

Calidad de Empleo desde la Perspectiva de Género en Paraguay. Algunas Aproximaciones

Quality of Employment from a Gender Perspective in Paraguay. Some Approaches

MARÍA ARACELI CÁCERES BUZÓ Y MARCELA ACHINELLI BÁEZ

PPALABRAS CLAVE

desigualdad, acceso, empleo, Paraguay

SOBRE LAS AUTORAS

Este trabajo fue defendido por Araceli Cáceres Buzó para la obtención del título de Economista con el acompañamiento de la tutora Marcela Achinelli Báez.

Araceli Cáceres Buzó

Economista. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay.

Marcela Achinelli Báez.

Magister en Entidades de la Economía Social. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas. San Lorenzo, Paraguay.

CONTACTO

machinellib@gmail.com

RESUMEN

En Paraguay las mujeres tienden a ocuparse en el sector de servicios y de trabajo más asociado al de cuidados. La relación laboral que tienen en su ocupación es principalmente como cuenta propistas y asalariadas. Por otro lado, las mujeres tienen mayor probabilidad de estar en un empleo informal, sin beneficios de la seguridad social. Analizando el empleo a partir de la construcción del Índice de Calidad de Empleo (ICE), se evidenció que a nivel país las mujeres cuentan con un menor ICE que los hombres; a nivel departamental, San Pedro cuenta con el ICE más bajo. El sector público muestra un ICE a favor de las mujeres; sin embargo, en el sector privado la ventaja va para los hombres. A pesar de los avances en cuanto a la mayor proporción de mujeres incorporadas en el mercado laboral, continúa la asimetría en el acceso y más aún en la calidad del empleo, por lo cual es fundamental continuar insistiendo en políticas públicas que aboguen por menor desigualdad de género en el empleo.

KEYWORDS

inequality, access, employment, Paraguay

FECHA DE RECEPCIÓN

20/08/2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

13/12/2020

RECEPCIÓN DE ARTÍCULOS

Artículos académicos para su consideración a ser publicados en la Revista Científica OMNES deben ser enviados en un formato modificable a través del sitio <https://www.columbia.edu.py/investigacion/ojs/index.php/OMNESUCPY>

ABSTRACT

Paraguay, women tend to work in the service and work sector more closely associated with care. The employment relationship they have in their occupation is mainly as self-employed and salaried employees. On the other hand, women is more likely to be in informal employment, without social security benefits. Analyzing employment from the construction of the Employment Quality Index (ICE), it was evidenced that at the country level women have a lower ICE than men, at the departmental level San Pedro has the lowest ICE. The public sector shows an ICE in favor of women; however, in the private sector the advantage goes to men. Despite the progress in terms of the higher proportion of women incorporated into the labor market, the asymmetry in access continues and even more so in the quality of employment, for which it is essential to continue insisting on public policies that advocate less inequality in employment. gender in employment.

INTRODUCCION

El trabajo tiene la función de darle la oportunidad a cada persona de participar activamente e inmiscuirse, además de añadir un valor agregado a lo realizado. Todo esto remarca una potencialidad y capacidad de las personas (Duque Felizzolas, 2013).

Al incorporar la dimensión de género en el trabajo o mejor dicho en el mercado laboral, se incluye una noción del trabajo productivo y reproductivo, al igual que el ejercicio de derecho de las mujeres, como condición para que el crecimiento económico se traduzca en mayor bienestar para la población (CEPAL, FAO, ONU MUJERES, OIT y PNUD, 2013).

Una nueva perspectiva de empleo es la del Trabajo Decente (TD). El concepto de TD se introduce a mediados de 1999. Somovia (2000) da una descripción de lo que se conoce como trabajo decente atendiendo a que el mismo es lo que se desarrolla en un contexto de derechos humanos como ser libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Según Godfrey (2003) y Zuñiga (2011) el empleo decente existe solo cuando hay posibilidades de que todos los trabajadores tengan acceso a él y para ello es condición indispensable la presencia de un contexto económico y social que lo permita. Esto significa que el país debería contar con un músculo institucional y una capacidad política que sepa generar condiciones necesarias para activar el aparato productivo bajo la premisa indiscutible de generar empleos de calidad. Si las condiciones económicas y sociales son un impedimento, el país tendría que trabajar para lograr el entorno correcto.

En América Latina y el Caribe (ALC) existen déficit de trabajo decente y brechas de desigualdad de género en la participación laboral, la segregación ocupacional y los ingresos, la precariedad laboral, la participación de las mujeres en posiciones de decisión, influencia y poder, así como la distribución del tiempo no remunerado que hombres y mujeres de-

dican al cuidado de la familia. Las principales afectadas son las mujeres (CEPAL, FAO, ONUMUJERES, OIT y PNUD, 2013).

MÉTODO

Para la elaboración de esta investigación se utiliza en principio la modalidad Documental – Bibliográfica. Para la realización de la base de datos y estadísticas que describe el tema de investigación se recurrió a la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos (DGEEC), databank (Banco Mundial), Organización Internacional de trabajo (OIT) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Los datos obtenidos fueron procesados por el Software Stata donde se realizó la filtración de las variables encontradas en la encuesta permanente de hogares con el fin de utilizar solo aquellas que servirían para la construcción del Indicador de Calidad de Empleo.

El indicador se construye con cuatro variables que son: 1) El total de la población ocupada: forman esta categoría todas las personas con 15 años y más que en el periodo de la encuesta estaban trabajando con o sin remuneración o aunque no hubieran trabajado, tenían empleo del cual estuvieron ausentes por motivos circunstanciales. 2) Total de la población ocupada no pobre: Este segundo filtro permite agrupar a la TPO que tiene ingresos que le permiten superar la pobreza. 3) Total de la población ocupada no pobre con seguro médico: no se puede pensar en un piso de Calidad de Empleo (ICE) si los trabajadores y trabajadoras no acceden a un seguro médico. 4) Aporte a jubilación en el momento de la encuesta: Población Ocupada, no pobre, con seguro médico y acceso a la jubilación (aporte a la jubilación).

Las variables mencionadas fueron armonizadas teniendo en cuenta que a través de los años cambia la nomenclatura de las mismas en la encuesta permanente de hogares. De esta manera se logra la homogeneización de dichas variables en el periodo analizado.

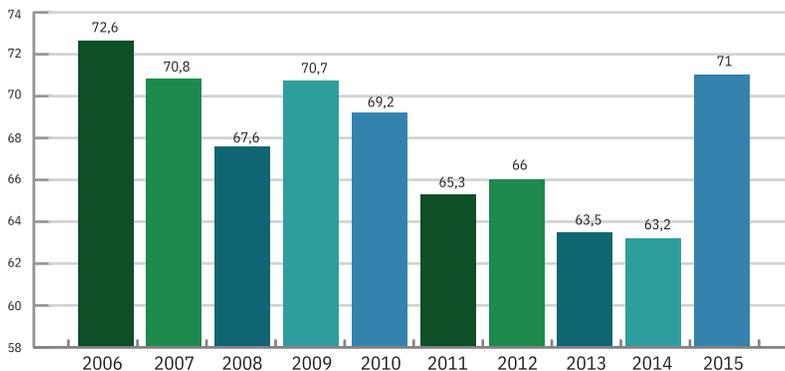
RESULTADOS

En Paraguay el empleo informal se ha asociado a la debilidad institucional y a la ausencia, por largo tiempo, de un organismo público especializado en cuestiones relacionadas con el empleo y mano de obra (OIT, 2014). El establecimiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) es relativamente reciente, específicamente en el 2014. La creación del MTESS conllevó la disolución del antiguo Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) y a la separación de la administración de la justicia y el registro civil de las cuestiones relacionadas con el empleo. En la actualidad, el MTESS es el organismo rector en las cuestiones relacionadas con la política de empleo la seguridad social, la administración y la inspección del trabajo, la formación profesional y los servicios de empleo, así como con el seguimiento del mercado de trabajo (MTESS, 2013).

El déficit de trabajo decente se basa en este cambio institucional, lo que a su vez repercute en la promoción de un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y en la ampliación en el acceso al empleo. Con todo, el cambio conlleva un riesgo de reorientación en las prioridades políticas y las estrategias de implementación. Ocurre demasiado a menudo que la implementación de las políticas públicas en Paraguay, inclusive en el ámbito del empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo, se ve debilitada por la falta de continuidad. Un clima administrativo estable que favorezca las políticas de largo plazo es una condición previa para garantizar el progreso continuado y la sostenibilidad de las intervenciones dirigidas a mejorar el mercado de trabajo para todas aquellas personas con empleos de baja calidad (OIT, 2015).

En el país la informalidad es un problema estructural del mercado laboral (figura 1), el mismo afecta el desarrollo personal y social de una gran cantidad de trabajadores y trabajadoras e impacta sobre el trabajo decente y el desarrollo humano. La informalidad afecta considerablemente a las mujeres (PNUD y OIT, 2013).

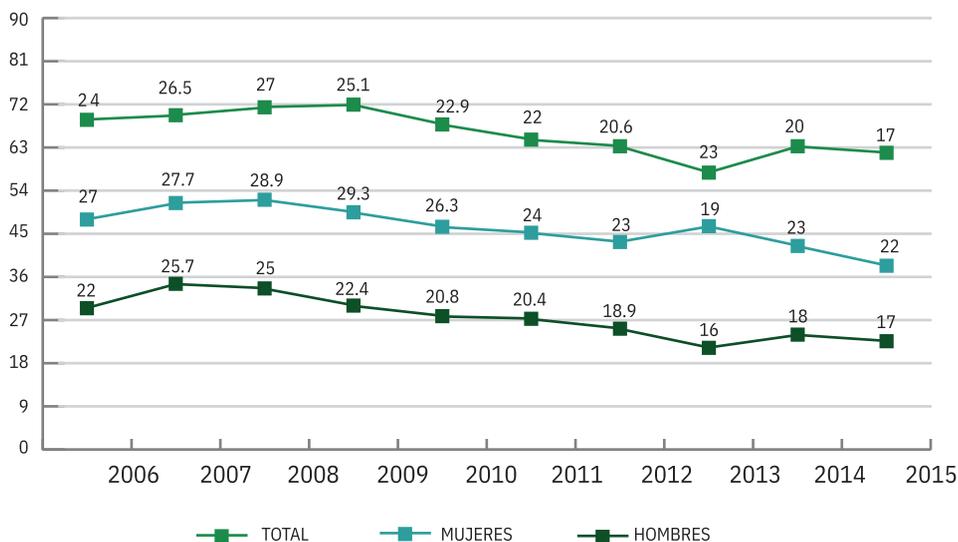
Figura 1: Tasa de empleo informal en Paraguay.
Periodo 2006-2015



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH (DGEEC) y Banco Mundial.

En los países en vías de desarrollo como Paraguay el subempleo es un problema latente. De esta manera es preciso mencionar que las mujeres presentan una mayor incidencia de la subocupación que los hombres –22,3 por ciento frente al 15,3 por ciento– (figura 2). Las estadísticas reflejan que una proporción mayor de mujeres asalariadas que de hombres trabaja sin ganar el salario mínimo (subocupación invisible), fenómeno principalmente urbano y, para las mujeres campesinas, la subocupación visible es casi igual que la invisible, reflejando las potencialidades pérdidas para la economía y para la lucha contra la pobreza, ya que estas mujeres queriendo trabajar más no consiguen hacerlo (ONU MUJERES Y PNUD, 2015).

Figura 2: Tasa de subempleo en Paraguay. Periodo 2006-2015



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

El concepto de Trabajo Decente (TD) busca introducirse en el país, con el objetivo de ir reduciendo la pobreza, otorgando acceso a la educación, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres, elevando así el Índice de Desarrollo Humano.

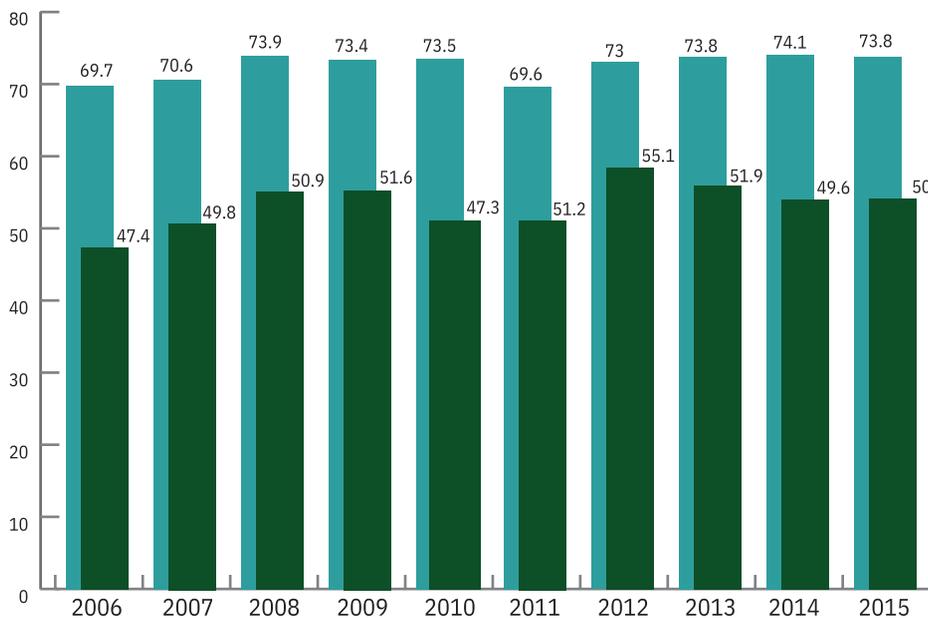
En la conquista del TD en el Paraguay se construye una aproximación del mismo, que si bien no es sinónimo, puede constituirse en un piso de él. Éste es denominado Índice de Calidad de Empleo (ICE).

Es importante referirse al ICE por género, que, si bien no presenta grandes diferencias entre hombres y mujeres, sí las hay, y por sobre todo la brecha es más grande cuando se analiza por área de residencia. Es decir, el ICE en los hombres es superior al de las mujeres en Paraguay. En el 2011, el indicador de calidad de empleo para las mujeres fue de 8,9 puntos porcentuales mientras que el de los hombres fue de unos 12,4 puntos porcentuales.

En el 2015, las mujeres tuvieron mayor participación femenina en el empleo público (docentes, personal de blanco, entre otros), lo cual se explicaría por su mayor tasa de ingreso al mercado de trabajo. No obstante, el ICE de los hombres sigue siendo superior con respecto a las mujeres (figura 3).

En Paraguay, según este índice, a pesar de que hubo mejoras, la desigualdad de género persiste y en especial en la tasa de participación laboral contando con 30 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres (PNUD y OIT, 2013).

Figura 3: Tasa de actividad económica por área de residencia, según sexo en Paraguay. Periodo 2006-2015



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la EPH.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente se puede percibir que, ante la debilidad o ausencia de políticas públicas y servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas (OIT y PNUD, 2009).

El Estado tiene un rol en la forma en que se reparte socialmente el trabajo. Al Estado le compete la responsabili-

dad de velar por el buen funcionamiento de la sociedad y el efectivo ejercicio de los derechos ciudadanos. A través de sus políticas públicas, instituciones y la producción simbólica, contribuye a reproducir una cierta forma de distribuir el trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres (OIT Y PNUD, 2009). Es preciso que en el país se generen políticas basadas en esta disyuntiva y así lograr la igualdad de oportunidades en el empleo y otros aspectos que encierran el concepto de trabajo decente.

En el país la existencia de la informalidad es la causa del lento proceso para la obtención en mayor proporción del trabajo decente o de la calidad del empleo. La misma es uno de los principales problemas existentes al vincularse con la precariedad en el empleo y exclusión de beneficios como pensiones, acceso a seguro médico y con frecuencia, acceso a una remuneración digna (González, Ramírez y Perera, 2011).

De acuerdo con Perry y otros (2007), la informalidad es una problemática de gran importancia debido a que el trabajador informal y su familia están en una situación más vulnerable y desprotegida, contra los riesgos de salud, riesgos laborales del mismo y vejez. Si la informalidad es grande quiere decir que el crecimiento aun no alcanzó a desarrollar los sistemas formales de protección contra estos riesgos. Asimismo, estos trabajadores con pobre atención en materia de salud tenderán a ser trabajadores con baja productividad y estarán menos dispuestos a invertir en su capital humano (Garay, Tapia y Ortiz, 2013).

La tasa de informalidad del 2005 afectaba al 86 por ciento de la población ocupada y para el año 2014 afectó al 78 por ciento del total de los ocupados, es decir, en una década el empleo informal se redujo en torno a 8 puntos porcentuales. Cabe destacar que alrededor del 69 por ciento de los asalariados privados y cerca del 100 por ciento de los trabajadores por cuenta propia son trabajadores informales (OIT, 2013)

Debido a la reducción del empleo informal el número de

¹ Los empleos formales se definen en el informe del Banco Mundial, denominado Diagnóstico del empleo en Paraguay: La transformación dinámica del empleo en Paraguay, como los que incluyen a (i) trabajadores asalariados que contribuyen a la Seguridad Social, (ii) empresarios de una empresa registrada (con RUC), y (iii) trabajadores por cuenta propia que poseen una firma registrada (con RUC). Los empleos informales incluyen a (i) agricultores/trabajadores en sector ganadería/pescadores (por cuenta propia o empleadores de firmas sin RUC), (ii) trabajadores familiares no remunerados, (iii) trabajadores por cuenta propia no agrícolas, empleados o empleadores de firmas sin RUC, y (iv) asalariados que no contribuyen a la Seguridad Social.

puestos formales se incrementó fuertemente, lo que contribuyó al aumento de la productividad laboral. En Paraguay la creación de empleos formales¹ fue, de hecho, el doble que la creación de empleos informales, a pesar del dominio de los empleos informales. Entre 2008 y 2015, la tasa de informalidad se redujo del 79 al 71 por ciento en menos de siete años, y se añadieron 372.000 puestos de trabajo formales, en comparación con 179.000 informales (en términos netos). El sector privado añadió cerca de 200.000 puestos de trabajo formales, mientras que el sector público añadió 94.000 empleos formales (equivalente a un incremento del 54 por ciento). Las grandes empresas formales añadieron la mayoría de los empleos del sector privado desde 2008 (Banco Mundial, 2012).

Desde el 2008, los salarios formales aumentaron un 3 por ciento por año en términos reales, los trabajadores por cuenta propia (no agricultores) experimentaron un crecimiento salarial anual del 5 por ciento y los salarios de los trabajadores asalariados informales aumentaron un 3 por ciento por año. Esto sucedió debido a los patrones de creación de empleo que se tradujeron en una mejora de la calidad del empleo, tanto en la creación de puestos de trabajo formales, como también debido a que los salarios crecieron en todos los ámbitos, es decir, en todos los sectores y para la mayoría de tipos de relación laboral (Banco Mundial, 2012).

Sin embargo, no todos los trabajadores pudieron beneficiarse de la mayor demanda de mano de obra y el aumento de ingresos. Esto es especialmente cierto cuando se considera el bienestar de los trabajadores informales y formales, y refleja la desigualdad de acceso a buenos empleos. Comparando los resultados del empleo para distintos grupos de trabajadores (es decir, grupos caracterizados por género, edad o nivel de educación), los datos muestran que los trabajadores jóvenes, las mujeres y los que tienen menos educación son más propensos a trabajar de manera informal. Las mujeres tienen tasas de participación en la fuerza laboral que son más bajas, y las que están en la fuerza

laboral ganan significativamente menos que los hombres, incluso cuando se controlan las características individuales, tales como la educación y el sector de trabajo (Banco Mundial, 2012)

De todos modos, se ha registrado en las últimas décadas un importante aumento de la participación económica de las mujeres. Esto se relaciona con transformaciones demográficas, sociales, culturales y políticas que en particular afectaron a las mujeres, así también se agrega la necesidad de los hogares de más proveedores para garantizar niveles mínimos de consumo y bienestar. Además, el rápido descenso de la tasa global de fecundidad, el progresivo retardo del inicio de la maternidad y el aumento del nivel educativo de las mujeres impulsaron una mayor oferta de trabajo femenino.

Por otro lado, se amplió la demanda de trabajo a partir de la expansión de los servicios públicos de salud y educación. Una importante proporción de los nuevos puestos de trabajo –docente y personal de blanco– fueron ocupados por mujeres.

En el país el 40,6 por ciento de las mujeres es empleada/ obrera (público o privada), por lo cual debería contar con acceso a seguridad social y a un ingreso mínimo y relativamente estable. Este tipo de actividad se concentra en el sector urbano, donde ocupa a casi la mitad de las mujeres (49,8 %).

La segunda ocupación principal para las mujeres como también para los hombres es el de cuenta propia y es más predominante en las mujeres campesinas (53,2 por ciento). Un cuarto de las mujeres en las ciudades se encuentran ocupadas allí.

La tercera es el trabajo doméstico que concentra al 14,9 por ciento frente al 0,9 por ciento de los hombres. Esto significa que el 92,7 por ciento de las personas que realizan trabajo doméstico son mujeres. Cabe recordar que el trabajo doméstico se encuentra discriminado en el Código Laboral

ya que permite remuneraciones menores al salario mínimo, jornadas laborales mayores a 40 horas y menores beneficios sociales.

Esto indica la necesidad de analizar con profundidad el mercado laboral mediado por relaciones de género.

Para tener una noción y parámetro de la cantidad de personas que acceden a un trabajo con mínimas condiciones para considerarse que sea de calidad en el país se emplea un nuevo indicador, el de calidad del empleo (ICE), que constituye una aproximación al Trabajo Decente y es un indicador experimental. El autor de dicho indicador es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que en su documento de trabajo presenta el ICE en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) (Fernández, 2016).

Para construir el Indicador de Calidad de Empleo (ICE) se aprovecha la riqueza de datos de las Encuestas de Hogares que cada año releva la Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) de la STP. En este sentido, se aprovecha la amplia cobertura geográfica a nivel nacional y la representatividad para la mayoría de los departamentos del país.

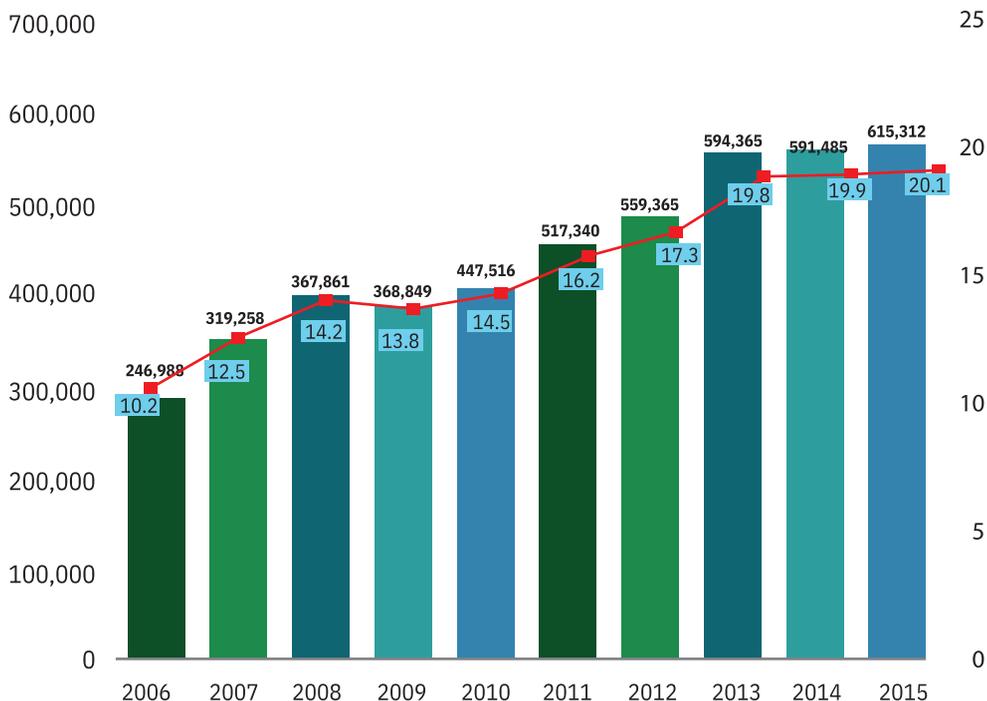
En la tabla 1 se muestra cómo se obtiene el ICE con los filtros anteriormente mencionados.

Tabla 1: Construcción del ICE para el año 2015 para Paraguay

	Cantidad de personas	%
TPO	3.061.379	100
TPO no pobre	2.453.678	80,1
TPO no pobre seguro médico	904.802	29,5
Apoerte jubilación	615.312	20,1

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

Figura 4: Evolución del ICE en Paraguay. Periodo 2006-2015



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH.

Según la evolución observada en la figura 4 el ICE fue aumentando a través de los años. El pico fue el año 2013 al llegar al 19,8 por ciento de ICE luego de 5 años de crecimiento ininterrumpido. El año 2014, se evidencia un aumento del 0,1 por ciento con respecto al 2013 y en el 2015 un aumento del 2,8 por ciento con respecto al año mencionado anteriormente.

Tabla 2: ICE por género en Paraguay. Periodo 2006-2015

	Mujer	Hombre								
	2006		2007		2008		2009		2010	
TPO	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TPO no pobre	50,2	51,4	53,9	54,7	55,7	57,2	70,0	63,1	68,7	66,6
TPO con seguro médico	17,3	15,5	19,3	17,5	21,5	20,1	20,1	19,7	26,2	19,8
mas aporte a jubilación	3,5	5,0	4,3	6,4	4,9	7,1	12,3	12,6	12,8	13,6
	103.206	143.875	129.597	189.661	147.314	217.837	140.752	228.097	143.108	242.153
	Mujer	Hombre								
	2011		2012		2013		2014		2015	
TPO	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TPO no pobre	72,4	68,5	74,7	73,3	77,3	77,1	78,3	78,1	80,2	78,4
TPO con seguro médico	28,3	21,0	29,1	24,1	30,9	26,2	32,4	26,6	32,2	25,5
mas aporte a jubilación	15,9	14,5	15,7	16,3	17,9	18,9	18,5	18,4	19,6	18,4
	189.810	257.706	210.797	306.543	240.284	354.081	237.436	354.049	259.553	355.759

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

En el mercado laboral paraguayo las mujeres todavía tienen una menor participación. En materia de acceso a Indicador de Calidad de Empleo se puede observar que hay una mayor cantidad de hombres con calidad de empleo en comparación con las mujeres (tabla 2).

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se evidencia en el 2014, siendo de 116.613 la cantidad de hombres por encima de las mujeres que cuenta con acceso a empleos de calidad. En términos porcentuales sería un 32,9 por ciento más. Luego le siguen los años 2013 y 2010 con una diferencia de 113.797 y 99.045, respectivamente, que en términos porcentuales sería 32,1 por ciento y 40,9 por ciento.

Tabla 3: ICE por departamento representativo en Paraguay. Periodo 2006-2015

Año	Asunción		San Pedro		Caaguazú		Itapúa		Alto Paraná		Central		Resto	
2006	51.624	6,8	7.627	7,2	9.152	5,4	13.552	5,5	19.160	4,3	95.501	5,0	26.355	3,8
2007	62.236	8,4	10.655	10,0	11.154	6,6	20.932	8,5	24.636	5,6	128.746	6,7	59.899	8,6
2008	64.612	8,6	7.808	7,3	15.327	9,1	17.816	7,2	43.570	9,9	145.376	7,6	73.352	10,6
2009	68.385	9,1	6.472	6,1	8.103	4,8	18.01	7,3	36.128	8,2	176.173	9,2	55.578	8,0
2010	64.596	8,6	8.675	8,1	17.414	10,4	18.724	7,6	44.092	10,0	167.479	8,8	64.281	9,3
2011	79.604	10,6	9.708	9,1	18.362	11,0	25.279	10,3	38.482	8,7	192.967	10,1	83.114	12,0
2012	85.694	11,4	10.322	9,7	15.667	9,3	30.181	12,3	59.669	13,5	232.680	12,2	83.127	12,0
2013	101.912	13,5	15.242	14,3	25.034	14,9	27.104	11,0	58.946	13,3	258.132	13,5	107.995	15,6
2014	80.133	10,6	12.805	12,0	23.708	14,2	36.957	15,1	53.453	12,1	248.245	13,0	136.184	19,7
2015	91.439	12,1	16.265	15,6	23.047	13,8	35.812	14,6	62.003	14,0	257.779	13,5	115.301	14,3
Total	751.235	100	105.939	100	166.968	100	244.367	100	440.139	100	1.903.078	100	805.186	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

Por lo general en los departamentos se observa que en el año 2013 casi todos experimentan un aumento significativo en el ICE, debido a que en ese año a nivel país ocurre el pico histórico mencionado anteriormente en la figura 4.

La tabla 3 evidencia por lo general que, en la capital del país, la cantidad de personas con calidad de empleo ha ido en aumento con excepción del año 2014 que se muestra una reducción, pero luego en 2015 vuela a aumentar.

En el departamento Central se observa la tendencia en aumento con el correr de los años. Así como Asunción también entre los años 2013 y 2014 experimenta una reducción de 258.132 a 248.245 para luego repuntar con 257.779, en el 2015. De la misma manera sucede con el departamento de San Pedro en el 2013, la cantidad de personas con acceso a calidad de empleo fue de 15.242 y en el 2014 se reduce a 12.805, repuntando en el 2015 a 16.265.

Los departamentos de Caaguazú, Itapúa y Alto Paraná no presentan una tendencia clara ya que a través de los años la cantidad de personas con acceso a la calidad de empleo fluctúa significativamente.

Tabla 4: ICE en el área urbana y rural del país. Periodo 2006-2015

	2006		2007		2008		2009		2010	
Urbana	204.520	82,8	262.212	82,1	302.402	82,2	310.343	84,1	333.481	87,3
Rural	67.522	17,2	57.046	17,9	65.459	17,8	58.506	15,9	48.780	12,7
País	246.988	100	319.258	100	367.86	100	368.849	100	385.261	100
	2011		2012		2013		2014		2015	
Urbana	379.994	84,9	444.542	85,9	470.988	79,6	470.988	79,6	508.513	82,6
Rural	67.522	15,1	72.798	14,1	120.497	20,4	120.497	20,4	106.799	17,4
País	447.516	100	100	100	591.485	100	591.485	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

En la tabla 4 se evidencia una mayor proporción de personas con ICE en el área urbana que en la rural. Dicha brecha es bastante significativa. En el año 2014, el área urbana presenta un peso relativo de 79,6 por ciento frente a 20,4 por ciento del área rural y en el año 2015 un 82,6 por ciento frente al 17,4 por ciento del área rural.

Los años donde la brecha se presenta de manera más pronunciada son el 2008, 2009 y 2010, siendo la diferencia entre las áreas de 64,4 por ciento, 68,2 por ciento y 74,6 por ciento.

Tabla 5: ICE según área de residencia y por sexo en Paraguay. Periodo 2006-2015

	2006		2007		2008		2009		2010	
	Urbana	Rural								
Mujer	43,5	33,7	41,2	37,7	40,3	40,7	38,0	39,3	38,8	25,9
Hom-bre	56,5	66,3	58,8	62,3	59,7	59,3	62,0	60,7	61,2	74,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	2011		2012		2013		2014		2015	
	Urbana	Rural								
Mujer	44,5	30,5	42,4	30,4	43,0	28,8	43,3	27,6	43,4	36,2
Hom-bre	55,5	69,5	57,6	69,6	57,0	71,2	56,7	72,4	56,6	63,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

Los datos de la tabla 5 demuestran que en todos los años las mujeres tienen menor ICE tanto en la zona urbana como en la rural. La brecha entre ambos sexos resulta notoria sobre todo en la zona rural donde la diferencia entre ambos es de más de la mitad. En el año 2015, 36,2 por ciento de mujeres cuentan con ICE frente a 63,8 por ciento de hombres.

Tabla 6: ICE en el sector público y privado en Paraguay. Periodo 2006-2015

Año	Sector Público	%	Sector Privado	%
	Empleado/Obrero Público	Variación Porcentual	Empleado/Obrero Privado	Variación Porcentual
2006	181.732	-	45.995	-
2007	148.118	-1.7	161.240	4.7
2008	177.592	1.5	186.024	1
2009	159.825	-0.9	202.864	8.3
2010	164.933	0.3	220.328	0.7
2011	187.123	1.1	252.291	1.5
2012	196.681	0.5	308.499	2.3
2013	248.776	2.7	330.726	0.9
2014	219.299	1.5	358.880	1.1
2015	258.741	2	348.059	0.7
TOTAL	1.942.820		2.414.906	

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

Según el índice, el sector privado cuenta con una cantidad mayor de personas con ICE. Sin embargo, en el sector público se puede observar que con el correr de los años ha experimentado fluctuaciones. Entre los años 2006 y 2007 se produjo una reducción en la calidad de empleo del 1,7 por ciento. Lo mismo entre los años 2008 y 2009, siendo de 0,9 por ciento tal reducción.

A partir del año 2011 el sector ha experimentado un crecimiento ininterrumpido en materia de calidad de empleo.

Por otro lado, en el sector privado el crecimiento de las personas con calidad de empleo ha ido en aumento con excepción del año del 2015 que ha experimentado una reducción del 0,4 por ciento.

Tabla 7: ICE en el sector público y por sexo en Paraguay. Periodo 2006-2015

Sector Público				
Año	Mujer	%	Hombre	%
2006	91.755	9,3	89.977	10,4
2007	75.333	7,6	72.785	8,4
2008	90.678	9,1	86.914	10,1
2009	81.045	8,2	78.780	9,1
2010	78.898	8,0	88.035	10,2
2011	99.454	10,0	87.669	10,2
2012	97.774	9,9	98.907	11,5
2013	128.485	13,0	120.291	13,9
2014	112.168	11,3	107.131	12,4
2015	135.713	13,7	123.028	14,2
TOTAL	991.303	100	863.540	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

En la tabla 7 se puede observar que las mujeres poseen mejor calidad de empleo que los hombres en el sector público, siendo de 991.303 el de las mujeres y 863.540 el de los hombres.

Así mismo, en todos los años se evidencia una cantidad mayor en las mujeres con excepción del año 2012, con un leve incremento para los hombres. No obstante, es importante mencionar que esto ocurre con los valores nominales, ya que en términos porcentuales los hombres en cada año cuentan con más calidad de empleo.

Cabe destacar que con el paso de los años, para ambos sexos, la cantidad de personas con calidad de empleo va fluctuando. Por más que las variaciones no sean muy significativas, el ICE en dicho sector en general va en aumento.

Tabla 8: ICE en el sector privado y por sexo en Paraguay. Periodo 2006-2015

Sector Privado				
Año	Mujer	%	Hombre	%
2006	5.873	0,76	40.122	2,5
2007	48.821	6,3	112.419	6,9
2008	56.210	7,3	129.814	7,9
2009	57.791	7,5	145.073	8,9
2010	66.210	8,5	154.118	9,4
2011	89.595	11,2	165.696	10,1
2012	107.186	13,8	201.313	12,3
2013	107.269	13,8	223.457	13,6
2014	118.931	15,3	239.949	14,6
2015	120.438	15,5	227.621	13,9
TOTAL	775.324	100	1.639.582	100

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la EPH de la DGEEC.

En el sector privado, una mayor cantidad de hombres cuentan con calidad de empleo en comparación con las mujeres. En el total se puede observar que la diferencia es significativa, siendo de 864.258 personas.

Por otro lado, cabe destacar que, a partir del año 2011, una mayor proporción de mujeres cuentan con calidad de empleo en comparación con los hombres.

Haciendo un paralelismo con el sector público, en el sector privado a través de los años y para ambos sexos la cantidad de personas con ICE ha ido aumentando presentando una tendencia determinada.

COMENTARIOS

En primer lugar, encontramos que los estereotipos de género de las mujeres siguen en el imaginario social, especialmente de empleadores, funcionarios públicos y otros agentes económicos, lo que puede significar exclusión y discriminación económica de las mujeres. Esto explicaría las brechas en el acceso a los servicios y productos ofrecidos por el sector público. También las medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica.

Como segundo término, la brecha entre el hombre y la mujer en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un limitado acceso a la protección social relacionada con el empleo, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, que tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como la cobertura de regímenes contributivos relacionado con el empleo. A escala mundial, casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres. Esto significa que 200 millones de adultas mayores viven sin percibir ingresos regulares provenientes de la protección social (pensión de vejez o de supervivencia), en comparación con 115 millones de hombres.

En tercer lugar, tenemos el contexto; en el país existen situaciones con desafíos a afrontar. En lo que concierne el ámbito legal, resulta necesario equiparar el salario de las trabajadoras domésticas remuneradas al salario mínimo legal vigente para otras ocupaciones, ya que la Ley Nro. 5.407/15 del trabajo doméstico remunerado mantuvo una situación de discriminación al estipular que el nivel de salario de estas trabajadoras puede ubicarse en el 60 por ciento del salario mínimo.

En materia de la calidad de empleo Paraguay refleja un gran déficit y el bajo ICE constituye una dificultad importan-

te para el nivel de Desarrollo Humano. En el año 2015, solo 615.312 personas cuentan con ICE, lo cual representa solo el 20,1 por ciento del total de la población ocupada, y en el caso de las mujeres, solo el 11 por ciento. Si bien el ICE ha aumentado progresivamente desde el 2006 al 2015, de 10,2 por ciento a 20,1 por ciento, existen diferencias radicales entre ocupados en el sector público y ocupados del sector privado y también a nivel departamental. Los funcionarios y empleados públicos, en el año 2015, solo representan el 11,1 por ciento del total de los ocupados; sin embargo, representan el 42 por ciento de todos los trabajadores con ICE en el país.

Por último, el problema de Paraguay consiste en que la dinámica necesaria para las necesidades de la población es mucho mayor y que los empleos que se generan son aun de baja calidad, empleos que no alcanzan a remunerar lo suficiente para la obtención de hogares más adecuados. Dichos empleos muchas veces significan subocupación, empleos que no permiten superar el umbral o la línea de pobreza. En la estructura total del empleo del país, la persistencia del subempleo, se traduce en graves problemas de pobreza puesto que su importancia proporcional es muy significativa con relación a la PEA. En todo lo expuesto la mujer es la que obtiene mayor desventaja.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BUSSO, M & FONSECA, D. (2015) Female Labor Force Participation in Latin America: Patterns and Explanations. Universidad Nacional de la Plata. Disponible en : http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/51617/Documento_completo__pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CADEP & DECIDAMOS, CAMPAÑA PARA LA EXPRESIÓN CIUDADANA. (2018). Fiscalidad para la equidad social. Disponible en: <http://www.decidamos.org.py/fiscalidad/>
- CEPAL. (2007). Aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. Quito. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2855/1/S3282007_es.pdf
- CEPAL, PNUD, OIT, ONU MUJERES Y FAO. (2013). Trabajo Decente e igualdad de género. Santiago. Disponible en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- DGEEC, (2016). Empleo Informal. Encuesta Permanente de Hogares. EPH 2010-2014. Fernando de la Mora. Disponible en: <http://www.dgeec.gov.py/>
- ESQUIVEL, V. E. (2012). La economía feminista una hoja de ruta sobre los debates actuales de la región. Santo Domingo: ONU MUJERES.
- FERNANDEZ, J. (2015). Analisis de la calidad de empleo en Paraguay. Poblacion y Desarrollo , 8-16. Disponible en: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RE/article/view/673>.
- GARAY, P., TAPIA, W. & ORTIZ, E. (2013) Empleo en el Paraguay. Algunas de sus características principales. Disponible en:
- LEGISLACIÓN PARAGUAYA. (1992). Constitución Nacional de la República del Paraguay. Asunción: Ediciones Diógenes.
- LEGISLACION PARAGUAYA. (1993). CÓDIGO DE TRABAJO. Asunción: Ediciones Diógenes . Obtenido de OIL NATLEX.
- MINISTERIO DE LA MUJER. (2008). III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2008-2017. Asunción: Secretaria de la mujer presidencia de la República.
- MINISTERIO DE LA MUJER. (Junio a Septiembre de 2014). PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. Recuperado el 1 de Septiembre de 2017, disponible en: http://www.mujer.gov.py/application/files/6114/4077/1477/PEL_MINMUJER_2014_-_2018.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013). Situación de la mujer trabajadora en Paraguay. Disponible en : <http://www.mtess.gov.py/index.php/noticias/situacion-de-la-mujer-trabajadora-en-paraguay>
- OEА. (2016). La democracia paritaria en América Latina. Los casos de Mexico y Nicaragua. Disponible en : <https://iknowpolitics.org/es/learn/knowledge-resources/report-white-paper/la-democracia-paritaria-en-am%C3%A9rica-latina-los-casos-de>
- OIT. (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015. Francia. Disponible en: http://www.summit-americas.org/pubs/ilo_decent_work_2006-2016_sp.pdf.
- OIT Y PNUD. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con la corresponsabilidad social. Santiago. Disponible en : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
- OIT. (2013). Leve reducción del empleo informal y principales desafíos en Paraguay. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245620.pdf
- OIT. (2016). LAS MUJERES EN EL TRABAJO. Ginebra. Obtenido de la OIT , Disponible en: http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf
- OIT. (2016). LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Lima. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_232563/lang--es/index.htm
- PEREZ, A., & GARCÍA, M. (8 de septiembre de 2014). LOS CUIDADOS COMO PARTE DE LA ECONOMÍA. Obtenido de ONU MUJERES disponible en: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications?topic=49fbd9bc210d4896b2c23df59eea4bad>
- PNUD. (1997). Informe de desarrollo Humano. New York.
- PNUD Y ONU MUJERES. (2013). EMPLEO, GÉNERO Y DESARROLLO HUMANO. Asunción. Disponible en : <http://www.decidamos.org.py/mujeryeconomia/wp-content/uploads/2018/05/PNUD-ONU-MUJERES-Empleo-Genero-Desarrollo.pdf>
- PNUD PARAGUAY. (2016). INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO Aproximación del trabajo decente en el contexto de los ODS. Asunción.

- PNUD PARAGUAY Y OIT PARA EL CONO SUR DE AMÉRICA LATINA. (2013). Informe Nacional sobre Desarrollo Humano. Asunción. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_230379.pdf
- RECIO, C. (2012) LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRELACIONES Y TRANSFORMACIÓN. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>
- RODRIGUEZ, C. (2005). ECONOMÍA DEL CUIDADO Y POLÍTICA ECONÓMICA: UNA APROXIMACIÓN A SUS INTERRELACIONES. Mar del Plata.
- SEN, A. (1992). Sobre conceptos y medidas de pobreza. Comercio exterior. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/sobre-conceptos-y-medidas-de-pobreza.pdf>
- SEN, A., STIGLITZ, J., & ZUBERO, I. (2007). SE BUSCA TRABAJODECENTE. MADRID: Ediciones Hoac.
- SERAFINI, V. I. (2005). Mujer Paraguaya: Tendencias recientes. DGEEC. Disponible en: http://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/condiciones_de_vida_de_la_poblacion_paraguaya/3%20Mujer%20Paraguaya.pdf
- SERAFINI, V. I. (2015). IGUALDAD DE GÉNERO Y PRINCIPALES BRECHAS EN PARAGUAY. Asunción: ONU MUJERES.
- SERAFINI, V. I. (2017). TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO. CADEP. Disponible en: <http://paraguaydebate.org.py/wp-content/uploads/2018/01/Nota-Trabajo-Femenino.pdf>.
- SERAFINI, V., & EGAS, I. (2018). Empleo Femenino en Paraguay. Tendencias y Políticas Públicas. Asunción: CADEP. Disponible en: <http://www.cadep.org.py/2018/08/empleo-femenino-en-paraguay/>
- SOMOVIA, J. (2000). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 9 de septiembre de 2017, de Oficina del Director General. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2000/durban.htm>
- UNESCO. (2013). IGUALDAD DE GÉNERO. Obtenido de UNESCO. Disponible en: <http://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>
- WORLD BANK. (AGUST 2012). THE EFFECT OF WOMEN'S ECONOMIC POWER IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN. document of the world bank.
- DISPONIBLE EN: [HTTP://DOCUMENTS.WORLDBANK.ORG/CURATED/EN/731771468010902462/PDF/NONASCII-FILENAME0.PDF](http://DOCUMENTS.WORLDBANK.ORG/CURATED/EN/731771468010902462/PDF/NONASCII-FILENAME0.PDF)
- WORLD ECONOMIC FORUM. (2016). The global gender gap Report. Obtenido de WORLD ECONOMIC FORUM, disponible en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>
- ZÚÑIGA, G. (2011). La precariedad de empleo en Venezuela: una clave para la superación de la pobreza. Caracas: Publicaciones UCAB.