

## OBSTÁCULOS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA LA EQUIDAD DEL GÉNERO FEMENINO EN POBLACIONES VULNERABLES

HÉCTOR RAMÓN LEGUIZAMÓN AQUINO<sup>1</sup>

PEDRO RAMÓN CABALLERO CÁCERES<sup>2</sup>

TIRSA GABRIELA CABALLERO PINEDA<sup>3</sup>

ROBERTO SAUCEDO LÓPEZ<sup>4</sup>

### RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general, analizar los obstáculos y alternativas de solución para la equidad del género femenino en poblaciones vulnerables del Departamento del Guairá. La investigación fue descriptiva de carácter cuali - cuantitativa, de campo y transversal. La muestra estuvo constituida por 101 mujeres seleccionadas intencionalmente con el criterio de que sean pertenecientes a poblaciones vulnerables del departamento del Guairá, fundamentalmente caracterizadas por la pobreza, la falta de educación y donde la cultura tradicional puede ser un factor de discriminación a la posición de la mujer en la sociedad. Fue aplicado un cuestionario semiestructurado por estudiantes y docentes en varios distritos del departamento. Los resultados indican que los patrones culturales continúan marcado los roles que identifican a la mujer y los varones, que en el plano laboral desde la percepción de las mujeres siguen siendo discriminadas. En contrapartida tienen una actitud significativamente favorable hacia la equidad de género.

**Palabras claves:** Pobreza – Discriminación de género – equidad – vulnerabilidad

### OBSTACLES AND ALTERNATIVE SOLUTIONS FOR FEMALE GENDER EQUITY IN VULNERABLE POPULATIONS

#### ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze the obstacles and alternative solutions for female gender equity in vulnerable populations in the Department of Guairá. The research was descriptive, qualitative-quantitative, field and cross-sectional. The sample consisted of 101 women selected intentionally with the criterion that they belong to vulnerable populations in the Department of Guairá, mainly characterized by poverty, lack of education and where traditional culture can be a factor of discrimination to the position of women in society. A semi-structured questionnaire was applied by students and teachers in several districts of the department. The results indicate that cultural patterns continue to mark the roles that identify women and men, and that women continue to be discriminated against in the workplace. On the other hand, they have a significantly favorable attitude towards gender equity.

**Key words:** Poverty - Gender discrimination - equity – vulnerability

---

<sup>1</sup> Docente e Investigador Facultad de Filosofía Universidad Nacional de Asunción – Filial Villarrica. Paraguay. Correo electrónico: [hleguizamón@filouna.edu.py](mailto:hleguizamón@filouna.edu.py)

<sup>2</sup> Docente, Investigador y Director de Investigación Facultad de Filosofía Universidad Nacional de Asunción. Paraguay. Correo electrónico: [pcaballero@fil.una.py](mailto:pcaballero@fil.una.py)

<sup>3</sup> Docente, Investigadora y Directora de Facultad de Filosofía Universidad Nacional de Asunción - Filial Villarrica. Paraguay. Correo electrónico: [tcaballero@filouna.edu.py](mailto:tcaballero@filouna.edu.py)

<sup>4</sup> Docente e Investigador Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de Asunción. Paraguay. Correo electrónico: [rsaucedo@filouna.edu.py](mailto:rsaucedo@filouna.edu.py)

## 1. INTRODUCCIÓN

La inequidad de género por lo general, es producto de estereotipos culturales y sociales que sostienen relaciones de poder desiguales entre varones y mujeres, discriminando, excluyendo o limitando el goce de todos los derechos humanos cuyos ejes son la no discriminación, la equidad y la igualdad de oportunidades con respecto a los varones.

Un aspecto central para una visión igualitaria de hombres y mujeres es reconocer que la cultura introduce la discriminación en función del sexo, mediante el género, pues por medio de ésta las familias, las comunidades y sociedades imponen los roles considerados válidos y necesarios, según el espacio y el tiempo.

La participación de las mujeres en el proceso de desarrollo de los países y en particular del Paraguay siempre ha tenido un peso importante, ya sea por sus actividades remuneradas como no remuneradas; esta última relativa a su condición de “ama de casa” y con mayor énfasis en las poblaciones rurales; ha instalado una cultura de dependencia del hombre de la casa, en cuanto a la sostenibilidad económica de las familias y a la posición de la mujer en el seno familiar y social. Si bien este contexto está cambiando paulatinamente con la instauración de políticas públicas relativas a esta problemática, sin embargo; no fueron ni son suficientes para que los derechos de las mujeres se hicieran enteramente efectivos en el Paraguay y en particular en el departamento del Guairá.

En esta línea, en el prólogo del estudio llevado a cabo por Decidamos.Campaña por la Expresión Ciudadana (2018) se encuentra que, con la caída de la dictadura en el Paraguay en 1989, se ha generado un proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres, aunque si bien se establecieron a partir del marco normativo, políticas públicas sin embargo éstas, no fueron plenamente efectivas continuando las desigualdades en todos los aspectos y en particular las de género, siendo este país una de las más desiguales de la región con un coeficiente de Gini de 0.50, el tercero más desigual de Sudamérica.

Pareciera indudable que para revertir la situación desfavorable de las mujeres, se requiere un fuerte compromiso de las instituciones que conforman el estado de los países latinoamericanos, la propia sociedad civil y las instituciones educativas, considerando que el trasfondo de los esquemas de desigualdad y discriminación de género es un asunto cultural que permea en todas las prácticas sociales.

En esta trama, la investigación tiene como objetivo general “analizar los obstáculos y alternativas de solución para la equidad del género femenino en poblaciones vulnerables del Departamento del Guairá”; y, como objetivos específicos, describir los patrones culturales que perduran y permiten mantener a las mujeres en situación de inequidad ante los hombres; evaluar la actitud que poseen las mujeres de las poblaciones vulnerables sobre la

situación de género y conocer las iniciativas de cambios y estrategias que plantean las mujeres ante la situación de inequidad.

### **El contexto de la equidad de género**

A los efectos de esta investigación, se comparten algunas definiciones del concepto, para luego presentar estudios precedentes que abordan la problemática de la equidad de género.

Una primera conceptualización expresa que, “La equidad de género, supone el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas”. Para asegurar la justicia con frecuencia deben adoptarse estrategias y medidas para compensar las desventajas históricas y sociales. La equidad es el camino hacia la igualdad. (UNFPA, 2005)

También la equidad de género para el Instituto Nacional de Antropología e Historia (2016) es “un concepto más amplio que la igualdad y alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres”. (pág. 16)

La UNESCO (2014) define la equidad de género como, “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”. (pág. 106)

Estas conceptualizaciones compartidas tienen en común la imparcialidad en la relación y el trato que debe darse entre las mujeres y los hombres en lo relativo a sus derechos consagrados en los Derechos Humanos, Las Convenciones, Tratados y la Leyes.

Desde otra perspectiva y compartiendo estudios precedentes, es importante reconocer que un aspecto central para una visión igualitaria de hombres y mujeres es reconocer que la cultura introduce la discriminación en función del sexo, mediante el género.

Las diferencias asociadas a jerarquías de género, previamente asumidas sin cuestionamientos y comprendidas como inherentes a la naturaleza del sexo, hoy son conceptualizadas como desigualdades (PNUD, 2017). En cuatro décadas, las concepciones se han ido abriendo, examinando, deconstruyendo y flexibilizando de modo tal que ya no es posible adoptar una visión esencialista del género ni desconocer el impacto de las condiciones culturales en su producción; condiciones que durante largo tiempo sostuvieron una construcción del género como una oposición binaria y jerárquica entre lo femenino y lo masculino con su consecuente impacto en el primero.

Si bien en el sistema jurídico de los países se establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en un trabajo llevado a cabo por la ONU Mujeres (2016) taxativamente expresa que las leyes que establecen la igualdad de derechos, ofrecen una base muy

importante para exigir y lograr la igualdad en la práctica. No obstante, para hacer realidad los derechos de las mujeres no basta con una mera reforma jurídica. La traducción de la igualdad ante la ley en resultados equitativos no es automática. Incluso en aquellos países en los que se han adoptado leyes sobre igualdad de género, las desigualdades profundamente arraigadas, la existencia de normas sociales discriminatorias y de prácticas consuetudinarias perjudiciales, así como los patrones de desarrollo económico dominantes pueden socavar su aplicación e impedir que tengan efectos positivos. (pág. 592)

Un estudio documental desarrollado por Camberos Sánchez (2011) en empresas de Jalisco - México sobre las representaciones sociales de género del personal, concluye por un lado que; “las políticas públicas orientadas hacia la igualdad de género constituyen una necesaria aportación para el desarrollo económico, el crecimiento y el empleo. Por otro , que es necesario un análisis serio de las representaciones, símbolos y percepciones y la participación política; pensando cómo influyen dichas políticas tanto en los hombres como en las mujeres y el papel que desempeñan las organizaciones y los contratantes de recursos humanos de dichas organizaciones. (pág. 41)

Otro interesante trabajo lo desarrollan Ramírez Martínez, Martínez Becerra, & Calderón (2016) en Colombia con un enfoque etnometodológico en siete asociaciones de los municipios de Tibú, el Zulia y Cúcuta los cuales se han caracterizado por la marcada violencia y pobreza de género. Encuentran que: La exclusión, la pobreza y la violencia, son una realidad social de mayor presencia en las mujeres, por ello se requiere de un liderazgo decidido por parte del estado, los grupos sociales mayoritarios, la academia y en general los sectores prosociales. La importancia de impulsar el capital social en diferentes grupos poblaciones excluidos por razón de etnia, edad, discapacidad y otras formas culturales que han predominado y que exigen un cambio que aporte en la eliminación de brechas sociales. (págs. 706-707)

La siguiente investigación se encuentra muy vinculada a las conclusiones anteriores. Efectivamente Robinson Trapaga, Díaz Carrion, & Cruz Hernández (2019) evidencian la relación del empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas a través de su participación en emprendimientos de proyectos productivos y microempresas sociales. En un estudio descriptivo con diseño documental, a partir de una revisión de literatura de publicaciones que relacionan ambos conceptos. Como principales conclusiones se propone un proceso integrador hacia el empoderamiento de mujeres rurales e indígenas que participan en proyectos productivos o microempresas sociales en México. Expresan que se requiere de acompañamiento, empatía y capacitación para construir microempresas sociales que propicien la transformación, agreguen valor social y aporten al desarrollo local. (pág. 105)

No se puede dejar de mencionar el estudio realizado en el Paraguay por la ONU Mujeres (2015) en la que se expresa como mucha claridad que, muchas de estas desigualdades no son producto de la decisión personal, vienen asignadas culturalmente y terminan afectando negativamente más a las mujeres que a los hombres, disminuyendo sus capacidades y oportunidades y poniendo límites a sus proyectos de vida. Así también, las desigualdades inciden en el bienestar de toda la sociedad, ya afectan a las libertades políticas, al desarrollo social y al crecimiento económico en general. Las desigualdades de género son una expresión de la falta de cumplimiento de derechos, un pilar fundamental de la vigencia del Estado de derecho. (pág. 15)

Así también el informe de la ONU Mujeres (2016) expresa que la falta de datos sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres sigue siendo muy importante. Ante los requisitos de seguimiento impuestos a la agenda para el desarrollo posterior a 2015, se han hecho llamados a una revolución de datos. Dicha revolución debe tener una perspectiva de género que permita la producción de más y mejores indicadores desagregados por sexo, condición socioeconómica, ubicación geográfica, raza y origen étnico, con el fin de capturar las desigualdades múltiples e interrelacionadas a las que se enfrentan las mujeres. (pág. 612)

Este informe plantea varias prioridades a tener en cuenta, para la recolección de datos; fundamentalmente en países de bajos ingresos como lo es el caso de Paraguay.

Según informes de la Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (2016) encuesta permanente de hogares, la jefatura de hogares por sexo en el área urbana es ocupado por el 67.05% de hombres y el 32.95 % de mujeres. En el área rural por el 72.29% de hombres y el 27,71% de mujeres. Estas últimas cifras indican la preeminencia de los varones como jefes de familia en las zonas rurales, haciendo la salvedad que los resultados incluyen los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay y toda la población indígena.

### **La inequidad y discriminación laboral de las mujeres**

Con relación a este problema, un estudio llevado a cabo en México por González Navarro, López Parra, López Torres, Marin Vargas, & Aceves López (2014) han encontrado que, en las 15 empresas consultadas, los puestos gerenciales o dueños de empresas son mayormente ocupados por hombres (73%) en comparación con las mujeres (27%). Así también en los puestos administrativos u operativos han encontrado el 61% ocupado por hombres (cargos de mayor incidencia, ventas, manejo de inventarios y procesos productivos) y por mujeres el 39% ((finanzas, recursos humanos y atención al cliente)

Estos resultados indican la fuerte preeminencia del género masculino en los puestos gerenciales/de mando en las empresas y en el contexto investigado, reconociendo que la problemática de género es multifactorial.

En otra investigación y en un sector diferente, en el contexto español; Huete, Brotons, & Sigüenza (2016) refieren que, en el sector turismo los puestos ocupados por la mujeres en España, son muy bajos en remuneración y reconocimiento social; así en el sector hotelero ganan menos que los hombres y en los puestos de dirección tienen una representación menor. Algunas causales están asociadas con el rol de la mujer en

el entorno familiar (cuidados, maternidad), el reparto desigual de las responsabilidades en el hogar entre otras; que se constituyen en barreras que explican la discriminación de género en estas empresas.

En esta línea y en el Paraguay, es importante resaltar un estudio llevado a cabo por Egas (2018) en el que luego de analizar estadísticas acerca de la situación laboral de las mujeres concluye que en el caso de la oferta laboral para las mujeres, éstas tienden a ocuparse más en el sector servicios y de trabajos asociados al cuidado, tienen mayor probabilidad de estar en un empleo informal y sin el beneficio de la seguridad social. Esta característica es más severa mientras más joven sea la persona y; en los ingresos laborales tienen una importante brecha salarial respecto a los hombres.

En la actualidad ante la situación de pandemia se ha acrecentado el desempleo en el mundo y en particular en Latinoamérica. Así no se puede dejar de mencionar la publicación de CEPAL (2021) que indica “según estimaciones la fuerte contracción económica está afectando negativamente la ocupación y aumentando la precarización de las condiciones laborales en la región, lo que en el caso de las mujeres representa un retroceso de más de diez años en su participación en el mercado laboral. (pág. 2)

Según estimaciones de la misma fuente en el Paraguay los indicadores generales del mercado laboral, por sexo, segundo trimestre de 2020 expresan que la tasa de participación laboral por género fue; Mujeres 52.6%, Hombres 81.3%. La tasa de desocupación, Mujeres 8.8%, Hombres 6.7% produciendo una Variación Interanual de la Tasa de Desocupación (pp)<sup>5</sup> como sigue: Mujeres 1.0 (pp) y Hombres -0.5 (pp). Estos datos indican el fuerte impacto de la situación de pandemia en la ocupación femenina.

Resulta imperioso pues, ante el problema y la emergencia suscitada por la pandemia; que la inequidad de género sea reflexivamente analizada, en la búsqueda de una sociedad más igualitaria y justa entre mujeres y hombres.

---

<sup>5</sup> Puntos porcentuales: Es la medida usada para medir la diferencia entre dos porcentajes, así la diferencia entre un 5% y un 10% son 5 puntos porcentuales.

## **Las Actitudes y su importancia**

A modo de precisar el concepto, se comparte la definición de esta variable.

Paredes Huerta (2008, pág. 9) expresa que “las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo”, menciona que, las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas. Factores que, a su vez, se interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por qué sustentarse en una información objetiva. Por su parte, los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social.

Continua diciendo el autor que las actitudes influyen en la conducta social que son imprescindibles para mantener una conducta. Por eso quienes intentan cambiar las conductas de las personas se centran en cambiar las actitudes. Se suele decir que hay dos formas de cambiar las actitudes: incidir sobre el componente cognitivo y el componente afectivo. Éstas permiten conectar el contexto social en el que se vive con la conducta individual o, dicho de otro modo, las actitudes reflejan la interiorización de los valores, normas y preferencias que rigen en los grupos y organizaciones a los que se pertenece.

En un estudio llevado a cabo por Sola, Martínez Benlloch, & Meliá (2003) encuentran que, por la variabilidad en las puntuaciones del Cuestionario de Actitudes hacia la Igualdad de Géneros es mayor para los hombres que para las mujeres, circunstancia ésta repetidamente señalada en los estudios de género. La media, en cambio, es más elevada en el caso de las mujeres, cuyas posturas hacia la igualdad de géneros parecen más favorables que las de los varones.

Así también en la investigación de Pérez Aranda, López Medina, Méndez Rosas, & Estrada Carmona, (2020) refieren que respecto al ámbito público, se encontraron diferencias significativas en las actitudes hacia la igualdad de género entre los hombres y mujeres de la muestra, siendo estas últimas las que mostraron actitudes más positivas respecto a la igualdad que los hombres. Indica (citando a Guzman,2017) que en todo el mundo, mujeres presentan diferencias significativas en su desarrollo económico, político y social, en comparación con los hombres. (pág. 284)

## **Marco Legal**

En este apartado se presentan brevemente algunos marcos orientadores y legales que normalizan y garantizan la igualdad de género.

El artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) establece la “no discriminación” como uno de los principios básicos y fundamentales del Derecho comunitario, refiriéndose **a la igualdad entre hombres y mujeres:**

*Artículo 2:*

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y **la igualdad entre mujeres y hombres.**

Este tratado evidencia la búsqueda de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como en luchar contra toda discriminación que se base en el sexo.

A este respecto Foces Rubio (2015) dice que, la igualdad de género no consiste en ser iguales: es evidente que hombres y mujeres son diferentes. Lo que se pretende es que ambos sexos tengan acceso a las mismas oportunidades; *no son los dos sexos superiores o inferiores el uno al otro. Son, simplemente, distintos*". (pág. 4)

Otro documento importante que menciona la autora es la “Carta de la Mujer: un compromiso reforzado a favor de la igualdad de hombres y mujeres”, desarrollada por la Comisión en 2010 y que sirve como referencia para las políticas tomadas desde entonces a nivel europeo, pero también para el resto del mundo.

La Carta se centra en cinco áreas de actuación prioritarias:

1. La independencia económica
2. La igualdad en el salario
3. Representación de las mujeres en la toma de decisiones y puestos responsabilidad
4. La dignidad e integridad y fin de la violencia sexista
5. Igualdad en la acción exterior (pág. 5)

Luego del análisis de cada una de ellas, sugiere que las acciones europeas se deberían focalizar en la educación: es la base de todo. Educando desde pequeños en la igualdad para eliminar estereotipos y que las mujeres de las generaciones futuras vean la desigualdad como un hecho pasado de la historia.

En el documento de la Comisión Europea “Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” (2020), expresa:

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que la Unión debe desarrollar en todas las actividades, como le exigen los Tratados. La igualdad



de género es un valor central de la UE, un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de derechos sociales. Es un reflejo de quiénes somos. Es también una condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera. En los negocios, la política y la sociedad en su conjunto, solo podemos aprovechar todo nuestro potencial si utilizamos plenamente nuestro talento y diversidad. La igualdad de género propicia la creación de puestos de trabajo y una mayor productividad, un potencial que debemos materializar al iniciar las transiciones verde y digital y hacer frente a nuestros retos demográficos. (pág. 2)

En el contexto latinoamericano, el Caribe y México, los planes de igualdad son instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región que permiten orientar el accionar del Estado, planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores y actores sociales.

En particular con referencia a estos planes – el más reciente-, (Ministerio de la Mujer, 2018); la República del Paraguay a través del Gobierno Nacional ratifica una vez más su compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres. Prueba de ello es que el IV Plan Nacional de Igualdad 2018-2024 ha sido aprobado por el Presidente de la República, en virtud del Decreto N° 936/2018. (pág. 5)

Es importante destacar que junto a 193 Estados que forman parte de las Naciones Unidas, el Paraguay se ha comprometido a cumplir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en la Agenda 2030. Este instrumento considera que todos los 17 ODS deben trabajarse con perspectiva de igualdad entre el hombre y la mujer.

En este sentido la Carta Magna, la Constitución Nacional del Paraguay establece en los Artículos 46, 47 y 48 que el Estado debe remover los obstáculos que impiden que la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva.

Más concretamente, el Decreto 6973/2017 “de protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia” que reglamenta la ley 5777/2016 y que entre otras, establece en el Art.3, Definiciones:

a) Personas protegidas: Mujer en situación de violencia, sin ningún tipo de discriminación en razón de la edad, lengua, idioma, religión o creencias, estado civil, nacionalidad, discapacidad, estado de salud, aspecto físico, situación económica, pertenencia cultural, origen étnico, opinión política, orientación sexual, procedencia urbana o rural, y de cualquier otra condición o circunstancias. Están protegidas también sus hijas, hijos y otras personas dependientes.

## **2. METODOLOGÍA**

La investigación fue descriptiva de carácter cuali - cuantitativa, de campo y transversal. La población estuvo constituida por “mujeres pertenecientes a poblaciones vulnerables” del departamento del Guairá, fundamentalmente las que viven en las zonas

suburbanas/periferias de la ciudad y las rurales mayormente caracterizadas por la pobreza, la falta de educación y donde la cultura tradicional puede ser un factor de discriminación a la posición de la mujer en la sociedad. Los distritos seleccionados fueron: Villarrica, barrios San Miguel, Yvyrá Roví y Jesús Misericordioso. Distritos de Independencia, Félix Pérez Cardozo, Coronel Martínez, San Salvador, Borja y Ñumí.

La muestra fue no probabilística, "Intencional"; es decir aquellas que voluntariamente quisieron participar de la investigación y que estuvieran en situación de vulnerabilidad, un total de 101 mujeres (sin incluir a la población indígena). Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos<sup>6</sup> y un pre test para la validación. Al cuestionario fue anexado un formulario de "consentimiento informado" que una vez leído por el encuestado, era rubricado por él y los investigadores, en el marco de la ética de la investigación. El instrumento estuvo estructurado del siguiente modo:

- ✓ Para los patrones culturales, con preguntas cerradas, organizadas en tres dimensiones; Familiar, Comunitaria y Laboral con un total de 9 ítems para la primera, 8 para la segunda y 5 para la tercera.
- ✓ Para evaluar la actitud de las mujeres hacia la situación de la inequidad de género, cuestionario del tipo Likert. Este contaba inicialmente con 14 ítems, y luego del análisis de fiabilidad para alcanzar un Alfa de Cronbach de ,707; fueron eliminados 5 de ellos quedando en 9 ítems.
- ✓ Para las iniciativas de cambios y estrategias que plantean las mujeres ante la situación de inequidad, preguntas abiertas.

Antes de la administración de los instrumentos, Los Investigadores entrenaron a docentes y estudiantes en los requisitos a tener en cuenta para la realización de entrevistas y la aplicación de cuestionarios. Los cuestionarios aplicados fueron lacrados y guardados en un gabinete de la Facultad, donde estarán por un período de 3 años.

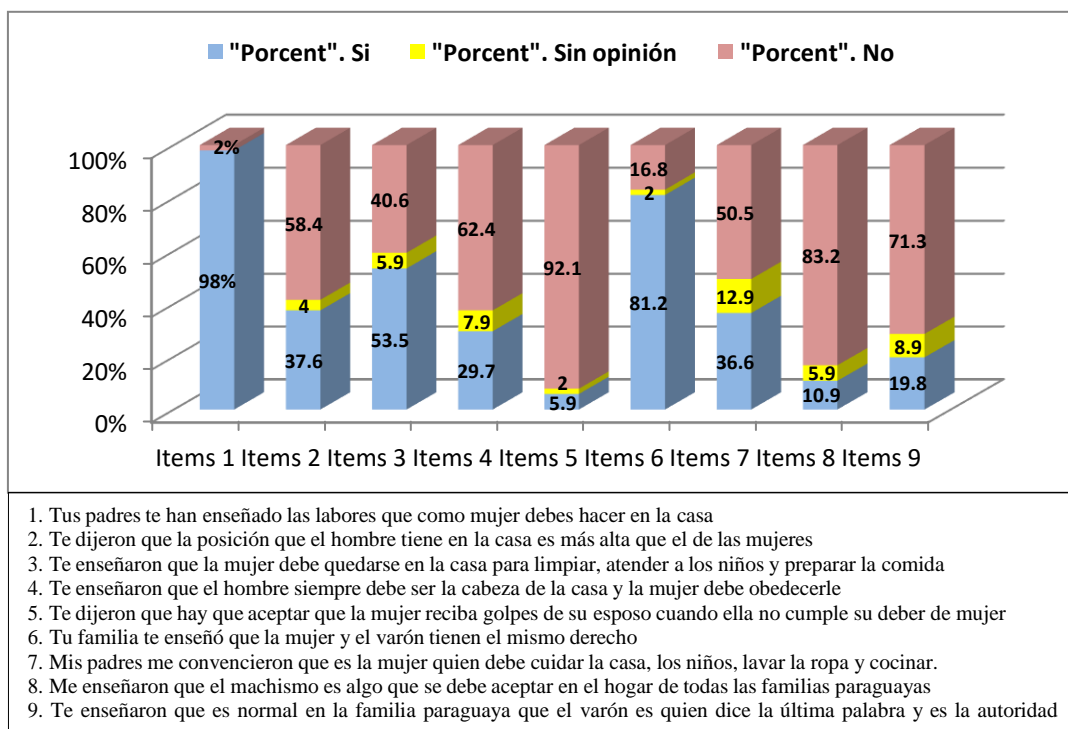
Para el análisis y procesamiento de los datos cuantitativos se utilizó el programa estadístico SPSS y Excel. Para los de carácter cualitativo se realizó el análisis, con una triangulación de investigadores a modo de otorgar mayor fiabilidad a los datos.

---

<sup>6</sup> Dra. Nancy Pontes, Par Mentor, Orientadora del estudio y Docente Investigadora de la Universidad Rutgers de Nueva Jersey-EEUU.

### 3. RESULTADOS

Patrones Culturales. Dimensión Familiar. Gráfico 1

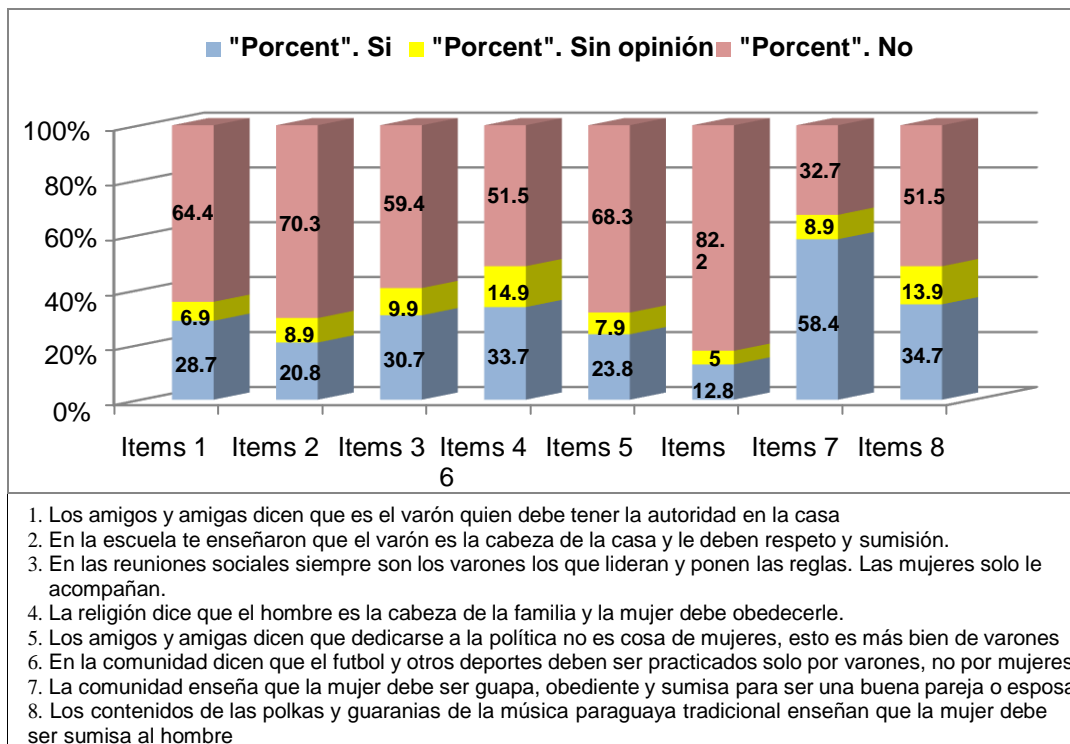


El gráfico 1, muestra que la familia como era de esperar, se constituye en uno de los principales espacios donde los niños y niñas aprenden sus roles, por ejemplo el 98% en el ítems 1, el 53,5% en el ítems 3 y el 36,6% en el ítems 7 expresó que así es. También a juzgar por las respuestas de las mujeres, expresan su “oposición a los patrones discriminatorios” que se le han atribuido por décadas que puede verse en los porcentajes de los ítems 2 (58,4%), 4 (62,4%), 5 (92,1%), 6 (81,2%), 8 (83,2%) y 9 (71,3%) y es un resultado muy alentador.

A este respecto el estudio de Hernández Montaña & González Tovar (2016) reconoce que socialmente existe un conjunto de ideas, representaciones y creencias basadas en que hay cosas propias de hombres y de mujeres, significados que son transmitidos y reforzados en las personas como parte de su proceso de identidad en un proceso continuo de reaprendizaje..

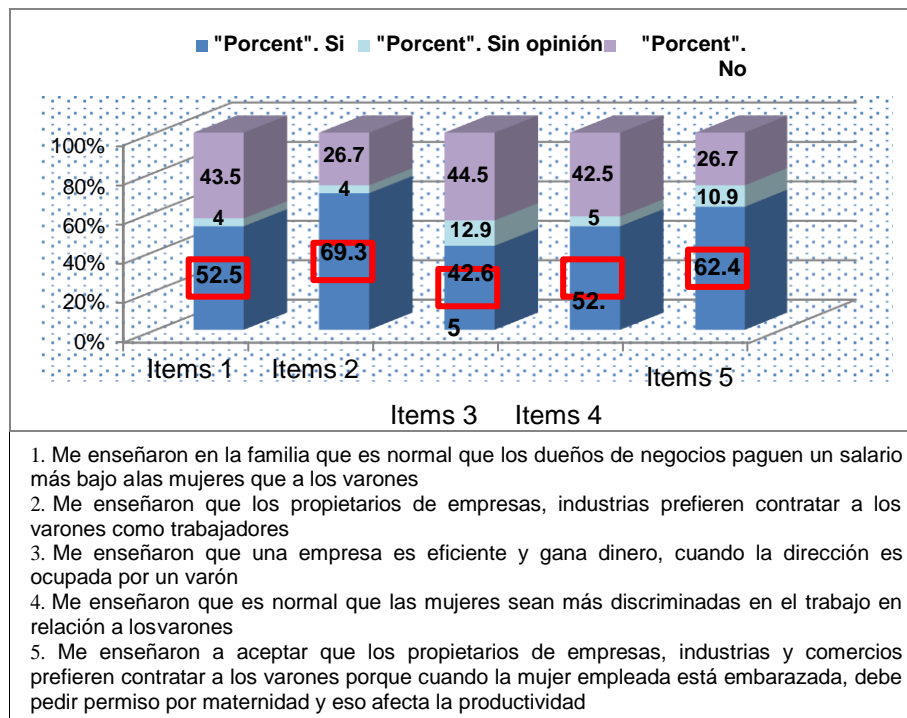
Un resultado que a pesar de representar solo el 36.6% en el ítems 7, muestra que los padres convencen a sus hijas a desempeñar roles específicos que pueden considerarse discriminatorios, como dejar el cuidado exclusivo de la casa, los niños y otras actividades consideradas “para la mujer”.

### 3.1. Patrones Culturales. Dimensión Comunidad. Gráfico 2



Los resultados de esta dimensión se observa en el gráfico 2 con unos resultados similares al componente familiar, en el que un importante porcentaje de mujeres (si bien la negativa es más marcada) indican la fuerza de la sociedad, para la transmisión de los roles de género, que puede verse en los ítems 1 (28,7%), 2 (20,8%), 3 (30,7%), 4 (33,7%), 5 (23,8%), 6 (12,8%) y 8 (34,7%). La mayor tasa se ubica en el ítems 7 (58,4%) en el que las encuestadas expresaron que *la comunidad enseña que la mujer debe ser guapa, obediente y sumisa para ser una buena pareja o esposa* Efectivamente – si bien los mayores porcentajes se dan en la oposición a las afirmaciones de los ítems – tanto esta dimensión como para la familiar, pudiera deberse a la influencia de la deseabilidad social - sin embargo; el grupo de referencia otorga un peso bastante importante a los patrones sociales para la generación y/o mantenimiento de los valores, conductas y actividades que asigna una sociedad a las mujeres y a los hombres. A este respecto Saldívar Garduño, y otros (2015) destacan que, el género designa no sólo a las funciones referidas, sino también a los papeles, expectativas y normas que se espera que las mujeres y los varones cumplan en una sociedad, los cuales son establecidos social y culturalmente, y que dictan pautas sobre la forma como deben ser, sentir y actuar unas y otros dependiendo en principio, del sexo al que pertenecen.

### Patrones Culturales. Dimensión Laboral. Gráfico 3



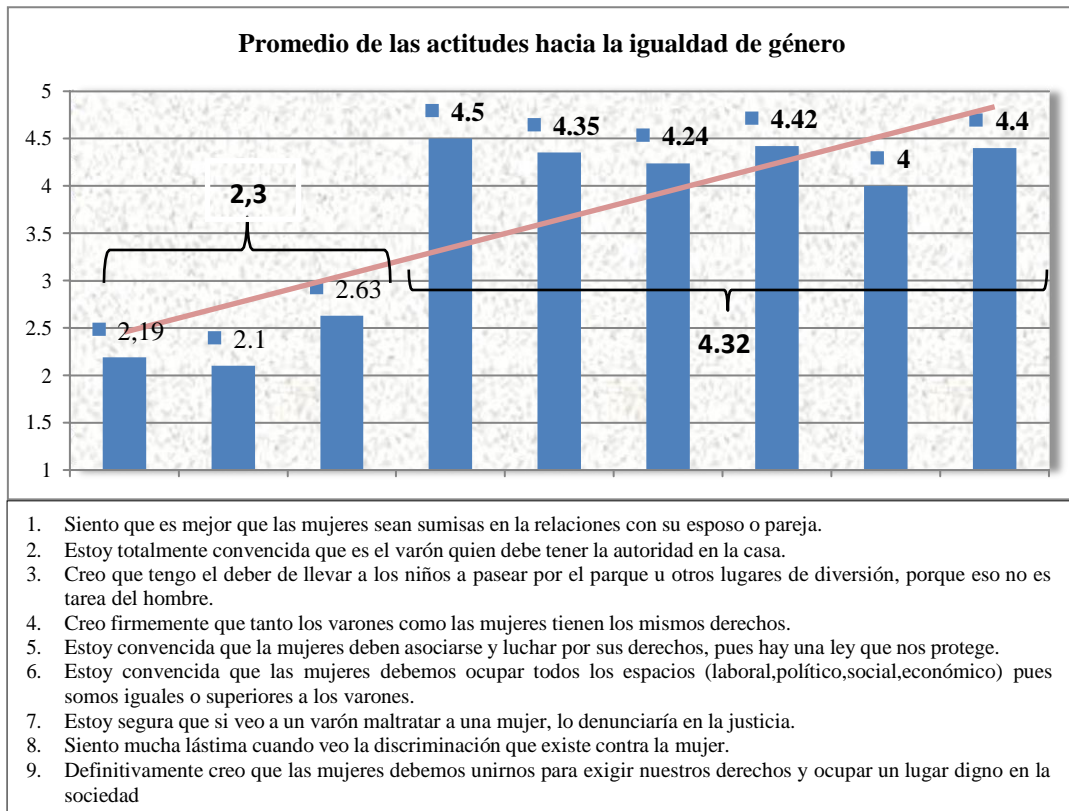
El gráfico 3 muestra que los resultados en la “dimensión laboral” son muy provocadores y en el que puede apreciarse con mayor fuerza, el peso de los patrones culturales anteriores que confluyen en las creencias, comportamiento y aceptación de las pautas sociales, reconociendo que éstas cambian con el correr del tiempo. Efectivamente, en el imaginario de las mujeres, que en promedio de las respuestas afirmativas equivalen al 55.86%, cree que es el ámbito laboral donde mayor es o será, la discriminación hacia el género femenino. Un dato muy sugestivo se encuentra en el ítem 5 (62.4%) en el que las mujeres, creen que la situación de gravidez es un obstáculo para la contratación y permanencia en los puestos de trabajo.

En el Paraguay un estudio llevado a cabo por Serafini & Egas (2018), parece confirmar este resultado, ya que expresa en el análisis de brechas salariales entre hombres y mujeres, se destaca que desde la década de 1990, existen diferencias salariales importantes por género. Es más, estas diferencias son mayores al controlar por características observables de los trabajadores y el empleo. Siendo así, una posible explicación de estas diferencias es la discriminación.

Así también un dato importante lo dan Aguiar Barrera & Gutiérrez Pulido (2017) quienes en las conclusiones del estudio realizado en México, indican que, uno de los factores de mayor impacto en la desigualdad de género es el hecho de que la carga reproductiva se centra en la mujer, desde el embarazo, el parto, la lactancia y la crianza misma, y esto son reflejados en las reducciones de la natalidad y en el tamaño de los hogares. En el período 1970-2010, de acuerdo a la tasa global de fecundidad, el número promedio de hijos por mujer se redujo

68%; con la consecuente reducción del número de miembros en los hogares. Estos cambios han ayudado a que las madres tengan menores desgastes en la salud debido a los embarazos, y han sido un factor decisivo en su incorporación al mercado laboral y en el acceso a la educación.

**Actitud de las mujeres hacia la equidad de género. Gráfico 4**



El gráfico 4 muestra los resultados de la medición de la actitud de las mujeres hacia la equidad de género. La actitud es un componente fundamental para producirse los cambios deseados.

Como se observa en los ítems “4 al 9”, la media aritmética resultante es 4.32 (en la escala de 5), esto indica la actitud positiva que tienen las mujeres para lograr la igualdad ante los hombres. Así también en los ítems 1 al 3, que busca la reacción de las encuestadas ante estímulos negativos, el promedio es de 2.3 cifra que revela la actitud negativa ante ellas; ya que expresan su desacuerdo al rol tradicional que fueron impuestas tradicionalmente al género femenino.

En esta línea, el estudio de Ganga, Piñones, Pedraja, & Valderrama (2015) concluyen que, en el mundo de hoy la mujer busca su lugar en la sociedad, llevando a cabo diferentes roles y actividades en la cultura, ciencia, negocios, conocimientos y como madre; lo que indicaría que existe el deseo de las mujeres de lograr una mayor igualdad de oportunidades, pero que es un proceso en el que deberán desaprenderse

estereotipos a través de una reeducación que genere mayor consciencia de las necesidades reales en ambos géneros.

Por otro, en las mediciones realizadas por la UNESCO (2014) indican que, las actitudes y percepciones culturales con respecto a la igualdad de género han evolucionado considerablemente como consecuencia de estas intervenciones focalizadas y de los progresos realizados en la medición de los resultados. Esta evolución es fundamental en lo que respecta tanto a la sostenibilidad de la igualdad de género como a la comprensión, la implicación y el apoyo de la comunidad para su realización.

En cuanto al análisis y resultados de los datos cualitativos en el que pareciera que las encuestadas se mostraron más sinceras en sus respuestas, se resume sus expresiones así: hasta ahora hay desigualdad, el poder de decisión está en las manos del hombre, existe desigualdad en los hogares, aún impera el machismo y la discriminación. El trabajo femenino no se valora en su justa dimensión, la labor diaria de la casa es una obligación de la mujer, la palabra del hombre impera sobre la palabra de la mujer, en la toma de decisiones, Ser ama de casa no se considera como trabajo sino una obligación de la mujer, el liderazgo comunitario recae generalmente en el hombre. Ante esta situación proponen; mayores oportunidades a las mujeres para ocupar cargos directivos, charlas educativas sobre los derechos de las mujeres, educar a los niños y adolescentes para cambiar la desigualdad existente, educación en el seno familiar sobre derechos de la mujer y escuela para padres.

## **CONCLUSIONES**

La sociedad en su evolución genera cuantiosos significados a los hechos y a las cosas, y que conforman el imaginario social. Inevitablemente subsumidos por la cultura que transmiten constantemente toda una serie de sentimientos, ideas y conocimientos de la realidad; además, de forma usual se identifican y se imponen los roles que deben caracterizar a hombres y mujeres, lleva a las personas a aprender y a conducirse según reglas y normas establecidas socialmente, transmitiendo luego a las nuevas generaciones toda esta mochila cultural. Teniendo en consideración los objetivos de la investigación se puede arribar a las siguientes conclusiones:

Los patrones culturales divididos en tres dimensiones se ha encontrado que, en la “*familiar*” mayormente las mujeres, expresan su “oposición a los patrones discriminatorios” que se le han atribuido por décadas. Un resultado que a pesar de representar el 36.6% en el ítems 7, muestra que los padres convencen a sus hijas a desempeñar roles específicos que pueden considerarse discriminatorios, como dejar el cuidado exclusivo de la casa, los niños y otras actividades consideradas “para la mujer”.

En la dimensión “*comunidad*” se identifica la incidencia de la sociedad, para la transmisión de los roles de género. Si bien las más altas tasas se dan en la oposición a las afirmaciones de los ítems – sin embargo otro grupo de mujeres otorgan un peso bastante importante a los patrones sociales para la generación y/o mantenimiento de los valores, conductas y actividades que asigna una sociedad a las mujeres y a los hombres.

En la dimensión “*Laboral*”, es donde se dan los resultados más sugestivos, ya que probablemente por lo que dicen las familias y la sociedad en su conjunto, percibe que es el ámbito laboral donde mayor es o será, la discriminación hacia el género femenino ya que conciben y pareciera estar dispuestas a recibir un salario menor que los hombres, que la situación de embarazo es un factor excluyente, que son infravaloradas respecto al sexo opuesto, entre otros. Y esto es un dato muy importante para plantear alternativas de solución a mediano y largo plazo.

En cuanto a la *actitud* se puede decir que las mujeres tienen una actitud positiva hacia la equidad de género y, esto es considerado muy importante sabiendo que los especialistas psicólogos indican que las actitudes y los patrones culturales determinan significativamente la manera en que se percibe y se acepta la equidad de género; que es esencial concebir y educar para transmitirlos a las generaciones futuras.

Los datos cualitativos que se han agregado al cuestionario indican que desde la perspectiva de las mujeres para ir conquistando la equidad de género es necesario, mayores oportunidades a las mujeres para ocupar cargos directivos, charlas educativas sobre los derechos de las mujeres de modo a exigir sus derechos, educar a los niños y adolescentes para cambiar la desigualdad existente, educación en el seno familiar sobre derechos de la mujer, escuela para padres para enseñarles los derechos de la mujer. Además han manifestado que en ninguno de los distritos existen movimientos que trabajen por los derechos de las mujeres.

Es importante mencionar que la investigación ha aportado nuevos hallazgos y que para la población estudiada existen pocos estudios respaldatorios. Entre las limitaciones se puede mencionar por un lado que, solo se incluyeron las mujeres de zonas suburbanas y rurales, sin incluir a las indígenas y por otro, algunas preguntas del cuestionario pudieran haber respondido en el marco de la “Deseabilidad Social”, considerado como un sesgo en la tendencia de respuesta, de responder afirmativamente a las preguntas socialmente deseables y rechazar las indeseables. (Lemos, 2006)

Finalmente destacar que la investigación se desarrolló en el marco de la creación en el Campus de la Universidad Nacional de Asunción, del Centro de Educación Superior para la Ética, la Equidad y la Transparencia (CESEET) en un emprendimiento conjunto entre la



Universidad Rutgers de Nueva Jersey – EEUU y la Universidad Nacional de Asunción de Paraguay, con la financiación de La Agencia de EE. UU. para el Desarrollo Internacional (USAID).

## REFERENCIAS

- Aguiar Barrera, M. E., & Gutiérrez Pulido, H. (enero-julio de 2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos. (U. A. Juárez, Ed.) *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 2-19.
- Camberos Sánchez, M. T. (julio - diciembre de 2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales. *Entramado*, 7(2), 40-53.
- CEPAL. (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Naciones Unidas.
- Comisión Europea. (2020). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas.
- Decidamos.Campaña por la Expresión Ciudadana. (2018). *Mujeres rurales y autonomía económica: Obstáculos de las mujeres paraguayas ocupadas en la agricultura familiar para aumentar su autonomía económica y reducir las brechas de género*.
- Egas, M. I. (2018). *Participación laboral de la mujer en Paraguay. Análisis de brechas en mujeres jóvenes y adultas en el contexto de América Latina*. En Verónica Serafini y María Isabel Egas: *Empleo Femenino en Paraguay. Tendencias y Políticas Públicas*. (CADEP, Ed.) Asunción, Paraguay.
- Foces Rubio, P. (01 de Julio de 2015). La desigualdad de género en Europa. *Derecho y Cambio Social*, 1-17.
- Ganga, F., Piñones, M., Pedraja, L., & Valderrama, C. (2015). Igualdad de género: Un gran desafío para la gerencia Latinoamericana. *Prisma Social*, 13, 852-882.
- González Navarro, N., López Parra, M., López Torres, V., Marin Vargas, E., & Aceves López, J. (2014). *Equidad de género, una desigualdad en las empresas consultadas a través de proyectos de vinculación en el Instituto Tecnológico de Sonora*. (V. R. En Valdez D., Trad.) Sonora, México.
- Hernández Montaña, A., & González Tovar, J. (julio-octubre de 2016). Los rCoahuilaoles y estereotipos de género en los comportamientos sexuales de jóvenes de Coahuila, México: Aproximación desde la Teoría Fundamentada. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 112-120.
- Huete, R., Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). La desigualdad entre mujeres y hombres en el sector hotelero español. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, vol.25(1), 73-87.
- Instituto Nacional de Antropología e Historia. (2016). *Manual Básico de Equidad de Género*. (INAH, Productor) Recuperado el 16 de Junio de 2021, de [https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118\\_manualbasico.pdf](https://www.inah.gob.mx/images/otros/20161118_manualbasico.pdf)
- Lemos, V. (Marzo de 2006). La deseabilidad social en la evaluación de la personalidad infantil. *Suma Psicológica*, 13(1), 7-14.
- Ministerio de la Mujer. (2018). *IV PLANI 2018-2024. Plan Nacional de Igualdad: Allancar Obstáculos para la Igualdad Sustantiva*. Asunción - Paraguay.
- ONU Mujeres. (2015). *Igualdad de género y principales brechas en Paraguay*. Asunción - Paraguay.

- ONU Mujeres. (mayo-agosto de 2016). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. *Revista Estudios Feminista*, vol.24(núm.2), 589-614.
- ONU Mujeres. (mayo - agosto de 2016). El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos. *Revista de Estudios Feministas*, vol.24(Núm.2), 589-614.
- Paredes Huerta, M. J. (2008). *Actitudes Humanas, Actitudes Sociales*. Madrid, España.
- Pérez Aranda, G. I., López Medina, Y. Y., Méndez Rosas, G. G., & Estrada Carmona, S. (2020). Actitudes hacia la igualdad de género en instituciones de seguridad pública de Campeche. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(2), 278-275.
- PNUD. (2017). *Desigualdades. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Obtenido de Disponible:[https://static1.squarespace.com/static/591a16f0b3db2b9357e5d065/t/59409c791b631bb2a4958ff5/1497406604939/Desiguales\\_final.pdf](https://static1.squarespace.com/static/591a16f0b3db2b9357e5d065/t/59409c791b631bb2a4958ff5/1497406604939/Desiguales_final.pdf)
- Ramírez Martínez, C., Martínez Becerra, L., & Calderón, L. (octubre-diciembre de 2016). Capital Social y Empoderamiento en mujeres para la disminución de la pobreza en Colombia. *Revista de Gerencia*, 21(76), 693-708.
- Robinson Trapaga, D., Díaz Carrion, I., & Cruz Hernández, S. (2019). Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(17), 91-108.
- Saldívar Garduño, A., Díaz Loveng, R., Reyes Ruiz, N., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., . . . Domínguez Guedea, M. (diciembre de 2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de Investigación Psicológica-Psychological Research Record*, 5(3), 2124-2148.
- Serafini, V., & Egas, a. I. (2018). *Empleo femenino en Paraguay. Tendencias y Políticas Públicas*. Asunción, Praguay: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP.
- Sola, A., Martínez Benloch, I., & Meliá, J. L. (marzo de 2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): Elaboración y estudios psicométrico. *Anuario de Psicología*, 34(1), 101-123.
- UNESCO. (2014). *Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo. Manual Metodológico*. Francia.
- UNFPA. (lunes de Noviembre de 2005). *Preguntas frecuentes sobre igualdad de género*. Obtenido de <http://www.unfpa.org/es/node/9348>