

ARTÍCULO ORIGINAL

Factores involucrados en la aplicación de equidad y/o igualdad de oportunidades entre mujeres y varones. En Paraguay

Factors involved in the application of equity and/or equal opportunities between women and men. In Paraguay

 ¹Ramón Elías González H.
elias.gonzalezhermosilla@gmail.com

 ²Alejandro Fretes Espínola

 ³Pedro López Olmedo

 ²Rosa Ysabel Pérez

 ⁴Catalina Sánchez López

¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Sociales, Paraguay.

² Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Paraguay.

³ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Médicas, Paraguay.

⁴ Universidad Nacional de Asunción, Centro de Desarrollo Infantil, Paraguay.

Fecha recepción: 1/08/2023

Fecha aceptación: 13/11/2023

DOI

<https://doi.org/10.57201/academic.6.2.4148>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Financiación

Este estudio no ha recibido financiación.

Licencia

Creative Commons (CC BY 4.0).

Resumen

Al considerar el aspecto de equidad de género como un DDHH, estamos centrando el concepto a brindar oportunidades en igualdad de condiciones a las mujeres y a los varones, teniendo en cuenta el contexto de que esto se da en las mismas circunstancias, condiciones y formas de trato, valorando las particularidades de cada uno de ellos, que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas. Objetivo: evidenciar los factores involucrados en la aplicación de equidad y/o igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, en Paraguay. Metodología: descriptivo enfoque cuantitativo de fuente secundaria, revisión bibliográfica en documentos oficiales y artículos científicos. Resultados: Las desigualdades de género no son producto de la decisión personal de una mujer - paraguaya, estas están fundamentadas en estructuras sociales de base histórico-cultural arraigadas en Paraguay. Los cargos elegibles a través del voto popular que más ha favorecido a las mujeres fueron las concejalías departamentales, la senaduría y la diputación, sin embargo, nunca han ocupado sus presidencias o un nivel de staff. En las gobernaciones nunca ha ganado una mujer, revelando las dificultades que enfrentan para adherirse a cargos uninominales frente a los colegiados que ejercen los hombres. Los cambios en el promedio de intervención e ingreso de mujeres a cargos de elección son realmente lento, sin embargo considerando nuestra historia y cultura se puede vislumbrar un quiebre al patrón estandarizado, ya que en más de 211 años de independencia una mujer ha asumido valientemente y se presentó a la contienda al cargo de presidenta de la república, hecho no menor en un país hiper machista. En el Poder Judicial se observa muy baja participación de mujeres en áreas de alto nivel. Sólo 2 mujeres (2015) integran la Corte Suprema de Justicia, estas se hallan mayormente en los cargos administrativos de mando medio o servicio directo, como secretarías o funcionarias de menor rango, los cargos de mayor responsabilidad (política, administrativa y por supuesto con mayor remuneración) están asignados a los varones. Conclusiones: Finalmente, al analizar la aplicación de equidad y/o igualdad de oportunidades se observa que las organizaciones no aplican los protocolos existentes para el efecto, no poseen asignación presupuestaria para implementar políticas públicas con servicios sociales de calidad en las áreas de mayor prevalencia de violencia basada en género. Estas evidencian que no existe voluntad política para aplicar acciones concretas desde el gobierno, que garanticen los derechos humanos. El

Estado paraguayo, ineficiente para afrontar la seguridad, el bienestar y la vida misma de las mujeres, considerando que son importantes, son gloriosas y guapas, lograron el resurgimiento del país después de dos cruentas guerras, sostienen la economía familiar con salarios ínfimos y míseros, con los cuales educan a sus hijos dentro y fuera del sistema, sostienen la salud de su familia y permiten el crecimiento demográfico, entre sus numerosos e importantes roles, por lo cual debe ser respetada en igualdad de condiciones frente al varón que no podrá realizar ni la mitad de estas funciones.

Palabras clave: equidad y/o igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

Abstract

When considering the aspect of gender equity as a human right, we are focusing on the concept of providing equal opportunities for women and men, taking into account the context of equal circumstances, conditions and forms of treatment, valuing the particularities of each one of them, which allow and guarantee access to the rights they have as individuals. Objective: to evidence the factors involved in the application of equity and/or equal opportunities between women and men in Paraguay. Methodology: descriptive, quantitative approach, secondary source, bibliographic review of official documents and scientific articles. Results: Gender inequalities are not the product of the personal decision of a Paraguayan woman; they are based on social structures of historical-cultural basis rooted in Paraguay. The elected positions through the popular vote that have most favored women were the departmental councils, the senate and the deputation, however, they have never occupied their presidencies or a staff level. In the governorships, a woman has never won, revealing the difficulties they face to adhere to uninominal positions as opposed to the collegiate positions held by men. However, considering our history and culture, we can glimpse a break in the standardized pattern, since in more than 211 years of independence, a woman has bravely assumed and ran for the position of president of the republic, which is not a minor fact in a hyper macho country. In the Judiciary, there is very low participation of women in high-level areas. Only 2 women (2015) are members of the Supreme Court of Justice, these are mostly in administrative positions of middle management or direct service, as secretaries or lower-ranking officials, the positions of greater responsibility (political, administrative and of course with higher remuneration) are assigned to men. Conclusions: Finally, when analyzing the application of equity and/or equal opportunities, it is observed that the organizations do not apply the existing protocols for the effect, they do not have budget allocation to implement public policies with quality social services in the areas with the highest prevalence of gender-based violence. This shows that there is no political will to apply concrete actions from the government to guarantee human rights. The Paraguayan State, inefficient to face the security, welfare and life itself of women, considering that they are important, glorious and beautiful, they achieved the resurgence of the country after two bloody wars, they sustain the family economy with tiny and miserable salaries, with which they educate their children inside and outside the system, support the health of their family and allow the demographic growth, among their many important roles, so they should be respected on equal terms with men who can not perform even half of these functions.

Keywords: equity and/or equal opportunities between women and men.

INTRODUCCIÓN

Cuando se analiza acerca de los derechos humanos (DDHH), necesariamente se plantean las diferencias existentes entre el trato otorgado a los varones y las mujeres. Estas cuestiones que se desarrollaran, si bien plantean un tema aparentemente común como los DDHH, su abordaje proyecta un desafío al esbozar un tema invisible (en nuestro país) por las características de nuestra sociedad mayoritariamente de mujeres con mentalidad machista y aletargada, que se sustentan en estructuras sociales de base histórico-cultural, que le someten a la autoexclusión, su deserción en los espacios de liderazgo y/o poder, de puestos / cargos de relevancia, como un hecho normal explicado desde la historia (1).

Si bien los DDHH se originan a partir del siglo XVI - XVII, entendiendo que estos derechos pertenecían a todas las personas como "derechos naturales". La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 constituye uno de los ejemplos más claros de esta evolución (2), sin embargo en nuestro país aún existe desconocimiento pleno de su ámbito de competencias y por lo tanto (como otros muchos derechos) son desobedecidas e inaplicados.

Podemos hacer referencia a la desigualdad, concretamente cuando hacemos mención a la discriminación al momento de acceder al mercado de trabajo (puestos de relevancia, niveles salariales); es decir que cuando dos personas de similares y/o idénticas características de formación académica - técnica acceden a propuestas laborales y salarios diferentes; como consecuencia asociada directamente al género, edad, nacionalidad, origen, etc. (3).

Al considerar el aspecto de equidad de género como un DDHH, estamos centrando el concepto a brindar oportunidades en igualdad de condiciones a las mujeres y a los hombres, teniendo en cuenta el contexto de que esto se da en las mismas circunstancias, condiciones y formas de trato, valorando las particularidades de cada uno de ellos, que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas (4).

A fin de cumplir con el objetivo planteado de evidenciar los factores que impiden la aplicación de equidad y/o igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, se analizarán tres factores que influyen en la desigualdad, considerando artículos nacionales que reflexionen acerca de las probables causas de la escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo (participación política de las mujeres) y de alta dirección (empoderamiento económico), y la falta de políticas de conciliación de la vida personal y profesional generado por la violencia (Vida libre de violencia para las mujeres), principalmente, ya que estas son las más acuciantes desigualdades que afectan a las mujeres de Paraguay (5).

METODOLOGÍA

Este estudio de naturaleza descriptiva, con un enfoque cualitativo y basado en fuentes secundarias, tiene como objetivo examinar la postura previamente planteada sobre el fenómeno de estudio. Se centra en documentos oficiales y artículos científicos para comprender los factores que obstaculizan la aplicación de la equidad y/o igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, busca investigar si el sistema, al ignorar sus derechos, perpetúa sistemáticamente la desigualdad de género. El propósito último es identificar aspectos susceptibles de influir en la modificación de las políticas públicas hacia la igualdad de género. Se recopilaron un total de 16 documentos para la revisión. Estos documentos abarcan un período de los últimos 15 años y fueron seleccionados en función de su validez y su relevancia para la temática central del estudio. Se privilegiaron aquellos que ofrecían una mayor pertinencia a la problemática en cuestión. La selección de documentos se llevó a cabo mediante un proceso riguroso que garantizara la representatividad

y la calidad de los materiales revisados. Se utilizaron criterios de inclusión que se alineaban con la noción principal desarrollada en el tema. Se excluyeron aquellos documentos que no contribuían directamente a los objetivos de la investigación. El análisis de los documentos se realizó de manera sistemática y exhaustiva. Se emplearon técnicas de análisis cualitativo para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre los diferentes textos revisados. Se prestó especial atención a los elementos que aborden la problemática de la equidad de género y la aplicación de políticas públicas en este ámbito. Se reconocen las posibles limitaciones inherentes a un enfoque basado en fuentes secundarias y a la disponibilidad de documentos pertinentes.

RESULTADOS

Publicaciones científicas	Resumen explicativo de equidad y/o igualdad de oportunidades laborales
Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay (6).	Las desigualdades de género no son producto de la decisión personal de una mujer - paraguaya, estas están fundamentadas en estructuras sociales de base histórico-cultural arraigadas en nuestro país. Este estudio examina:
Igualdad de género y principales brechas en Paraguay (5).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación en política de las mujeres: La Ley Electoral que obliga la participación política de las mujeres no se aplica, ni siquiera en lo que respecta al mínimo sugerido por la ley, si bien ya lleva más de 20 años de vigencia.
Informe de Derechos Humanos en Paraguay. Sin democracia no hay vigencia de los Derechos Humanos (7).	Llegando apenas al 10% de participación para ocupar los diferentes cargos más relevantes y de poder efectivo, disputados en Elecciones Generales, hace más de cuatro décadas. Siendo las bancas del PARLASUR (sin mayor prestigio o poder) las que fueron ocupadas con mayor número de participantes femeninas. Si bien en el año 1993 (de la nueva Constitución) las mujeres electas alcanzo un 4,5%, y las cifras fueron aumentando, en las últimas elecciones (2023) no han superado el 15% de los principales cargos electivos en disputa (senadoras, diputadas, concejales, intendentes) que se traducen en un factor de poder transferido desde el poder político.
Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo (3).	Si bien el porcentaje de participación de mujeres a cargos de elección ha aumentado más de tres veces en las sucesivas elecciones generales, no se ha logrado cumplir con la ley y ocupar ese 20% de presencia femenina en los cargos electivos impulsados por dicha ley. Los cargos elegibles a través del voto popular que más ha favorecido a las mujeres fueron las concejalías departamentales, la senaduría y la diputación, donde sin embargo nunca han ocupado sus presidencias o un nivel de staff de los mismos. En los cargos a las gobernaciones nunca ha ganado una mujer, revelando de esa forma donde existen las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para adherirse a cargos uninominales frente a los colegiados que ejercen los hombres.

Los cambios en el promedio de intervención e ingreso de mujeres a cargos de elección son realmente lentos, sin embargo, considerando nuestra historia y cultura se puede vislumbrar un quiebre al patrón estandarizado, ya que en más de 211 años de independencia una mujer ha asumido valientemente y se presentó a la contienda al cargo de presidenta de la república, hecho no menor en un país híper machista.

Lo cierto es que estos saltos son relevantes para avanzar en la reducción de la histórica brecha de exclusión de las mujeres de los espacios de representación política.

En el Poder Judicial se observa muy baja participación de mujeres en áreas de alto nivel.

Sólo 2 mujeres (2015) integran la Corte Suprema de Justicia, estas se hallan mayormente en los cargos administrativos de mando medio o servicio directo, como secretarias o funcionarias de menor rango, los cargos de mayor responsabilidad (política, administrativa y por supuesto con mayor remuneración) están asignados a los varones.

Además, al considerar en este análisis los espacios como los Ministerios, se puede observar así mismo que siempre son designadas a ocupar las carteras relacionadas a los roles asignados social y culturalmente (en la mayoría los gobiernos), como lo es el cuidado, es decir las carteras de Salud y/o Educación.

Generalmente las candidaturas de mujeres con respecto a los varones son superlativamente inferiores: pese a que la frecuencia de votantes y el nivel de participación femeninos es superior, sin embargo, esto no marca diferencias significativas ya que cuando las candidaturas femeninas son importantes, igualmente las mujeres votan mayoritariamente por los hombres.

▪ **Empoderamiento económico:**

La autonomía económica permitirá a las mujeres desarrollar la capacidad efectiva para ejercer sus derechos sociales y económicos.

Así mismo posibilitara su empoderamiento, por medio del acceso a recursos materiales (capital, tierra, capacitación) y no materiales (poder, tiempo) y la capacidad de transformarlos según su propia elección, hecho fundamental para garantizar su autonomía y libertad para romper el vínculo histórico que le delimita a ejercer tareas domésticas y de cuidados (de niños, niñas, enfermos o personas mayores), generalmente sin o con escasa paga, a diferencia de los hombres.

El empoderamiento económico, posibilitara a las mujeres mejorar su autovaloración, para vincularse con actividades que generen recursos y satisfacción personal, rompiendo con los roles tradicionales asignados desde la sociedad como el trabajo doméstico, la docencia o la enfermería, que además presentan niveles de remuneración inferiores a otras ocupaciones que requieren niveles similares de educación y responsabilidad.

Aquellas que están insertas al mercado laboral, deben resistir una serie de desventajas para utilizar su propio recurso, ya que, por un lado, *dependiendo de*

su capacidad de negociación en el hogar pueden lograr una mayor autonomía en el destino de sus ingresos.

Así también, la adquisición de bienes, servicios, alimentos está supeditado a los *patrones de consumo e inversión de los hombres*, donde las mujeres usan sus salarios en bienes y servicios que satisfagan a los demás miembros familiares anulando sus propias necesidades y gustos, lo cual va en detrimento y destruye su autoestima y valoración.

Este estudio refiere que la evidencia empírica *internacional* muestra las brechas salariales que afectan a las mujeres, ya que aun cuando cuentan con similares credenciales educativas que los hombres, ganan menos que ellos.

Un reciente trabajo del PNUD y ONU Mujeres (2013) muestra que, en promedio, las mujeres ganan aproximadamente el 70,6% de lo que ganan los hombres, sin considerar el nivel educativo ni las horas trabajadas.

Cuando se comparan los ingresos entre hombres y mujeres con similares características en cuanto a educación y tiempo de trabajo se verifican menores brechas, ya que las mujeres pasan a ganar por hora el 94,0% del ingreso de los hombres.

El trabajo doméstico remunerado no presenta brechas de ingreso por sexo debido a que la presencia masculina en este rubro es escasa o nula.

En el trabajo por cuenta propia las mujeres ganan más por hora.

El nivel educativo juega un papel preponderante para el mejoramiento de los niveles de los ingresos laborales, así como la edad y que la mujer cuente con experiencias laborales previas.

Los prejuicios, también son un factor que afecta la empleabilidad y el nivel salarial; considerados sesgos de género: percepciones erróneas sobre el mayor costo de contratación de mujeres, por ideas de mayor ausentismo debido a la maternidad o factores fisiológicos propios, dado que no son las proveedoras principales, tienen menores necesidades o aspiraciones de ingresos, entre otros. Estas apreciaciones, esencialmente de los empleadores, inciden de forma negativa para reducir la brecha y mejorar el nivel de ingresos de las mujeres.

Otro factor que incide para que las mujeres se empoderen a través de su auto sustento es el desempleo y el subempleo que las afecta con mayor frecuencia. La inactividad, el desempleo y el subempleo constituyen obstáculos a su autonomía económica

▪ **Vida libre de violencia para las mujeres:**

El conocimiento y análisis de las "brechas de género" permite describir la situación y la posición de las mujeres en relación a los hombres en temas fundamentales como el acceso a la educación, a la salud, al trabajo remunerado, al ejercicio del poder y a su sexualidad, entre otros temas.

La violencia, se compone de las relaciones de poder jerárquicas, en las que una persona impone sus puntos de vista en relación a otra que se encuentra en desventaja, sujeta a una situación de sumisión y victimización.

Se desarrolla, generalmente, dentro del ámbito de convivencia familiar, lo cual hace muy difícil su resistencia y supresión efectiva.

Las mujeres, las niñas, niños y adolescentes generalmente son las personas que sufren mayores índices de violencia en el ámbito familiar de acuerdo a los registros e informes del Ministerio de Salud Pública del año 2010.

Por Convención se aclara que el concepto de violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a) que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra

En este apartado, el documento hace referencia a la Encuesta sobre Violencia Intrafamiliar basada en Género que se aplicó en el 2009, de cobertura nacional, encontró que un 18,5% de las personas incluidas en el estudio sufrió violencia intrafamiliar, siendo la violencia psicológica la de mayor prevalencia.

El 3,8% de las mismas señaló que sufrió violencia física, frente a un 18,5% de violencia psicológica y a un 11,7% violencia verbal.

Las mujeres fueron las más afectadas por la violencia física y psicológica, sobre todo en el primer caso, en que ellas triplican a los hombres.

El 4,7% de las mujeres reportó haber sido agredida físicamente, frente al 1,6% de los hombres.

Esto representa que 74,6% de las víctimas de violencia física son mujeres.

La violencia psicológica afecta a una proporción mucho mayor de personas que la violencia física, donde las mujeres son las más afectadas.

En el caso de las mujeres embarazadas, 1 de cada 4 mujeres señaló que sufrió violencia, ya sea física o psicológica, en ese estado (8).

Los principales agresores son el esposo o la pareja permanente, en más del 50% de los casos. Siendo el valor restante asignado a los hijos o hermanos de la mujer violentada, quienes ejercen violencia psicológica, incluso en mayor porcentaje que el ex esposo.

Más de un tercio de las mujeres (35,5%) señalaron haber sufrido agresión grave o muy grave.

Sin embargo, es escaso porcentaje de denuncias realizadas con relación a la frecuencia de respuestas de gravedad de la lesión recibida, percibida por las víctimas.

No denunciaron el 69,7% de las personas agredidas físicamente, y el 88,5% de las víctimas de violencia psicológica.

Las principales razones para no denunciar fueron porque "creen que pueden resolverlo" o porque "no consideran que es violencia".

Otros resultados de la Primera Encuesta sobre Violencia Intrafamiliar basada en Género, impulsado desde el Ministerio de la Mujer del año 2013, presenta los siguientes resultados:

Para esta encuesta, el 36% de mujeres (15 a 44 años) declaró que fue víctima de violencia verbal, el 17,9% de violencia física y el 5% de violencia sexual por parte de su pareja o ex pareja.

Las brechas más importantes entre mujeres son por área de residencia y edad, siendo las mujeres urbanas y de 30 a 34 años las más afectadas por los tres tipos de violencia.

Un dato no contemplado por la encuesta anterior fue la búsqueda de ayuda. Sólo el 58,5% de las mujeres que sufrieron violencia por parte de sus parejas o ex parejas en los últimos 12 meses solicitó ayuda.

La mayor parte recurrió a su familia (49,8%) o a la de su pareja o ex pareja (17,2%), una menor proporción recurrió a instituciones públicas como la comisaría (15,0%) y juzgados de paz (10,5%).

De las que no buscaron ayuda, solo el 4,5% señaló que no lo hizo porque no hay dónde acudir. El resto no lo hizo por razones relacionadas al miedo, la vergüenza o por creer que lo podía solucionar sola

Sobre creencias tradicionales respecto a las relaciones de pareja: el 86,8% respondió que los problemas de pareja deben ser conversados solamente con personas de la familia; el 69,2% creía que si el hombre maltrata a su esposa, las personas que no son de la familia deben intervenir; el 34% que la esposa debe obedecer a su esposo aunque no esté de acuerdo con él; el 26,3% opinó que el hombre tiene que mostrar a su esposa que él es el jefe; y el 7,5% que es obligación de la esposa tener relaciones sexuales con su esposo aunque ella no quiera.

Si las personas no perciben el carácter violento de una conducta, son permisivas o las aceptan, es probable que no las vean o no las informen, y con ello, el problema disminuye en el imaginario colectivo y se hace más difícil que se convierta en un tema de la agenda pública.

CONCLUSIÓN

Cada persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (9).

En tal sentido el informe del Foro Económico Mundial acerca de las brechas de género del año 2017 (3), categorizan a Paraguay en el puesto 81, como uno de los países más desiguales del mundo; debido a la ausencia de distribución equitativa de oportunidades y recursos entre hombres y mujeres, así mismo sostiene que las brechas de género alcanzan niveles extremos por ejemplo, el 20% de la población más pobre se encuentra representado por hogares con jefaturas femeninas, en contraste con el 20% más rico de los hogares que tienen jefatura masculina (6).

Una situación que muestra el desafío a afrontar por medio de la aplicación efectiva de las políticas públicas radica en eliminar la violencia contra las mujeres a través de mejorar el acceso de las mujeres a la educación de calidad y por medio de mejores oportunidades laborales con salarios dignos, la cual puede ser desarrollada procesualmente con capacitaciones para la adquisición de competencias de los funcionarios de los entes gubernamentales responsables.

Una de las dificultades visibles a intervenir a través de las políticas públicas debe estar orientado, de acuerdo a los hallazgos en las fuentes estudiadas sobre la resistencia de las mujeres a evidenciar el problema de violencia fuera del ámbito privado y recurrir a instancias públicas para recibir apoyo, el cual puede lograrse aplicando procesos de capacitación y adquisición de competencias, como ya lo mencionamos.

Las condiciones de los servicios deben ampliarse en cuanto a la credibilidad social, ya que actualmente en los mismos no existe confianza porque en los mismos se re victimizan a las mujeres, por un trato deshumanizado y denigrante, factor que debe revertirse a través del abordaje de medidas concretas de capacitación al interno de las instituciones, esto a su vez permitirá aumentar la confianza en las instituciones y reducir el sub registro y contar con datos reales acerca de la situación de violencia contra las mujeres.

En lo que va del año 2023, se observa que una de las consecuencias relacionadas al tema de desigualdad de género incide en el aumento de las cifras alarmantes de feminicidios, que evidencian la falta de capacidades de coordinación, articulación interinstitucional e intersectorial entre las instituciones públicas, debido a las excesivas burocracias del sistema judicial y policial donde en los diferentes cargos existen funcionarios varones que perpetúan una práctica endogámica, que agudizan la falta de credibilidad de que alguna vez en el Paraguay funcionaran los protocolos de forma efectiva y articulada para la reducción de la desigualdad entre varones y mujeres.

Las instituciones y organismos del estado cuentan con protocolos de prevención de hechos de violencia, los que se deben activarse ante denuncias y casos que presuman violencia contra la mujer; los que sin embargo no se activaron eficientemente por lo cual no se evitaron muchos casos de violencia y feminicidios, principalmente.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) reveló, en una encuesta realizada en el 2021, que el 78,5% de las mujeres mayores de 18 años sufrieron algún tipo de violencia, al menos una vez a lo largo de su vida, ya sea violencia psicológica (57,8%), violencia física (25,7%), violencia sexual (60,9%) y violencia económica (25%).

Además, la violencia familiar fue el segundo hecho punible más denunciado ante el Ministerio Público, en el año 2022 (11).

Si bien existen protocolos y leyes promulgadas, el problema de la igualdad de género sigue etéreo, no se constituye en prioridad para las autoridades en general, pues no se aplican oportuna y adecuadamente las reglamentaciones existentes para la implementación progresiva de lo referido en la Ley N° 5777/2016 para atender y proteger a mujeres, adolescentes y niñas contra violencia, lo que nos impulsa a plantear que las organizaciones que deben cumplir estas requieren asesoramiento y capacitación para la aplicación e implementación de las mismas.

Finalmente, al analizar los Ministerios de Poder Ejecutivo, cuentan con recursos suficientes y disponibles para aplicar los protocolos existentes para la prevención, se observa que no poseen asignación de un presupuesto suficiente para implementar políticas públicas con servicios sociales de calidad en las áreas de mayor prevalencia de violencia basada en género. Esta falta de recursos, a la vez, evidencia que no existe voluntad política para aplicar acciones concretas desde los organismos responsables de gobierno, que de alguna manera garanticen los derechos humanos.

El estado paraguayo debe mejorar la eficiencia de modo a afrontar la seguridad, el bienestar y la vida misma de las mujeres, a fin de mejorar los indicadores de calidad con relación a la igualdad de género.

REFERENCIAS

1. Mongelós Mayeregger T. Paraguay: la reproducción de las desigualdades de género en los fueros laborales. Igualdad que produce desigualdad. CLACSO. 2015; p. 12-30.
2. Pereira Jardim L. Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. Gaceta Laboral. 2008.
3. Organización Internacional del Trabajo. Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo. Módulo formativo para la inspección del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2017; p. 1-198.
4. Chicha MT. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Organización Internacional del Trabajo. 2008.
5. Ministerio de la Mujer. Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. ONU Mujeres. 2015.
6. Serafini V. Igualdad de Género y Principales Brechas en Paraguay. ONU. 2014; p. 35-67.
7. Coordinadora de Derechos Humanos del Paraguay (CODEHUPY). Informe de Derechos Humanos en Paraguay. Sin democracia no hay vigencia de los Derechos Humanos. CODEHUPY. 2012.
8. CEPEP. Encuesta Nacional de Demografía y Salud Sexual y Reproductiva 2008 (ENDSSR 2008). Informe final. CEPEP. 2008.
9. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human>. [Online]; 2023. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20todos%20los,nacimiento%20o%20cualquier%20otra%20condici%C3%B3n>.
10. Word Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2014. Word Economic Forum. 2014.
11. INE. Encuesta Nacional sobre Situación de las Mujeres en Paraguay – ENSIMUP. <https://www.ine.gov.py/ckfinder/userfiles/files/ENSIMUP%20resultados.pdf>. 2022.
12. Vera Salerno RA. Violencia de Género. Problema antiguo - nuevos abordajes. Centro de Estudios y Documentaciones. 2009.
13. Sagot M. Desigualdad, democracia y los límites de la justicia. Nicaragua.

14. Pérez Sáinz JP. Mercados y bábaros. La persistencia de las desigualdades de exente en América Latina. FLACSO. 2014, p. 22-49.
15. Fraser N. Escalas de justicia. Herder Editorial. 2008.
16. Ministerio de la Mujer. Lanzamiento de la Campaña sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Paraguay. Asunción.