricense de Seguridad Social y el empleador

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

(Serna, 1993). El monto del subsidio es equivalente generalmente a su última remuneración o a un promedio de los últimos meses.

El menor nivel de cobertura se da en Paraguay, donde éste es calculado en base al 50% de los salarios sobre los cuales cotizó a la Seguridad Social en los últimos cuatro meses, lo que disminuye significativamente sus ingresos (Márquez, 1998).

El derecho de lactancia está protegido en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, tales como en Argentina, Brasil, Chile, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela. Su duración normal es de dos períodos diarios de media hora (que se consideran como tiempo trabajado), por un tiempo máximo establecido en función de la edad del/a niño/a. En algunos países, la legislación establece la obligación del empleador de habilitar un lugar para posibilitar la lactancia.

Se contempla, además, licencia de paternidad, que otorga días libres al padre con ocasión del nacimiento de su hijo/a. Esta tiene el propósito de incorporar al padre en la crianza de los hijos y ha sido regulada en Brasil (5 días), Argentina y Paraguay (2 semanas) y Chile (1 día). En Uruguay la normativa solo alcanza a los funcionarios públicos (3 días), pero es una práctica extendida en los convenios colectivos. En Colombia, se contempla la facultad de la madre de ceder al padre una de las 18 semanas de su descanso por maternidad. La modificación a la normativa en Chile amplió la licencia de paternidad en caso de muerte de la trabajadora durante el parto o durante la licencia posterior a éste. En este caso, el resto del tiempo de licencia destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre. Siguiendo el mismo criterio, en Argentina se presentó un proyecto de ley, actualmente en discusión (Márquez, 1998)..

En Chile, la madre trabajadora dispone además de licencia (y un subsidio que cubre el 100% de su remuneración) por enfermedad de su hijo menor de 1 año. También goza de este beneficio el padre, si tiene la tuición del niño o si la madre ha

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

fallecido. Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos puede hacer uso de la licencia, quedando la decisión en manos de la madre.

Protección contra el despido. La normativa de diversos países contempla la estabilidad laboral de la mujer durante el embarazo y en algunos casos con posterioridad al parto. La figura más común es la del despido nulo, que trae como consecuencia la reincorporación del trabajo. Este se utiliza en Bolivia, Brasil, Costa Rica, Chile, Paraguay, Perú y Uruguay. Sin embargo, la protección no es siempre efectiva. Por ejemplo en Colombia y Argentina se ofrece a la trabajadora embarazada una estabilidad relativa, ya que se le reconoce el derecho a cobrar una indemnización por despido y no exige al empleador la mantención del puesto de trabajo para ella (Cortés, 1999).

La duración de la protección varía de un país a otro. En Paraguay y Uruguay se prohíbe el despido de la trabajadora desde que notifica el embarazo hasta transcurrido la licencia de maternidad, y aunque no se define el plazo de estabilidad posterior al reintegro en Uruguay, se ha establecido una cierta jurisprudencia que ha determinado un plazo de 6 meses. En Brasil, la legislación extiende la protección desde la notificación del embarazo hasta cinco meses después del parto. En Argentina se extiende hasta siete meses y medio después del parto, en Chile hasta un año después de expirado el descanso maternal y en Bolivia hasta un año después del nacimiento del niño.

Centros de cuidado infantil. En diversos países la ley contempla la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de hijos menores de la mujer trabajadora. Los hombres trabajadores no tienen derecho a este beneficio, reforzando la idea que las responsabilidades familiares son de la mujer y no de ambos padres.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

En algunos países, como es el caso de Colombia y México, el servicio de guardería infantil está a cargo del Estado. En Chile, Paraguay y Venezuela, los empleadores están obligados a instalar salas cunas para el cuidado de niños menores de 2 años. Esta obligación rige en establecimientos de más de 20 mujeres en Chile y Venezuela y más de 50 en Paraguay. En Brasil y Costa Rica, el Estado y el empleador brindan paralelamente estos servicios. El Código del Trabajo de Costa Rica condiciona este servicio a las posibilidades económicas del empleador, y en Paraguay se considera que esta obligación es transitoria, mientras la seguridad social no satisfaga esta necesidad.

En los últimos años se han desplegado serios esfuerzos por ampliar la cobertura del cuidado infantil y modificar la normativa que restringe este beneficio solo a los hijos de trabajadoras y a empresas con determinado número de mujeres. En Brasil por ejemplo, el Congreso aprobó, en diciembre de 1997, una ley que garantizaba el establecimiento de servicios de guarderías (en las empresas o por convenios), para los hijos de las trabajadoras, hasta 6 años de edad. El proyecto fue, sin embargo, vetado íntegramente por el ejecutivo. Actualmente se encuentran en trámite en el Parlamento otros siete proyectos sobre el tema (Márquez, 1998).

Algunas dificultades y avances en el campo laboral

Miryam González, OIT., explicó a que las cifras oficiales reflejan la precarización del trabajo de las mujeres en cuanto al acceso a seguros sociales, protección jurídica e incumplimiento de los derechos laborales.

La investigadora resaltó que entre las cuestiones que afectan a la situación laboral actual de la mujer son: que no tienen acceso a una jubilación segura, debido a que en ocasiones algunas mujeres acceden al empleo de manera entrecortada, relacionado con la cuestión reproductiva, así como también la falta de cumplimiento de los horarios laborales y la creación de empleos informales.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

El problema central está en los derechos laborales, que tienen muy bajo cumplimiento; también hay una discriminación hacia las mujeres que tienen hijos, y ya no son aceptadas en algunas empresas, y otro punto resaltante es el exceso de la jornada laboral, que no baja de las doce horas", refirió González.

Entre los avances que se lograron en el campo laboral, la investigadora detalló que la creación de una ley de protección a la lactancia materna, Ley 5508/2015, resultó una evolución importante para disminuir la brecha del acceso a las mujeres en empleos formales.

Si bien eso está en el Código Laboral de 1993 y de 1995, donde se establecían derechos a la maternidad, en general se cumplía poco, y ahora en el año 2015 con la ley de lactancia materna se extendió el tiempo de la licencia maternal para las mujeres.

Otro aspecto citado por la investigadora es la incorporación de guarderías o centros infantiles que se fueron desarrollando a nivel público. La ley laboral menciona que, a partir de que las empresas privadas tengan 50 empleados, mujeres u hombres, tienen que tener guarderías; sin embargo, desde el sector privado muy poco se avanzó y fue el Estado el que fue incorporando centros infantiles en las instituciones.

González cuestionó que la falta de políticas son las que fomentan el empleo informal, la discriminación y la desigualdad con la población femenina.

Finalmente, resaltó que para disminuir y tratar de erradicar las problemáticas que afronta la mujer paraguaya en situación laboral, el Estado debería trabajar en mejorar las políticas públicas y en políticas de protección y cuidado de los derechos.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Pese a los puntuales avances en materia jurídica, todavía hay aspectos que no se han logrado equilibrar para garantizar un trabajo digno a las mujeres. Esta cuestión se refleja en el tema de las trabajadoras domésticas.

Este trabajo afecta expresamente a mujeres, y ellas son las que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad en cuanto a sus derechos laborales. Tal es así que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) recibió denuncias de trabajadoras domésticas en un 76% por despidos injustificados, conforme a datos brindados por la institución para el año 2017.

Por otro lado, en lo que respecta a la Ley 5508/15 de promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social recibió 285 denuncias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que es necesario que los países adopten políticas que logren transformar las relaciones de género en el trabajo y combatir así la desigualdad. Es indispensable crear más puestos de trabajo y de calidad para las mujeres, establecer un sistema de protección social universal y contar con medidas para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado que es no remunerado.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Alcance tiene del artículo 89 de la Constitución Nacional

El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación y a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

En consecuencia, es deber del Estado y de los particulares reconocer, en la práctica laboral, que las mujeres:

Tienen los mismos derechos y responsabilidades laborales que los hombres.

En definitiva, el Estado tiene que velar para que sus actos o los que realicen los particulares no constituyan un atentado directo o indirecto a estos derechos humanos fundamentales.

En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su sexo o por otra razón injustificada, que implica una restricción a la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales. Que se materializa cuando son excluidas o incluso disuadidas de aspirar a un empleo o pueden ser obstaculizadas para ser promovidas profesionalmente.

La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores, e indirecta, cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

Definición conceptual y operacional de las variables

Definición conceptual. La regulación Constitucional del trabajo de las mujeres: Constituye las garantías legales desde la normativa constitucional que tiene las mujeres por su propia naturaleza, teniendo en cuenta que las mujeres tienden a ser víctimas de discriminación por su condición de mujer con mayor énfasis para el acceso a un puesto de trabajo.

Definición Operacional. La variable se describirá, luego del análisis de las fuentes bibliográficas, teoría y la legislación pertinente. En este sentido se realizó primeramente una descripción de los antecedentes y la evolución que ha tenido el reconocimiento de las mujeres, luego se procedió a dimensionar la normativa, desde sus distintos alcances.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Operacionalización
Regulación Constitucional del trabajo de las mujeres.	Regulación Discriminación Situaciones	Alcance Protección Tipos Factores Genero Lactancia Edad Embarazo	Observación Documental

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Marco metodológico

Tipo de investigación

Esta investigación corresponde al tipo descriptivo, documental, las fuentes son bibliográficas.

Diseño de investigación

Pertenece al diseño no experimental, específicamente el transversal, las informaciones serán recogidas en un mismo momento.

Descripción de la Población

Al ser una investigación bibliográfica de reseña teórica carece de población, se apoya a la revisión bibliográfica y las disposiciones legales pertinentes.

Técnica e instrumentos de recolección de información

Las informaciones serán obtenidas mediante el soporte teórico que comprende fuentes primarias, secundarias y terciarias, a través de la revisión, interpretación y análisis de cada teoría y norma legal seleccionada.

Descripción del procedimiento de análisis de datos

El procesamiento de los datos se realiza a través de la:

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Revisión de la literatura.

Revisión del Marco Legal.

Análisis.

Síntesis.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Marco analítico

Presentación y análisis de resultados

Es de importancia mencionar que el trabajo proporciona una ilustración de gran índole dentro del contexto de las normas que amparan la libertad de acceso a puestos de trabajo a las mujeres, pues la misma trata sobre la regulación constitucional laboral de la mujer paraguaya, para acceder a un puesto de trabajo.

Se estudia cómo se presenta el régimen legal del Paraguay específicamente las disposiciones constitucionales, para el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo; y por ende se detectan diferentes artículos legales por ejemplo el 89, estipula sobre el trabajo de las mujeres, quienes tienen los mismos derechos y obligaciones laborales con el hombre.

A lo que respecta a los diferentes inconvenientes por la que atraviesan las mujeres para acceder a un cargo aun existen un sin número de ellas, sin dejar de admitir que han desaparecido algunas, por lo que el componente educacional es un factor clave en la minimización de esta problemática.

Como también la necesidad apremiante de una cooperación mundial para modernizar las leyes nacionales, las técnicas de investigación, la asesoría jurídica para la elaboración de buenas políticas públicas para el acceso a puestos de trabajo de las mujeres paraguayas.

Además es de relevante la explicación de este fenómeno que se presenta, de acuerdo al Informe sobre Trabajo Decente y Desarrollo Humano, es que las llamadas tareas reproductivas –quehaceres domésticos y labores de cuidado de niños, ancianos y

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

enfermos- tienden a ser realizadas principalmente por mujeres, quienes para participar en el mercado laboral fuera del hogar, deben reemplazar las tareas de cuidado o asumir una doble jornada de trabajo remunerado, observándose así una crisis en los mecanismos tradicionales de conciliación entra trabajo y hogar, cuyo peso recae desproporcionalmente en las mujeres.

Esa sobrecarga de responsabilidades familiares está en la base de las discriminaciones y desventajas que las mujeres experimentan en el mercado de trabajo.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Conclusiones

El desmontaje analítico del derecho del trabajo, a la luz de su desarrollo en el último siglo y en el primer decenio del actual, permite concluir que la protección a la mujer trabajadora ha devenido en la protección a la "madre trabajadora".

La valoración del trabajo femenino fuera del hogar está íntimamente relacionada con la mejor comprensión de la función humanizadora del trabajo. El trabajo realizado en condiciones de dignidad permite comprender el sentido del mundo y de la propia existencia. Al cumplir adecuadamente con el derecho-deber de trabajar se fraguan personalidades maduras, solidarias, capaces de lograr un desarrollo sostenible a largo plazo.

La igualdad de oportunidades no equivale convertir una sociedad sexuada en una asexuada. La diferencia varón-mujer no es social sino ontológica. Y esta diversidad del modo de ser y de obrar se orienta a la mutua complementariedad en la vida familiar, social y laboral. De allí que la titularidad de los derechos laborales en orden a cumplir con las obligaciones familiares debe tener en cuenta las competencias específicas e insustituibles de cada sexo. No se trata de uniformar sino de discriminar adecuadamente con criterios de proporcionalidad. En consecuencia, al cumplir la mujer la función natural propia de la maternidad, que exigen la guardia y custodia de la vida, le corresponde una constitución biológica y un ritmo de vida y trabajo distintos a los del varón. Por tanto, los ordenamientos jurídicos deben reflejar estas diferencias naturales para poder lograr un trato justo.

La discriminación contra la mujer en los instrumentos internacionales prohíbe tanto las diferencias de trato intencionadas como las no intencionadas. Son normas imperativas que, de acuerdo al derecho internacional, no admiten disposición en contrario. Así se deduce de los principios generales contenidos en la costumbre, en los

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

tratados y en la jurisprudencia internacional. De allí que el derecho del trabajo otorgue una protección particular a la trabajadora embarazada, estableciendo figuras como el fuero maternal, que impiden el despido o la no renovación del contrato de trabajo. Esta protección condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador.

La discriminación es un fenómeno de exclusión que ha venido evolucionando de manera alarmante alrededor del mundo, el ámbito laboral no se ha escapado de esta situación, las personas que discriminan a otras por condiciones sociales, religión y creencias o por el color de la piel no tienen idea de las consecuencias que esto ocasiona en las demás personas.

La discriminación laboral en mujeres se da cuando estamos ante la presencia de cualquier acto o intención de preferencia, separación o trato desigual a cualquier persona dentro del proceso de formación y/o actuación del equipo de trabajo.

La discriminación laboral en la mujer puede tener divisiones diferentes de acuerdo al ámbito en la cual ocurre, como ya se ha observado mas arriba las divisiones mas peculiares y especificas de las mismas

Discriminación laboral directa: es cuando se minimiza a una persona por su condición social, creencias religiosas, ideales políticos y su cultura, esto evita que se desarrolle un buen ámbito laboral, las mujeres son más propensas a sufrir de este tipo de discriminación.

Discriminación laboral indirecta: esta se evidencia mucho en los requisitos que a veces forman parte de las ofertas laborales que existen en el mercado, como por ejemplo tener una buena apariencia que está relacionado con el prototipo de mujer u hombre con una excelente apariencia física sin importar los conocimientos que este posea.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Las principales consecuencias de la discriminación del sexo femenino en los mercados del trabajo son: contratación precaria y a tiempo parcial, desigualdad salarial, dificultades en la conciliación, desigualdad de prestaciones por desempleo, discriminación sexual o segregación de mercados, dificultades para acceder a los puestos elevados y desempleo e inactividad juvenil y más paro femenino.

Puntualmente se puede observar que la discriminación laboral en las mujeres generalmente se en estas situaciones:

Discriminación salarial: Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica, por ejemplo, que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios.

Discriminación en el empleo: Es la típica discriminación laboral que se da cuando a igualdad de condiciones se prefiere (o se descarta) a una persona por una característica ajena a lo requerido por el puesto.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Discriminación ocupacional: Significa que algunos grupos de la sociedad están limitados a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificados para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

Discriminación en la adquisición de capital humano: Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. Este caso se observa con frecuencia en las mujeres donde las tradiciones sociales han jugado muy importante, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos donde se da prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres.

Según la interpretación, en las prácticas reales se reproducen las diferencias de género que se han analizado a lo largo del trabajo. La diferencia está en el nivel de reconocimiento de las mismas y en la capacidad de reconocer su causalidad en las condiciones que las afectan. Estas consideraciones se manifiestan en que no se reconocen diferencias salariales por sexo, descalificación de tareas, peores condiciones de trabajo, mayores cargas laborales, si se incluyen el propio trabajo doméstico y crianza de los hijos, por el lado de la oferta, puesto que todos se ven sometidos a la aceptación de empleos precarios, informales, mal pagos.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Por estas razones, se argumentan falencias y carencias prácticas para la dificultad laboral, y las aspiraciones se focalizan en el aprendizaje de herramientas operativas.

Aunque se han dado avances importantes en materia *de legislación y políticas públicas* adoptadas por el Estado paraguayo, persisten obstáculos, vacíos y actuación insuficiente para garantizar el cumplimiento efectivo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), y la aplicación de los derechos humanos de las mujeres hacia la construcción y consolidación de su ciudadanía.

Las mujeres paraguayas siguen teniendo empleos con salarios más bajos. La protección de la maternidad no es aplicada plenamente y ni siquiera se adoptan medidas para sancionar el incumplimiento de lo garantizado en el Código Laboral. No existen políticas públicas que alienten el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios que permitan a los padres combinar las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Persisten leyes discriminatorias hacia algunos sectores ocupados mayoritariamente por mujeres, casos de discriminación laboral contra mujeres por su orientación sexual y, principalmente, ausencia de políticas públicas efectivas en esta área. Paraguay carece de una política de empleo y mantiene altas tasas desempleo y subempleo. La desigualdad social es marcada, el 50% de la población es pobre y se nota una clara tendencia a la feminización de la pobreza. En la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad (ENREPD), el Estado no ha incorporado la perspectiva de género en las políticas.

A nivel nacional existe una Comisión Nacional Tripartita de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, integrado por la Secretaría de la Mujer y el Ministerio de

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Justicia y Trabajo, el sector sindical y el sector empresarial, y que cuenta con el apoyo de la OIT. El derecho a la seguridad social es incumplido por el Estado paraguayo. El sistema de protección social no llega ni al 20% de la población ocupada. Los/las trabajadores/as del sector rural e informal, en general, no acceden a ningún sistema de seguridad social. El Código Laboral garantiza la protección de la maternidad, aunque en la práctica no es aplicada plenamente.

En nuestra Constitución Nacional del Paraguay en su *artículo 89*, que trata sobre el trabajo de las mujeres, estipula que los trabajadores de uno y otro sexo tienen los mismos derechos y obligaciones laborales, pero la maternidad será objeto de especial protección, que comprenderá los servicios asistenciales y los descansos correspondientes, los cuales no serán inferiores a doce semanas. La mujer no será despedida durante el embarazo, y tampoco mientras duren los descansos por maternidad. La ley establecerá el régimen de licencias por paternidad.

Es así, que se visualiza aspectos que hacen que la mencionada estipulación constitucional atravesase por estas falencias y que se resumen a continuación.

Política de cuidado: Uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para ofrecer su trabajo y lograr condiciones laborales adecuadas –igual salario por igual trabajo, protección social, estabilidad de los ingresos, entre otros- es la necesidad de conciliar sus roles familiares con las laborales teniendo en cuenta que la sociedad le otorga la mayor responsabilidad en el cuidado.

Algunas de las intervenciones llevadas a cabo en los países que cuentan con políticas de cuidado son: la prestación pública de servicios de cuidado, la transferencia de recursos a las familias para financiar estos servicios, la regulación de las licencias de maternidad/paternidad, etc.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Política de protección social: Paraguay cuenta con intervenciones importantes por los recursos que involucra pero como en el resto de los casos, de baja cobertura, dispersos y sin vasos comunicantes.

La seguridad social debe dar cobertura al trabajo de las mujeres concentrado en el subempleo, la informalidad y el trabajo familiar no remunerado.

Todos los pilares de la política de protección social deben incorporar el enfoque de género y explicitar objetivos relativos a la reducción de las brechas entre hombres y mujeres y entre los diferentes grupos de mujeres (urbanas/rurales, jóvenes/adultas, activas/inactivas, pobres/no pobres).

Política de empleo: La política de empleo tiene por finalidad impulsar el pleno empleo, así como la calidad del mismo. Para ello cuenta con diversas estrategias como la intermediación laboral, la formación de los recursos humanos y la regulación para la protección de la población trabajadora.

La política de empleo debe garantizar el cumplimiento de las normas laborales vigentes de manera a reducir la evasión a la seguridad social y mejorar el nivel de ingresos de los/as trabajadores/as, aumentar el empleo juvenil y femenino en cantidad y calidad, garantizar el pleno derecho a la organización sindical y el funcionamiento de negociaciones tripartitas, y mejorar la calidad de la capacitación para el empleo.

Por último, se considera que existen herramientas legales para que el acceso a puestos de trabajo de las mujeres paraguayas, vayan en aumento, lo que en ocasiones obstaculiza en la predisposiciones de los cumplidores de estas legislaciones, de hacer cumplir y hacer visible en cada que informe o noticia que se observe.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Recomendaciones

Por lo anterior, se considera que es fundamental:

- Apoyar a las mujeres en los procesos de reclamación de sus derechos, bien a través de órganos especializados, bien a través de la creación de servicios jurídicos adecuados y especializados en el tema.

- Avanzar en la aplicación práctica de la normativa antidiscriminación, tanto de forma previa a los actos discriminatorios, como en cuanto a sus medidas sancionadoras en los casos en los que ya existen víctimas.

- Recoger datos oficiales sobre discriminación, desagregados por sexo, edad y ámbito de los hechos, de forma que se obtenga una visión real de la verdadera dimensión de la discriminación.

- Seguir avanzando en el análisis de las situaciones de discriminación múltiple que sufren muchas personas y, de forma particular, las mujeres paraguayas.

- Avanzar en la puesta en marcha de mecanismos a nivel político e institucional que garanticen la efectividad de la lucha contra la discriminación, como es el caso de la Servicio Nacional de Empleo (SENADE).

- Reforzar la capacitación y formación de agentes clave, como fuerzas y cuerpos de seguridad, juristas y abogados y profesionales de los medios de comunicación, principalmente.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

- Reforzar el papel que las administraciones públicas, sobre todo a nivel regional y local, tienen en la garantía de la igualdad de trato de toda la ciudadanía en el acceso y uso de los servicios y recursos públicos y principalmente en el ámbito de la educación, la sanidad y los servicios básicos

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Bibliografía

- Bareiro, L. (1995). *Sola no basta. Centro de documentación y estudios*. Asunción, Paraguay.
- Baron, A (2017). *Guía para tutores y tesistas. Trabajos de investigación científica para culminación de carrera*. 3° ed. Fernando de la Mora, Paraguay: libertylibros.
- CEDAW. (2015). *Informe sombra, vigilancia ciudadana sobre los derechos humanos de las mujeres en Paraguay*. Asunción, Paraguay: Asque
- Constitución Nacional del Paraguay. (1992).
- Discriminación de la mujer en el ámbito laboral (2008)*. Recuperado de <http://www.mtess.gov.py/index.php/trabajo-frozoso>
- González, M. (2017). *Informe Organización Internacional del trabajo (OIT)*. Asunción, Paraguay
- Heikel, M. (1991) *Ser mujer en Paraguay*. Asunción, Paraguay
- Márquez, M. (1998). *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo OIT*, Santiago. Chile: ROBLE ROJO EGRUPO DE NEGOCIOS S.A.C.
- Ortega, O. (2018). *Que es la discriminación laboral?*. Recuperado de <https://trabajoypersonal.com/que-es-la-discriminacion-laboral>.
- Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Pacheco, L. (2012). *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*. Puebla, México: Revista IUS.

Cornisa: REGULACION CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO DE LAS MUJERES.

Samperi, F. H., Baptista Luci, M. d., & Fernandez Collado, C. (2010). *Metodologia de la investigacion centifica*. Mexico: Mc Graw Hill.

Serafini, V. (2018). *Trabajo remunerado de las mujeres desde un enfoque de género*. Asunción, Paraguay: Paraguay Debate 2.0

Reyno, S. (2010). *Marco analítico de la discriminación laboral ¿Qué es la discriminación laboral hacia la mujer y como solucionarla?*. Recuperado de <https://sentidodemujer.com/la-discriminacion-laboral-de-la-mujer-en-la-actualidad/>