

Disparidad de género: una mirada socioeconómica, política e histórica en Paraguay y Brasil

Gender disparity: a historical socioeconomic and political view in Paraguay and Brazil

Julia Soares dos Santos¹ ; Ana Colman¹ 

RESUMEN

La mujer tiene derechos en la sociedad y espera la deconstrucción de la imagen menospreciada. Encontrar soluciones a la brecha salarial y política de género es esencial para una sociedad más sólida y efectiva. Este tema posee la relevancia y pertinencia actual, y los beneficios a cosechar son mayores. En esta revisión bibliográfica se desarrolló el tema desigualdad de poder y dinero entre géneros relacionada con factores sociales y económicos, basados por los datos científicos de la OMS (Organización mundial de la Salud) y la ONU (Organización de las Naciones Unidas), en el idioma español. El período de análisis de los estudios incluyó los años 2003 a 2021. Igualmente se incluyó información sobre las medidas y alcances adoptados por los gobiernos paraguayo y brasileño en esta materia.

Palabras clave: Desigualdad, Género, Economía, Ley, Sociedad, Política, Mujeres, Desarrollo

Fecha de recepción: febrero 2021; fecha de aceptación: mayo 2021

¹ Universidad Privada María Serrana, Paraguay.

Autor de correspondencia: Julia Soares. Email: julia.adventistas@gmail.com



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.

ABSTRACT

Women have rights in society and await the deconstruction of the belittled image. Finding solutions to the gender pay and political gap is essential for a stronger and more effective society. This topic has the current relevance and relevance, and the benefits to reap are greater. In this bibliographic review, the issue of power and money inequality between genders related to social and economic factors was developed, based on scientific data from the WHO (World Health Organization) and the UN (United Nations Organization), in the Spanish language. The analysis period of the studies included the years 2003 to 2021. Information was also included on the measures and scopes adopted by the Paraguayan and Brazilian governments in this matter.

Keywords: Inequality, Gender, Economy, Law, Society, Politics, Women, Development

INTRODUCCIÓN

Explorar y destacar la desigualdad entre géneros en la sociedad es una tarea pendiente no solo actual, sino que ha sido persistente durante generaciones. En los Estados Unidos, el Partido Socialista de América organizó un Día de la Mujer con manifestaciones en Nueva York, el 20 de febrero de 1909, por la igualdad de derechos y el voto femenino. Actualmente hay otras luchas como el fin de la violencia contra la mujer, más igualdad en el mercado laboral y más representación política.

Para solucionar los problemas actuales, colocando en evidencia la brecha salarial y paridad política, algunos estudios señalan la diferencia distintiva entre el hombre y la mujer. Según Viola Davis en una entrevista con Desta (2016) consideró que si una mujer hace el mismo trabajo que un hombre, debía recibir la misma cantidad de dinero.

La desigualdad económica es la parte distintiva de los ingresos, los activos y el bienestar entre el grupo de habitantes, como lo explica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) según Becker (2018). Lo mismo habla que la desigualdad económica es una huella profunda que está arrebatando los detalles básicos de la ciudadanía en el mundo. En el sistema económico, los salarios de los trabajadores están sujetos a diversas variables. Algunas de ellas son el convenio colectivo, la calificación y experiencia del trabajador o las condiciones de trabajo en cada sector. Aunque estos criterios son aplicables a todos los empleados, existe una realidad que revela un desequilibrio claro que los hombres y mujeres no tienen el mismo salario. Las mujeres representan el 52% de la población mundial (García Cienfuegos, 2018), sin embargo, solo el 40% de ellas están en el mercado laboral y representan solo el 10% de los ingresos mundiales (Alves, 2012).

En la política las mujeres tienen barreras

estructurales creadas por leyes e instituciones que limitan la capacidad de posicionarse. Dificulta también la probabilidad de tener los mismos recursos que los hombres para convertirse en líderes eficaces. Con las mismas calificaciones académicas y experiencia, las mujeres continúan deveniendo un menor sueldo y posición que los hombres.

Con el propósito de primorear la sociedad fue explorado en esta pesquisa algunos tópicos en función de buscar soluciones a través del tiempo. Fue utilizado el método de descripción y explicación en una pesquisa bibliográfica.

La historia de la desigualdad

Las mujeres no siempre han desempeñado las mismas funciones en la sociedad. Si, en otra época de la historia, estaba confinada a las paredes de su casa, hoy en día la mujer sale del hogar con el objetivo de aumentar los ingresos familiares.

Al revisar la historia se encuentra que en 1872 en los datos del Décimo Censo Nacional de Brasil, el 45.5% de la población económicamente activa estaba compuesta por mujeres. En 1920, en el 49° Censo, este número cayó al 15,3% (Englert, 2018).

En los años 40, había leyes que aplicaban a la gestión salarial y gestionaban la monetización de las mujeres para que fuesen menores los ingresos. Fue la Revolución Industrial y el surgimiento del mundo del trabajo los que estructuraron el supuesto de que los trabajadores tenían esposas en casa. Para entrar en el ramo trabajador, según Zarza (1996), en Paraguay, de 1972 a 1992 la fuerza laboral femenina sale del campo para ocupar el sector urbano. En Brasil hasta 1943, existía una ley que regulaba que a las mujeres se les debía pagar un 10% menos que a los hombres, después que entraran en la rama laboral, destacado en la revista digital Hysteria en 2018 por Englert.

En el escenario profesional, de acuerdo con la encuesta Women in the Workpla-

ce realizada por McKinsey & Company (2018) con 279 empresas en la América, las mujeres seguían viviendo un escenario desigual. Aunque las empresas afirman estar muy comprometidas con la diversidad de género, el progreso es lento. Tienen menos apoyo, menos acceso a cargos de liderazgo superior y hay tendencias al acoso y la discriminación diaria, afirmado por Andrade (2018).

Paraguay y su desafío con la desigualdad de género

El programa de la Organización de las Naciones Unidas Mujeres en Paraguay (2015), en consonancia con el Plan Estratégico Global, se desarrolla en cuatro líneas estratégicas: (a) liderazgo y participación política de las mujeres, (b) empoderamiento económico de las mujeres que viven en situaciones de mayor vulnerabilidad, (c) erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, y (d) apoyo a los procesos intergubernamentales. Sus estrategias de trabajo son la incidencia política y la abogacía, el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, la producción de conocimientos sobre la situación de las mujeres y la comunicación estratégica. En este marco, la generación de datos y el análisis de género son fundamentales para el logro de su mandato y el aporte a las políticas públicas e iniciativas de la sociedad civil y organizaciones de mujeres. Podemos ver el crecimiento social en Paraguay y la revolución de género. La implementación de leyes para impulsar la participación de las mujeres en la política es cada vez más visible. Con la ayuda de la ONU, el Congreso del país implementa obligatoriamente acciones para el proceso de igualdad de género tanto interna como externamente en la población, es decir, la mujer ha ganado y gana un puesto reconocible dentro del hogar y fuera del ámbito remunerado.

De acuerdo con el periódico digital “La Nación” (2020), a partir del Decreto Ley del 6 de diciembre de 1974 se estableció

como “Día de la Mujer Paraguaya” el 24 de febrero, en conmemoración de la Primera Asamblea de Mujeres Americanas realizada en Asunción. Con las consecuencias de la Guerra de la Triple Alianza quedaba en manos de ellas refundar el país, tras cinco años de cruenta guerra en el que la población masculina fue totalmente mermada. A partir de esto las mujeres comenzaron a crecer socialmente, con su educación y posición laboral. En efecto, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares 2019, las mujeres de 15 y más años tienen un promedio de estudios de 10,5 años. La tasa de empleo de ellas es del 55,0%, es decir, 1.393.267 mujeres se encuentran trabajando, de las cuales, un 27,8% lo hace por cuenta propia, el 27,7% como empleada u obrera privada y el 18,1% en tareas domésticas. En cuanto a la media de ingresos, las féminas perciben un salario mensual de G. 2.100.000 a G. 550.000 menos que los hombres.

Se tiene en cuenta la visión de la mujer en la política. Paraguay es un país basado con valores conservadores, tradicionales y muy ligados a interpretaciones radicales de la fe cristiana, donde las comunidades religiosas tienen un peso importante en la vida social. Como señala la resolución número 66/130 sobre la participación de las mujeres en la política aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 19 de diciembre de 2011: las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios, bajos niveles de educación, falta de acceso a servicios de atención sanitaria y pobreza.

Para el cambio social y económico es necesario muchas alteraciones en la política. Si bien el Estado paraguayo dio pasos importantes al ratificar marcos normativos Internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Dis-

criminación contra la Mujer (CEDAW) y el Protocolo Facultativo de la Convención, y además ha reformado su marco normativo desde la misma Constitución, las brechas en el ámbito de la participación política y sociales de las mujeres permanecen amplias. Sin lugar a dudas, un paso al frente para avanzar en las metas de igualdad fue la ratificación de dicho Protocolo, ya que obliga al Paraguay a reconocer la competencia del Comité de la CEDAW para recibir y considerar las críticas y propuestas emitidas por los sectores sociales en materia de actos de discriminación contra las mujeres, permitiendo de este modo llevar a la práctica el principal instrumento internacional de protección de los derechos humanos de las mujeres que la comunidad internacional ha reconocido. Asimismo, la jerarquización del principal mecanismo de adelanto de la mujer fue un importante paso; en 2012 la Secretaría de la Mujer pasó a tener rango ministerial mediante Ley No 4.675/12, aunque todavía requiere fortalecer sus capacidades con un aumento de la asignación presupuestaria y personal técnico calificado.

En el 2008 fue presentado al Congreso un proyecto de ley que apuntaba a la paridad política. Ya en el 2011 la Cámara de Diputados resolvió aplazar, sin nueva fecha, el tratamiento de un proyecto de ley que aumentaría al 50% la obligatoriedad de presencia de mujeres en las candidaturas electorales. Es importante destacar que actualmente mujeres políticas, parlamentarias e integrantes de la sociedad civil son favorables al establecimiento de criterios de paridad para el acceso a cargos electivos, por lo que la sola mejora del porcentaje de la cuota no se considera suficiente, sino que se busca lograr que las mujeres alcancen un 50% de lugares efectivamente electos en los comicios nacionales, municipales y partidarios (Informe sombra CEDAW, 2011, p.15).

En Paraguay se está discutiendo la Ley

de Paridad Democrática de acuerdo con Félix (2018), que busca regular y garantizar la participación y representación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito político, y que ha venido enfrentando un continuo desequilibrio de propuestas y cambios. La ley busca que por la paridad entre los géneros en la política sea además para la igualdad económica.

Brasil y la desigualdad de género

Pensando en términos de población, las mujeres en Brasil no son una minoría. Constituyen el 51,8% de la población nacional (IBGE, 2019). Pueden votar, dirigir familias, trabajar en diferentes campos, postularse para cargos públicos, dirigir empresas e incluso gobernar la nación. Pero hay una gran diferencia entre poder, teórico y logro, práctico. La desigualdad de género aún impregna todos los campos de la sociedad brasileña, lo que lleva a Brasil a ocupar actualmente la posición 92 en un ranking del Foro Económico Mundial (2020) que analiza la igualdad entre hombres y mujeres en 144 países, habiendo caído 11 posiciones en el último año. A las mujeres brasileñas se les paga menos, sufren más acoso laboral, están más sujetas al desempleo y están sub representadas en la política. En resumen, a las palabras de Souza (2019), cuando voces valientes, como la de Marielle Franco, amenazan con socavar las estructuras de poder, corren un mayor riesgo de ser silenciadas. El feminicidio es tan frecuente que Brasil es el quinto país con la tasa más alta de asesinatos de personas debido a su condición de mujeres, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Agencia EFF, 2020).

Incluso con la población femenina que tiene, en promedio, educación superior, cuando se trata de buscar trabajo y recibir un salario, las mujeres siguen sufriendo daños. Según Oliveira (2019), el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) divulgó que, en 2018, las mujeres representaban el 45,3% de la población

activa, ganaban el 79,5% del salario total pagado a los hombres y tenían una jornada semanal más corta en 4,8 horas, sin considerar el tiempo dedicado a las tareas del hogar y al cuidado de personas. En el mismo año, el ingreso promedio total de las mujeres ocupadas entre 25 y 49 años fue de R\$ 2.050, mientras que el de los hombres alcanzó R\$ 2.579, en ese mismo grupo de edad. El salario medio por hora fue de R\$ 13,0 para las mujeres, correspondiente al 91,5% de la hora trabajada para los hombres, que alcanzó R\$ 14,2.

De acuerdo con Sacchitiello (2017) Ipsos seleccionó a personas de 24 países para preparar el informe del Asesor Global, centrado en los temas del feminismo y la igualdad de género. Los resultados mostraron que la situación de las mujeres brasileñas es preocupante: el 41% de las entrevistadas en el país confesó tener miedo de expresarse y luchar por sus derechos. Este porcentaje es mucho más alto que el promedio global, que fue del 26%. Las mujeres brasileñas solo fueron superadas por las mujeres indias - las que más temen luchar por sus derechos, con un 54% y las turcas 47%.

En São Paulo, según datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Fundación Seade, las mujeres recibieron en 2017 el equivalente al 87% de la remuneración recibida por los hombres. “La diferencia entre los ingresos promedio de ambos sexos se ha ido reduciendo. En 2016, por ejemplo, fue del 84%. Estas son buenas noticias, pero no tanto, ya que el cambio no se debe a un aumento en la remuneración de las mujeres, sino a una disminución en el salario de los hombres, como resultado de la crisis” (Guerra, 2018).

Para tratar también de la paridad política, las mujeres en Brasil lucharon por la igualdad de derecho al voto y al derecho a la educación. “Solo en 1879 el gobierno brasileño hizo posible que las mujeres asistieran a la educación de tercer nivel, pero

quienes buscaron este camino fueron objeto de prejuicios sociales por su comportamiento contra la ‘naturaleza’” (Francisco, 2006, p. 119). Sin educación es imposible tener conocimiento por sus derechos. El derecho al voto lo ganaron las mujeres en 1932, por el Código Electoral y se hizo efectivo con la Constitución de 1946.

Para tratar de fomentar una mayor equidad entre los gobernadores, no solo el derecho al voto, sino para actuar también, desde 2009 la Ley de Elecciones (Ley nº 9.504, de 1996) determina que, en elecciones proporcionales, “cada partido o coalición cubrirá el mínimo del 30% y el máximo del 70% para las candidaturas cada sexo”. Sin embargo, muchos partidos políticos utilizan a las candidatas solo como una cobertura para cumplir con la ley, sin una inversión real en las candidaturas. Según datos del Tribunal Superior Electoral, en las elecciones municipales de 2016, 16.131 candidatos no tuvieron un solo voto, ni siquiera de ellos mismos, lo que indica la posibilidad de ser naranjas. De cada diez de estos candidatos, nueve eran mujeres.

Madrigal (2018) dice que, en 2008, el 57,6% de las mujeres brasileñas se consideraban económicamente activas, frente al 80,5% de los hombres. En 2010 obtuvieron el 13,6% de los escaños en el Senado, el 8,7% en la Cámara de Diputados y el 1,6% del total de Asambleas Legislativas. Ya ha sido aprobado por el Senado Federal, un proyecto de ley que multa a las empresas que pagan salarios inferiores a las mujeres que a los hombres cuando ambos ocupan el mismo cargo, lo que supone un gran paso adelante para solucionar este gran problema de desigualdad salarial. La elección de Dilma Rousseff en 2010 fue sin duda un hecho notable en la historia de Brasil y de las mujeres en la política.

Brasil y Paraguay: resolución de la disparidad social en ambos

Los Gobiernos de Paraguay y Brasil tie-

nen escrito en sus constituciones que el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional (Constitución de la República de Paraguay, 1992, Art. 48). Los hombres y las mujeres son iguales en derechos y obligaciones (Constitución Federal de Brasil, 1988 Art. 5, inciso I).

Hablando primeramente un ejemplo de la disparidad en Paraguay, es notable la Policía Nacional en Paraguay. Esta institución creada en 1843, y de acuerdo con los datos del Ministerio del Interior las mujeres ingresan a la carrera policial en el año 1992; desde ese momento se destaca el trabajo de mujeres y hombres que se dedican a las fuerzas del orden. Según los datos proporcionados por la Dirección General de Talento Humano de la Policía Nacional, en la actualidad se tiene la cifra de 4.359 personal femenino en los diferentes grados que son Oficiales Superiores, Oficiales Jefes, Oficiales Subalternos, Suboficiales y Funcionarias (Ministerio de La Mujer Del Paraguay, 2021). Solo en 2019 la Comandancia aprobó un nuevo Reglamento de Plan de Carrera para el personal femenino, considerando todos los factores que la mujer puede estar presente, como controles médicos, por maternidad, por periodo de lactancia, para acompañar a familiares enfermos, o por fallecimientos.

Con un segundo ejemplo de disparidad en Brasil, hay la primera médica María Augusta Generoso Estrela. En 1875, durante el gobierno del emperador Don Pedro II, se prohibió a las mujeres ingresar a las escuelas de medicina. Ella perteneciente a la familia adinerada, le pidió a su padre que estudiara medicina en Nueva York y llegó al Medical College and Hospital for Wo-

men NY en 1875, donde se tomó un año sabático debido a su corta edad. Sólo el 19 de abril de 1879 se produjo un cambio. Reforma Leôncio de Carvalho - Decreto No. 7247, que permite el ingreso de mujeres a las facultades de medicina: Artículo 24: "Confiere la libertad y el derecho de las mujeres a asistir a cursos universitarios y obtener un título académico."

En la primera mitad del siglo XX, el número de mujeres no superó las 5 mujeres por clase de 80 estudiantes. En la década de 1970, hubo un aumento progresivo en todas las facultades, y este número aumentó gradualmente. Hoy, según Rezendó Melo y da Silva Patricio (2021), las mujeres ocupan el 50% de las plazas en las Facultades de Medicina. En 2014, los hombres eran la mayoría, 57,5%, de los médicos del país y las mujeres, el 42,5%. Pero hay una tendencia hacia la feminización de la medicina en Brasil. En el escenario actual, entre los médicos de 29 años o menos, las mujeres ya son mayoría, con un 56,2% frente al 43,8% de los hombres. Entre los 30 y los 34 años, el 49,9% son mujeres y el 50,1% son hombres. A partir de entonces, el porcentaje de hombres es mayor, pasando del 55,6% en el grupo de 50 a 54 años y al 77,6% entre los médicos de 65 a 69 años. Es decir, la presencia femenina aumenta con la disminución del grupo de edad, mientras que con los hombres ocurre lo contrario.

De acuerdo con Benites (2020) en 2019, los ingresos de las mujeres en Brasil representaron el 80% de los ingresos de los trabajadores varones. En cuanto al trabajo doméstico, entre 2016 y 2018, hubo pocos cambios en el promedio de horas semanales dedicadas por ambos sexos. Las mujeres dedicaron 20,4 horas a esta función frente a las 11,6 horas de los hombres. La diferencia crece cuando se incluye en el análisis el rango salarial del público.

En el Manual de Formación de Formadores en Igualdad entre Mujeres y Hom-

bres (CITE, 2003, p. 11), dice que a pesar de los avances en la ley y en la vida, aún queda un largo camino por recorrer hacia la igualdad en los dos países. La mayoría de los indicadores reflejan que la realidad social es diferente para hombres y mujeres. Para las mujeres existe la obligación de cuidar la familia, el espacio doméstico y otras tareas no remuneradas. Para “compensar” la falta de retribución con este tipo de trabajos, existe una doble tarea, salir de casa para trabajar y pagar la suma de los gastos inherentes a lo que haces en casa. Entonces, a pesar de la igualdad de ciudadanía de mujeres y hombres tanto en el sector público como en el privado, se debe considerar que la mayoría de las mujeres tienen que mantener su familia, el trabajo remunerado, el poder en el espacio público y la libertad de dedicar el tiempo. Sin embargo, la gran mayoría de los encuestados en todo el mundo son conscientes de la desigualdad entre los dos sexos. A nivel mundial el 72% de los encuestados

dijo que existe desigualdad en términos de derechos sociales, políticos y económicos para las mujeres. En Brasil, la diferencia es percibida por el 78% de las personas. El país que menos cree en la desigualdad de género es Rusia, donde el 42% de los encuestados declaró que existen diferencias sociales y de derechos entre hombres y mujeres.

Las mujeres son una parte integral de la clase trabajadora. Ya no es posible tolerar tal discrepancia. Esto debe ser una lucha para toda la clase trabajadora (Alves, 2012). Por lo tanto, no parece haber una razón convincente para argumentar que la paridad de género sea un problema menor, o que no debería exigir una atención significativa de los equipos de gestión. Por el contrario, para enfrentar efectivamente estos desafíos, los responsables de la gestión de las organizaciones deben actuar con decisión y considerar la implementación de soluciones concretas (Muniz, 2018).

CONCLUSIONES

Fue desarrollado con informaciones y datos, que hay una desigualdad de poder en la actuación de la política y una disparidad monetaria, entre los géneros. Buscando indicar los hechos, es posible apuntar los obstáculos con el objetivo de encontrar soluciones. La dificultad de la mujer en alcanzar algunos cargos y tener derecho a ayuda en factores que la mujer puede estar presente debe ir evolucionando.

En el Foro Económico Mundial (Polonski, 2017) sobre la desigualdad de género en ámbito laboral se plantearon acciones como la siguiente que pueden ser tomadas como ejemplo: buscar candidatos potenciales hasta lograr la paridad de género. En lugar de implementar cuotas estrictas, persista en la búsqueda de grandes candidatos hasta que haya un número igual de hombres y mujeres en el grupo de talentos.

Es evidente que hubo cambios socioeconómicos sobre la paridad política y la igualdad salarial a lo largo de los años y que sigue siendo un proceso evolutivo para mejorar la situación actual. La mujer en el ámbito de trabajo debe ser reconocida igualitaria por su conocimiento. La sociedad debe promover la infraestructura necesaria para cada persona, a fin de disfrutar los beneficios y la productividad recibida.

Participación y representación igualitaria en la política entre mujeres y hombres es necesario. La figura y necesidad de la mujer en la sociedad debe ser posta en mayor evidencia. Desde la lucha por el voto hasta la posición de gobernante. La ganancia monetaria es creada para ser recibida conforme la función de la persona, las calificaciones y productividad, independiente de género. Esto que fue desarrollado y

necesita mejora.

Sería interesante que en futuras investigaciones encontrar medidas adicionales que deben tomar en la trayectoria del mercado laboral para evitar el retroceso de la evolución frente a la desigualdad en la búsqueda de soluciones equitativas.

Se concluye que la promoción de la

igualdad no es un tema exclusivamente social y humano que permite a las mujeres crecer en sus carreras y desarrollar su potencial profesional y de liderazgo, sino que también es un tema que busca mejorar la economía y el desarrollo de los diferentes países.

REFERENCIAS

1. Agencia EFF (2020). [Internet]. ONU Mulheres debate aumento de feminicidios no Brasil em Fórum Virtual da Efe. <https://www.efe.com/efe/brasil/brasil/onu-mulheres-debate-aumento-de-feminicidios-no-brasil-em-forum-virtual-da-efe/50000239-4255098>
2. Alves, Márcio (2012). A Verdade [Internet]. Desigualdade entre homens e mulheres persiste. <https://averdade.org.br/2012/03/desigualdade-entre-homens-e-mulheres-persiste/>
3. Andrade, Thais (2018). Arbache Innovations [Internet]. A evolução, ou não, da igualdade de gênero. <https://arbache.com/blog/a-evolucao-da-igualdade-de-generos/>
4. Becker, Andreas (2018). [Internet]. A desigualdade é boa ou ruim para a economia? <https://www.dw.com/pt-br/a-desigualdade-%C3%A9-boa-ou-ruim-para-a-economia/a-43405013>
5. Benites, Vagner /Ascom Seplag (2020). GOV RS [Internet]. Política para mulheres. <https://estado.rs.gov.br/estudo-mostra-evolucao-da-igualdade-de-genero-no-rio-grande-do-sul>
6. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (2003). Manual de Formação de Formadores em Igualdade entre Mulheres e Homens, p. 11
7. Constitución de la República de Paraguay (1992, 20 de junio). Ley de 1992. Parte I DE LAS DECLARACIONES FUNDAMENTALES, DE LOS DERECHOS, DE LOS DEBERES Y DE LAS GARANTÍAS. Título II, Sección II, Capítulo III, Art. 48. https://www.oas.org/juridico/spanish/par_res3.htm
8. Constitución de la República de Paraguay (1996,17 de abril). Ley N°834/96 del Código Electoral Art.32 modificado por la Ley N° 1830/01 inciso r. [1996_ley843-96_pry.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)
9. Constituição Federal do Brasil (1988). Ley de 1988. Título II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. Capítulo II Art. 5, inciso I. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
10. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). [Informe sombra]. <https://www.scielo.br/pdf/cpa/n43/0104-8333-cpa-43-0169.pdf>
11. Desta, Yohana (2016). Mashable [Internet]. Viola Davis on equal pay: Women of color are battling twice as hard. ht-

[tps://mashable.com/2016/02/25/viola-davis-interview/](https://mashable.com/2016/02/25/viola-davis-interview/)

12. Englert, Paula (2018). Hysteria [Internet]. A construção da desigualdade de gênero. <https://hysteria.etc.br/ler/construcao-da-desigualdade-de-genero/#:~:text=Houve%20um%20tempo%20em%20que,e%20intera%C3%A7%C3%A3o%20com%20a%20natureza.&text=As%20mulheres%20tinham%20voz%2C%20tanto%20no%20campo%20privado%20como%20no%20p%C3%ABlico.>

13. Félix, Silvia (2018). Esglobal [Internet]. Paraguay, a la zaga en La igualdad de género. <https://www.esglobal.org/paraguay-a-la-zaga-en-igualdad-de-genero/>

14. Foro Económico Mundial (2020). Global Gender Gap Report 2020, p. 09

15. Francisco Reis, Sidney (2006). SANTO, p. 119

16. García Cienfuegos, M. Sc. Bertha (2018). Iberoaméricadivulga [Internet]. Queremos más mujeres en ciencia y en la ingeniería. <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Queremos-mas-mujeres-en-ciencias-y-en-la-ingenieria>

17. Guerra, Márcia (2018). [Cita intratextual]. <https://fundacaotidesetubal.org.br/noticias/3839/desigualdade-de-genero-no-brasil-uma-realidade-perigosa/>

18. Instituto Brasileiro de Geografia y Estadística (IBGE) (2019). [Informe digital]. Quantidade de homens e mulheres. <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>

19. La Nación (2020) [periódico digital]. Mujer paraguaya, valorosa desde siempre. <https://www.lanacion.com.py/pais/2020/02/24/mujer-paraguaya-valerosa-desde-siempre/>

20. Madrigal, Alexis Gabriel (2018). JusBrasil [Internet]. Perspectiva histórica dos Direitos da Mulher e a igualdade entre gêneros no Brasil. <https://alexismadrigal.jusbrasil.com.br/artigos/454961837/perspectiva-historica-dos-direitos-da-mulher-e-a-igualdade-entre-generos-no-brasil>

21. McKinsey & Company (2018). [Reproducción / Mayúscula del artículo del McKinsey & Company]. Women in the Workplace. https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2018/10/Women_in_the_Workplace_2018-.pdf

22. Ministerio de La Mujer Del Paraguay (2021). Tetã Rekuái/Gobierno Nacional [Informe oficial]. La Policía Nacional y la Igualdad. <http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/la-policia-nacional-y-la-igualdad-1>

23. Muniz, Marize (2018). CUT Brasil [Reproducción / Mayúscula del artículo del CUT Brasil]. A desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na vida. <https://www.cut.org.br/noticias/a-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-na-vida-ce54>

24. Naciones Unidas, Asamblea General (2011) Resolución 66/130. La participación de la mujer en la política. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130&referer=http://hq.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation&Lang=S

25. Oliveira, Nielmar (2019). Agencia Brasil [Internet]. Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>
26. ONU Mujeres, Gobierno Nacional del Paraguay (2015). [Informe digital]. Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/Igualdad_de_Genero_y_principales_brechas_en_Paraguay.pdf
27. Polonsk, Vyacheslav (2017). World Economic Forum [Internet]. 5 things that must change to end gender inequality at work. <https://www.weforum.org/agenda/2017/02/5-things-that-must-change-to-end-gender-inequality-at-work/>
28. Rezende Melo, Dra Marilene; da Silva Patrício, Dra Francly Reis (2021). Associação Brasileira de Mulheres Médicas [Internet]. História. <http://www.abmmnacional.com/historia.htm>
29. Sacchitiello, Bárbara (2017). meio&mensagem [Internet]. Desigualdade e opressão: Os números do dia da mulher. <https://www.meioemensagem.com.br/home/marketing/2017/03/08/desigualdade-e-opressao-os-numeros-do-dia-da-mulher.html>
30. Souza, Renata (2019). El País [Internet]. O feminicídio político de Marielle Franco. https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/14/politica/1552562116_307529.html
31. Zarza, O. (1996). Género y Participación económica en Paraguay. San Lorenzo: Departamento de Estudios de Población y Desarrollo.

BIOGRAFÍA

Julia Soares

Estudiante de la Carrera de Medicina. Universidad Privada María Serrana. Paraguay.

Ana Colman

Licenciada- docente Psicoterapeuta. Profesora de las Carreras de Medicina y Psicología. Universidad Privada María Serrana. Paraguay.