

SITUACIÓN LABORAL Y EDUCATIVA DE LAS MUJERES PARAGUAYAS, CONQUISTAS Y DESAFÍOS

Cynthia Carolina, Núñez-Garrido¹

Universidad Autónoma de Encarnación - Paraguay

Recibido 17/05/2022

Aprobado 21/08/2022

RESUMEN

Las mujeres han ganado espacios relevantes e importantes conquistas y desafíos en el campo laboral y educativo. El objetivo de este artículo es caracterizar la situación de la participación femenina en la sociedad paraguaya en términos de educación y mercado de trabajo. La presente investigación es de carácter documental, como una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos. Se presentan datos estadísticos que permiten comparar y discutir los datos femeninos y masculinos sobre el nivel educativo, ocupación laboral y remuneraciones concernientes al mercado laboral. Se evidencian ciertas desigualdades entre el hombre y la mujer en cuanto a la escolaridad, mercado laboral e ingresos. Se plantean las razones de la existencia de las brechas entre géneros y se resaltan las conquistas. Se concluye planteando cómo mejorar la situación de las mujeres paraguayas en cuanto a la educación y al mercado laboral, en el que se resalta la necesidad de creación de políticas públicas para que se generen las condiciones de cara a que estas tengan protagonismo en concordancia con sus capacidades y méritos.

Palabras clave: situación educativa, mujeres, género, situación laboral.

¹Magister en Metodología de la Investigación Científica (Universidad Autónoma de Encarnación). Correo Electrónico: cynthia.nunez48@unae.edu.py

Introducción

De los 7.252.000 habitantes de República del Paraguay, el 49,6% son mujeres con una edad media de 27 años. Esa proporción en el área urbana alcanza el 51% y en la rural un 47% (Ojeda, 2021). Aun con ese porcentaje, el grado de participación de las mujeres en la educación, mercado laboral y políticas públicas sigue siendo baja.

El país es categorizado como uno de los más desiguales del mundo, en el que las brechas de género alcanzan niveles extremos (Secretaría de Género, n.d.), y aunque los gobiernos de países en desarrollo en las últimas décadas han realizado grandes esfuerzos para mejorar los sistemas educativos, incrementar el nivel de educación y mejorar la calidad (Gayoso & Ervin, 2016), aún hay mucho trabajo por realizar.

La evolución económica y cultural sucedida a lo largo de los últimos años en Paraguay generó ciertas mejoras en el involucramiento de las mujeres en los trabajos formales, todavía existen ciertas diferencias con relación al género masculino en varios aspectos. Entonces ¿Podría decirse que la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo está acompañada con cierto grado de discriminación?

Según González Betancor (2004), la discriminación se produce cada vez se niega un puesto en el consejo de administración a una directora competente o que se le atribuye un sueldo inferior al de un colega con la misma productividad y cuando se exige una prueba de embarazo para considerar la candidatura de una mujer.

Por todo lo anterior, es trascendental que se generen espacios de discusión sobre la participación femenina en la sociedad, que ayuden a diseñar e implementar estrategias para mejorar los ambientes de cara al desarrollo pleno de las mujeres como importantes integrantes de la sociedad, poseedoras de derechos y obligaciones.

Por lo tanto, este texto pretende revisar la situación de la participación femenina en la sociedad paraguaya, en términos de educación y mercado de trabajo.

Educación femenina

Al observar el grado de escolaridad, en el área rural se presenta el nivel más bajo en lo que se refiere al promedio de años de estudio. En este contexto las mujeres se encuentran en desventaja, ya que presentan solamente 5.1 años de escolaridad promedio, siendo superadas en más de tres años de estudio por los hombres urbanos (Organización

de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), 2008). Cabe mencionar también que en la población masculina, la tasa de analfabetismo es inferior (4,2%) en comparación con la femenina, 5,6%.

Según la FAO (2008), tanto en la educación inicial como en la Básica del 1er a 3er ciclo, los varones presentan mayor matriculación (51.5%) que las mujeres (48.5%). En cuanto al número de mujeres que al menos inició el ciclo secundario, es de 39% entre las madres y de 72% entre aquellas que no lo son (Binstock y Näslund-Hadley, 2013).

La significancia de los datos anteriores radican en que tener apenas 5 o 6 años de escolaridad supone un “analfabetismo funcional” por la incapacidad del sistema de desarrollar las competencias comprensiva y crítica del/a alumno/a, lo cual representa para las mujeres rurales un obstáculo para el acceso al empleo y otros servicios, convirtiéndose en un agravante de su pobreza (FAO, 2008).

En lo que respecta al análisis del sesgo de gastos en educación por género, hay cierto favoritismo hacia los hombres basándose en la Encuesta de Ingresos y Gastos del 2001/2002, pero Gayoso y Ervin (2016) hallaron que la brecha de años de estudios y los gastos en educación favorecen a las mujeres, pero todo lo anterior ¿realmente se refleja en la participación laboral y el ingreso percibido?

Participación laboral e ingreso percibido

En la última década, se incorporaron al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres. Con este avance, más de 100 millones de mujeres integran la fuerza laboral en la actualidad, lo que se traduce en cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar (OIT, CEPAL, ONU y PNUD, 2013).

En cuanto a la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral en Paraguay, tuvo un aumento con relación a los años anteriores. Sin embargo, aunque las mujeres tienen un promedio de años de estudios similares al de los hombres, al analizar la situación laboral aún existen importantes diferencias.

Al mirar las tasas de actividad por sexo en este país, se observa claramente que las mujeres en cada grupo de edad presentan una situación más desfavorable con relación a los hombres, donde la diferencia entre hombres y mujeres se encuentra en torno a los 20 y 30 puntos porcentuales (Ayala, 2014). La brecha de ocupación entre hombres y

mujeres para el 2015 (26.94%) sigue siendo amplia a pesar de haberse reducido desde 1990 (38.49%) (Serafini & Egas, 2018).

Como consecuencia de la crisis por la COVID-19, la tasa de ocupación ha bajado en 4,3 puntos porcentuales entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020 (de 65,9% a 61,6%), con una baja mucho más fuerte entre las mujeres (6,4 puntos porcentuales) que entre los hombres (2,0 puntos porcentuales) (Reinecke et al., 2020).

Serafini indica que "el trabajo por cuenta propia, como familiar no remunerado y el empleo doméstico ocupan al 57,1% de las mujeres, cifra que se eleva al 78,3% en el sector rural" (2018, p.7). En este sentido, Montalto y Achinelli (2014) mencionan que esto podría deberse a que este tipo de ocupación permite dedicar un tiempo mayor al cuidado de sus hijos y realizar las labores del hogar.

Se observa también que del total de personas que accede a un empleo formal en el área urbana (557.259), el 57% son hombres y el 43% son mujeres, mientras que en el área rural (141.115), el 71% son hombres y el 29% son mujeres. En ambas áreas, del total de personas que acceden a un empleo formal, los hombres presentan condiciones más favorables que las mujeres (Ayala, 2014). Entre las desventajas de la economía informal se puede mencionar que no están regidos por la legislación laboral, las regulaciones de seguridad social y los acuerdos combinados distinguidos.

El hecho de que las mujeres jóvenes se ocupen como trabajadoras no remuneradas, según Serafini (2018), las afecta doblemente ya que, por un lado, no cuentan con recursos propios y, por otro lado, la cultura patriarcal y adultocéntrica al interior de las familias generan conflictos que se traducen en migración en el caso de las jóvenes rurales.

Aunque se observan ciertas mejoras con relación al grado de participación de las mujeres en el mercado laboral, sería interesante revisar el porcentaje con trabajo decente. Según la OIT, citada por Frutos (2015), el trabajo decente hace referencia a aquellas labores productivas realizadas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es un concepto que debe estar inserto en lo que es la calidad de vida laboral, en todas las acciones que desarrolla ésta para generar placer, tranquilidad y beneficios a los empleados de tal manera que pueda lograr el cumplimiento de los objetivos que se ha propuesto la organización (Montoya, Mendez y Boyero, 2017).

Sin embargo, en un estudio realizado por Montalto y Achinelli (2014) se resalta que aquellas mujeres que siendo madres son cabezas de familia y se encuentran en situación de pobreza, están en una condición inferior de elegir trabajos, ya que tienen que repartir su tiempo entre el cuidado de los hijos y el mercado laboral, lo que podría indicar que el enunciado anterior no se cumple en su totalidad en nuestro medio.

Vaca Trigo (2019) menciona que al existir una necesidad de generación de ingresos de los hogares, muchas veces, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral está sujeta a ser una medida de compensación del ingreso de los hombres y no como un avance real hacía una mayor autonomía económica. Esto repercute en la discriminación existente en los mercados laborales, resultando en una inserción precaria, inestable y de baja calidad para las mujeres.

En cuanto a la inactividad, afecta particularmente a las mujeres (39,8%) en comparación con los hombres (11,5%). Es más, en el sector rural la proporción disminuye a 9,6% en los hombres y aumenta a 44,7% en las mujeres, ampliándose allí las brechas entre hombres y mujeres (Serafini, Riera, y Montalto, 2019). Entre las principales razones por las cuales las mujeres abandonaron su última ocupación se encuentran el término de contrato y los motivos familiares o enfermedades (Montalto & Achinelli, 2014), siendo distintos a los motivos expuestos por los hombres. Es por ello que Serafini, Riera, y Montalto (2019) mencionan en cuanto sigue:

“Las razones de inactividad diferentes por área y sexo, indican la importancia de analizar las restricciones que imponen a las mujeres sus roles tradicionales, la ausencia de servicios de cuidado que faciliten la decisión de entrar al mercado laboral, la falta de información sobre el mismo, los costos derivados de la búsqueda de trabajo y la discapacidad (p.89).

Considerando que "el 65,2% de las mujeres señalaron que las más importantes son las “labores del hogar” y los “motivos familiares”; frente a una proporción similar de hombres que declaró estar “enfermo” y ser “anciano”, “discapacitado”, “jubilado o pensionado" (p. 89)”.

Ahora bien, con la teoría de capital humano se sostiene que una mayor educación proporciona mayor capital humano a los miembros de una sociedad en términos de socialización, conocimientos y certificados para competir en el mundo laboral y del

ingreso (Cardozo, 2005). Es más, se espera que, a mayor nivel educativo, aumente la participación de la personas en la actividad económica, ya que existen mayores oportunidades de empleo, así como mejores ingresos (Serafini, 2005).

No obstante, en Paraguay, aún se detectan brechas importantes con respecto a los hombres y mujeres, ya que, según Alfonzo (2000), la educación terciaria es más rentable para los hombres que para las mujeres, además de presentar menor variabilidad.

Aunque, Escauriza (2012) menciona que los retornos de la educación son mayores para las mujeres que para los hombres, es decir, las mujeres acceden a mejores ingresos cuanto más se capacitan a que los hombres y, de hecho, existe proporcionalmente mayor cantidad de mujeres capacitadas que de hombres, también resalta que las mujeres en promedio ganan menos que los hombres.

Al controlar las horas trabajadas y el nivel educativo, se encuentra que permanecen los menores niveles de ingreso, ya que las mujeres continúan ganando menos que los hombres: en promedio, 86,9% del ingreso masculino, aun teniendo las mismas horas trabajadas y similar nivel educativo (OIT et al., 2013). Según Ortiz (2017), la diferencia salarial entre 2009 y 2015 es aproximadamente 580.000 guaraníes, que representa el 30% del promedio del ingreso medio de los hombres, concluyendo que poco menos de la mitad del salario femenino se debe aumentar para alcanzar la igualdad salarial. Arias (2016) menciona que un hombre recibe 23,3% más que una mujer con igual educación.

Mientras que los hombres, en mayor proporción, acceden a trabajos que conceden mayores ingresos por razón del nivel técnico o de la responsabilidad del cargo que ocupan (Ortiz, 2017), la mayor parte de las actividades de las mujeres se agrupan en aquellas que pueden considerarse como una prolongación de sus roles tradicionales dentro de la familia, las cuales son poco remuneradas con relación a otros trabajos que requieren niveles similares de educación y responsabilidad (Serafini & Imas, 2015). El empleo por cuenta propia, en el servicio doméstico o como trabajadores familiares auxiliares no remunerados, son categorías de empleo con remuneraciones más bajas y más vulnerables (en comparación con el empleo asalariado), ya que que conllevan a un mayor riesgo de un acceso limitado a la gama de derechos de empleo y protección social conferidos a los trabajadores que tienen un contrato laboral formal (Vaca Trigo, 2019).

Otra de las razones de la disparidad de ingresos podría estar provocada por el inferior capital humano de la mujer y las trayectorias intermitentes de su carrera profesional (González Betancor, 2004).

También podría deberse a la sobrecarga de tareas, ya sean domésticas, el cuidado de los hijos y otras ocupaciones familiares. Aun cuando tengan una participación importante en el mercado laboral, no pueden desatender las múltiples actividades del hogar.

La edad es un factor individual que influye en la participación económica, donde la mayor oferta de trabajo de las mujeres se da entre los 30 y 44 años, tramos de edad que coinciden con una alta fecundidad (30-34) o con la existencia de niños pequeños en el hogar. Sin embargo, a partir de los 45 años, la tasa de actividad femenina empieza a disminuir, por lo que puede decirse entonces que el mercado laboral penaliza la edad o, lo que es lo mismo, prefiriendo a mujeres más jóvenes debido a su mayor educación (Echauri & Serafini, 2011).

Mongelós (2015) menciona que uno de los principales obstáculos para el acceso y promoción de las mujeres en el mercado laboral es la violencia de género, que sufren en este ámbito.

¿Podría hablarse entonces de la existencia de un techo de cristal o suelo pegajoso?

El techo de cristal es un concepto relativo a los obstáculos que enfrentan las mujeres que ejercen o aspiran a ejercer altos cargos (en igualdad de condiciones y salario) en corporaciones así como en todo tipo de organizaciones, sean estas gubernamentales, educativas y sin fines de lucro (Barberá, Estellé, y Dema, 2009) demeritando su nivel de preparación y logros.

Ortiz (2014) indica que existen numerosos estereotipos respecto al sexo femenino que, al mismo tiempo, pueden ser los causantes de esta limitación invisible:

Por ejemplo, se dice que las mujeres son menos competitivas y ambiciosas que los varones, por lo que no negocian aumentos salariales. Quizás sea porque no les interesa adquirir puestos con mayor responsabilidad o porque, simplemente, no pueden permitírselo dada su larga lista de responsabilidades familiares. Otro de los motivos del techo de cristal es la segregación en el mercado laboral, donde los

hombres y las mujeres tienden a trabajar en diferentes sectores y tareas que se valoran de forma desigual. (p. 9)

Estas constituyen barreras invisibles porque en concreto no existen políticas o normas establecidas que les nieguen a las mujeres ese derecho a poder alcanzar los escalones más altos en las empresas, a parte los estereotipos de género que ponen a la mujer en el dilema de tener que elegir entre la vida profesional o la personal, o por el contrario, de lograr esa intrincada conciliación de ambas (Ragazzo, 2018).

En contraposición al techo de cristal, la metáfora del suelo pegajoso hace referencia a la complicada situación de un número elevado de mujeres que se encuentran atrapadas en empleos con escasas posibilidades de ascender y con salarios bajos (Booth, 2007).

Una de las principales barreras para “despegarse” está asociada con la sobrecarga de trabajo no remunerado, especialmente las responsabilidades de cuidado. Al analizar los datos sobre el uso del tiempo para la región, se encuentra que las mujeres de los hogares pertenecientes a quintiles más pobres trabajan de forma no remunerada en promedio 14 horas semanales más que aquellas que pertenecen al quintil más rico formal (Vaca Trigo, 2019).

Aunque no estén registrados en documentos con esas nomenclaturas, los puntos mencionados anteriormente son situaciones que deben afrontar las mujeres en nuestro país a través de luchas lentas y silenciosas.

Conquistas

Según Ayala (2014), las mujeres presentan mayores niveles de sindicalización con respecto a los hombres en el país, manteniéndose la brecha en torno al 1,5 y 2 puntos porcentuales entre el año 2010 y 2014.

Serafini e Imas (2015) indican que se verifica un aumento persistente de la jefatura de hogar femenina, ya que en los últimos años el porcentaje de hogares que tienen como jefa a una mujer ha pasado de 25,3% (2000) a 31,8% (2013), tanto en áreas urbanas como rurales. Esto podría deberse a las transformaciones demográficas que agregan mejoras en los indicadores educativos que benefician particularmente a las mujeres y su cada vez mayor acceso al mercado laboral.

Como punto positivo, también se destaca el brillante desempeño de las mujeres paraguayas en sus áreas de trabajo y estudio, en el que las prestigiosas científicas han ganado mucho espacio. Felippo (2021) resalta que de las 512 personas categorizadas en el PRONII, 241 son mujeres y 283 investigadoras lideran 304 proyectos de CONACYT, resaltando el rol importantísimo de las mujeres en la ciencia.

¿Qué se puede hacer para mejorar?

Es necesario insistir en el carácter transformador de la educación, considerando que se lograron importantes cambios gracias a ella. Se debe continuar generando, socializando y fortaleciendo los conocimientos tendientes a la existencia de la acción liberadora, emancipadora e igualitaria de la educación.

Es fundamental dotar a las mujeres de las competencias y habilidades necesarias para incorporarse al mundo laboral y político para que puedan defender sus derechos y crear nuevas líneas para mejorar la calidad de vida de los suyos.

Se debe realizar una revisión, actualización y creación de las políticas públicas, con el fin de que se generen las condiciones para que las mismas tengan mayor actuación en concordancia con sus capacidades y méritos.

Referencias bibliográficas

- Alfonzo, L. (2000). La Educación en la determinación de los ingresos laborales en el Paraguay. *Economía & Sociedad*, (1), 21. Retrieved from <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/cadep/20160721042551/1.pdf>
- Arias, C. (2016). Pobreza en Paraguay: contribución de la educación media en el acceso a las oportunidades para superar la pobreza. *Población y Desarrollo*, 22(43), 25–34. [https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2016.022\(43\)025-034](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2016.022(43)025-034)
- Ayala, D. (2014). Características del mercado laboral en Paraguay. Asunción: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Retrieved from www.sinafocal.gov.py
- Barberá, T., Estellé, S., & Dema, C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal.” In *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133–142). Barcelona. Retrieved from

- <http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>
- Binstock, G., & Näslund-Hadley, E. (2013). Maternidad adolescente y su impacto sobre las trayectorias educativas y laborales de mujeres de sectores populares urbanos de Paraguay. *Papeles de Poblacion*, 19(78), 15–40. Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252013000400003&script=sci_arttext
- Booth, A. L. (2007). The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market? *Economic Policy Review*, 14, 121–144. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/4983649_The_Glass_Ceiling_in_Europe_Why_Are_Women_Doing_Badly_in_the_Labour_Market
- Cardozo, D. L. (2005). Efectos de la educación en los ingresos : una exploración de la teoría de Mincer aplicada a la realidad paraguaya. *Población y Desarrollo*, 16(29), 60–75. Retrieved from <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rp/article/view/754>
- Echauri, C., & Serafini, V. (2011). Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay: la necesaria conciliación entre familia y trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from <http://www.decidamos.org.py/mujeryeconomia/wp-content/uploads/2018/05/Echauri-Serafini-Igualdad-Conciliación-Familia-Trabajo.pdf>
- Escauriza, D. (2012). Impacto del nivel de formación, en la distribución del Ingreso de las mujeres en el Paraguay, para el periodo 2003-2012. *Población y Desarrollo*, 9–19.
- Felippo, E. (2021). CONACYT celebra el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Retrieved from <https://www.conacyt.gov.py/conacyt-celebra-dia-mujer-nina-ciencia>
- Frutos, J. F. (2015). Análisis de la calidad del empleo en Paraguay. *Población y Desarrollo*, 21(41), 8–16. Retrieved from <http://scielo.iics.una.py/pdf/pdfce/v21n41/2076-054X-pdfce-21-41-00008.pdf>
- Gayoso, L., & Ervin, P. (2016). Un análisis del gasto en educación de los hogares en Paraguay: sesgos por género , brechas por idioma , y el acceso a la educación. *Población y Desarrollo*, 22(43), 13–24. Retrieved from

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771650>
- González Betancor, S. M. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. *Encuentro de Empresarias de La Macaronesia. PROFEM, 16-17 de Noviembre de 2004*, 26. Retrieved from <https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/22/22044/ponenciasmgb.pdf>
- Mongelós, T. Y. (2015). Paraguay la reproducción de las desigualdades de género en los fueros laborales. Igualdad que produce desigualdad. Buenos Aires: CLACSO. Retrieved from http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20150616112155/Arti_Mongelos_15062014.pdf
- Montalto, B., & Achinelli, M. (2014). Situación Laboral de las Madres Solteras, Jefas de Hogares en Condición de Pobreza en la Zona Urbana. Asunción: Desarrollo, Participación y Ciudadanía - Instituto Desarrollo. Retrieved from <http://www.desarrollo.org.py/admin/app/webroot/pdf/publications/30-09-2015-15-09-24-691631907.pdf>
- Montoya, C., Mendez, J., & Boyero, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las PYMES mexicanas y colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro,"* 21(2), 84–106. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Ojeda, I. (2021). El 37,2% de hogares están encabezados por mujeres en Paraguay. Retrieved from <https://www.ine.gov.py/news/news-contenido.php?cod-news=619>
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). (2008). Situación de las mujeres rurales Paraguay. FAO. Retrieved from <http://www.fao.org/3/a1591s/a1591s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (ONU), O. de las N. U. para la A. y la A., & (PNUD), P. de las N. U. para el D. y O. M. (2013). Trabajo decente e igualdad de género. Chile: OIT. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
- Ortiz, C. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer*. Unuversidad del Pais Vasco. Retrieved from <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14677/TFG-Cristina>

Ortiz.pdf?sequence=3

- Ortiz, N. (2017). Discriminación salarial : brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y Desarrollo*, 23(44), 2–15.
[https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023\(44\)002-015](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)002-015)
- Ragazzo, M. (2018). Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso. La persistencia de la cultura androcéntrica al interior de las organizaciones. *Reflexiones Sobre Desarrollo Empresarial*, 57–71. Retrieved from <http://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2019/03/reflexiones-sobre-desarrollo-empresarial-17-3.pdf#page=61>
- Reinecke, G., Montt, G., Cunego, A., Herken, V., Ocampos, A., & Valfredi, P. (2020). *Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. Asunción. Retrieved from <https://economia.gov.py/index.php/dependencias/>
- Secretaria de Genero. (n.d.). Participación de la Población en la Actividad Económica por Sexo. Asunción: Corte Suprema de Justicia. Retrieved from <https://www.pj.gov.py/images/contenido/secretariadegenero/Participacion-de-la-Poblacion-en-la-Actividad-Economica-por-Sexo.pdf>
- Serafini, V. (2005). *Mujer Paraguaya: Tendencias Recientes*. Asunción: dgeecpublicaciones. Retrieved from https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/condiciones_de_vida_de_la_probacion_paraguaya/3_Mujer_Paraguaya.pdf
- Serafini, V. (2018). Trabajo remunerado de las mujeres desde un enfoque de género. Asunción: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP. Retrieved from <http://paraguaydebate.org.py/wp-content/uploads/2018/01/Nota-Trabajo-Femenino.pdf>
- Serafini, V., & Egas, M. I. (2018). Verónica Serafini y María Isabel Egas. Asunción: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP. Retrieved from https://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2019/03/Empleo_Femenino_Paraguay.pdfEP
- Serafini, V., & Imas, V. (2015). Igualdad de género y principales brechas en Paraguay. Asunción: ONU Mujeres. Retrieved from

http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/Igualdad_de_Genero_y_principales_brechas_en_Paraguay.pdf

Serafini, V., Riera, F., & Montalto, B. (2019). La protección social en el Paraguay- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030. Asuncion: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP Piribebuy. Retrieved from https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload_editores/u294/libro_proteccion_social.pdf

Vaca Trigo, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, (154), 72. Retrieved from https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf