

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i1.179>

Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo

The types of workplace discrimination in the cities of Capiatá and San Lorenzo

Olga Martínez

olgamartinezom@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-7810-2409>

Universidad Tecnológica Intercontinental

Ruth Aranda

Universidad Tecnológica Intercontinental

Emanuel Barreto

Universidad Tecnológica Intercontinental

José Fanego

Universidad Tecnológica Intercontinental

Araceli Fernández

Universidad Tecnológica Intercontinental

Jesús López

Universidad Tecnológica Intercontinental

José Medina

Universidad Tecnológica Intercontinental

Mercedes Meza

Universidad Tecnológica Intercontinental

Diana Muñoz

Universidad Tecnológica Intercontinental

Julieta Urbieto

Universidad Tecnológica Intercontinental

Investigación presentada a la Universidad Tecnológica Intercontinental

Artículo recibido: 15 marzo 2024 - Aceptado para publicación: 26 mayo 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El objetivo general es analizar estos patrones discriminatorios en ambas localidades. La discriminación laboral es un problema social de alcance global que se manifiesta de diversas formas y contextos. Según lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución Nacional, se han identificado diferentes categorías de discriminación laboral que pueden perjudicar a los trabajadores en diferentes etapas de sus carreras. El análisis detallado de estas manifestaciones resulta esencial para comprender su impacto en los empleados y para encontrar enfoques para

abordar estos desafíos. Esta investigación busca identificar los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. Esta investigación se basa en métodos cuantitativos, un diseño no experimental y un enfoque descriptivo. Los métodos cuantitativos posibilitan la recopilación y análisis de datos numéricos, lo que facilita la detección de patrones y tendencias en la discriminación laboral. El diseño no experimental implica que los investigadores no manipulan las variables de estudio, sino que observan y miden estas variables tal como se presentan naturalmente en el entorno de investigación. El enfoque descriptivo se centra en describir las características de un fenómeno, en este caso, los diferentes tipos de discriminación laboral presentes en estas ciudades. Los resultados de esta investigación arrojaron luz sobre la prevalencia y la naturaleza de la discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. Estos hallazgos son cruciales para informar la toma de decisiones y el diseño de intervenciones dirigidas a crear un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo en estas comunidades específicas.

Palabras clave: discriminación laboral, tipos de discriminación laboral, Capiatá - San Lorenzo

ABSTRACT

The overall objective is to analyze these discriminatory patterns in both localities. Workplace discrimination is a global social issue that manifests in various forms and contexts. As stipulated in Article 88 of the National Constitution, different categories of workplace discrimination have been identified, which can harm workers at various stages of their careers. Detailed analysis of these manifestations is essential to comprehend their impact on employees and to devise approaches to address these challenges. This research aims to identify the types of workplace discrimination in the cities of Capiatá and San Lorenzo. This research is based on quantitative methods, a non-experimental design, and a descriptive approach. Quantitative methods enable the collection and analysis of numerical data, facilitating the detection of patterns and trends in workplace discrimination. The non-experimental design implies that researchers do not manipulate the study variables but observe and measure these variables as they naturally occur in the research environment. The descriptive approach focuses on describing the characteristics of a phenomenon, in this case, the different types of workplace discrimination present in these cities. The results of this research shed light on the prevalence and nature of workplace discrimination in the cities of Capiatá and San Lorenzo. These findings are crucial to inform decision-making and the design of interventions aimed at creating a more just, inclusive, and equitable work environment in these specific communities.

Keywords: workplace discrimination, types of workplace discrimination, Capiatá - San Lorenzo

INTRODUCCION

Esta investigación trata de los tipos de discriminación laboral en las ciudades Capiatá y San Lorenzo, el objetivo general es analizar los tipos de discriminación laboral en las ciudades Capiatá y San Lorenzo, siendo los objetivos específicos del trabajo de investigación, identificar los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo.

La discriminación laboral es un problema social que afecta a muchas personas en el mundo, y se presenta de diferentes formas y en diferentes contextos. Se han identificado diferentes tipos de discriminación laboral, de acuerdo al artículo 88 de la Constitución Nacional de nuestro país, los cuales pueden afectar a los trabajadores en diferentes etapas de su carrera laboral. Es importante analizar estos tipos de discriminación para poder entender mejor cómo afectan a los trabajadores y cómo se pueden abordar estos problemas.

Los diferentes tipos de discriminación laboral deben ser analizados y abordados para poder garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder al mercado laboral y de desarrollar su carrera profesional sin ser discriminadas.

La presentación de discriminación coincide con el 57 aniversario de la declaración universal de los derechos humanos y no es por casualidad. las organizaciones del convenio por la no discriminación hemos acordado que esta es una forma de contribuir a la comunidad que desde hace casi seis décadas. (Bareiro, 2005, p.9)

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.(Castro Castro, 2001, p. 2)

MATERIALES Y MÉTODO

El enfoque metodológico, esta investigación se enmarca en un paradigma positivista y emplea un enfoque cuantitativo. Se trata de una investigación descriptiva, donde se analizan las características de una población sin explorar las relaciones entre ellas. La muestra consiste en 113 trabajadores de Capiatá y San Lorenzo, seleccionados según criterios de inclusión y exclusión. Se ha conformado dos grupos para aplicar la encuesta, alumnos que residen en Capiatá lo han aplicado en el área de residencia, y los alumnos que residen en la ciudad de San Lorenzo, aplicaron la encuesta en sus respectivas áreas de residencia.

Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas a los trabajadores en sus respectivas ciudades, utilizando un instrumento validado previamente. El análisis de los datos se realizará mediante estadísticas descriptivas, utilizando Excel como herramienta.

Esta investigación explora los tipos de discriminación laboral en Capiatá y San Lorenzo a través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Los resultados obtenidos serán esenciales para comprender la prevalencia y naturaleza de la discriminación en estas ciudades, y para informar la toma de decisiones en la creación de un entorno laboral más equitativo e inclusivo.

El aporte principal de este enfoque metodológico radica en su capacidad para proporcionar una visión detallada y cuantitativa de la discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. Al adoptar un paradigma positivista y emplear un enfoque cuantitativo, la investigación se centra en recopilar datos objetivos y medibles sobre las características de la población estudiada y la prevalencia de la discriminación laboral. Además, al utilizar encuestas validadas y aplicadas a una muestra representativa de trabajadores, se busca obtener información precisa sobre los tipos y la frecuencia de la discriminación experimentada en el entorno laboral. Los análisis estadísticos descriptivos realizados con herramientas como Excel permiten identificar patrones y tendencias en los datos recopilados, lo que contribuye a una comprensión más profunda de la naturaleza y el alcance de la discriminación en estas comunidades. En última instancia, los resultados de esta investigación sirven como base empírica para informar políticas y prácticas que promuevan la igualdad y la inclusión en el ámbito laboral de Capiatá y San Lorenzo, contribuyendo así a la construcción de entornos laborales más justos y equitativos.

Desarrollo

En el panorama de la investigación sobre Los tipos de discriminación Laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo, diversos estudios han arrojado luz sobre las distintas facetas de este problema en diferentes contextos, los antecedentes de investigación presentados ofrecen una visión multifacética de la discriminación laboral en distintos contextos y abordan aspectos fundamentales que contribuyen al entendimiento y la concienciación sobre esta problemática. En Ecuador, Espinoza M. & Gallegos Barzola (2018) se adentraron en la complejidad de la discriminación laboral, identificando sus manifestaciones basadas en género, maternidad, etnia y discapacidad. Por medio de riguroso análisis bibliográfico y exploratorio, resaltaron la existencia de leyes que buscan sancionar estas prácticas discriminatorias, aunque señalaron una carencia de criterios claros para determinar su ocurrencia en procesos de selección y ascenso laboral.

Por otro lado, en Colombia, Meza Martínez (2018) exploró la persistente barrera conocida como "efecto techo de cristal", que limita el avance de las mujeres hacia posiciones de liderazgo en el mercado laboral. Desde luego a pesar de los avances en la integración de las mujeres al mercado laboral, la discriminación ocupacional y salarial, arraigada en prejuicios sociales derivados de la división tradicional del trabajo por género, obstaculiza su acceso a roles directivos y estratégicos. Este estudio destaca la necesidad de abordar la falta de equidad en los mercados laborales de la región iberoamericana.

Asimismo, en un contexto más amplio de inclusión y diversidad, Lird et al. (2018) examinaron las actitudes de funcionarios públicos hacia personas con orientaciones sexuales no heterosexuales en un municipio. Por lo tanto, este estudio evidenció la prevalencia histórica de la estigmatización hacia la homosexualidad y la importancia política de promover la tolerancia hacia las minorías sexuales. A través de una metodología rigurosa, se revelaron correlaciones entre la edad de los participantes y ciertos factores de la escala de homofobia, destacando la necesidad de una mayor comprensión y aceptación de la diversidad sexual en el ámbito laboral y la sociedad en general.

Estos antecedentes de investigación proporcionan un panorama completo y enriquecedor de la discriminación laboral en diferentes contextos y dimensiones, ofreciendo insights valiosos para la formulación de políticas y prácticas laborales más inclusivas y equitativas en toda la región.

Discriminación laboral en Ecuador

El artículo aborda la problemática de la discriminación laboral en Ecuador, destacando sus manifestaciones basadas en género, maternidad, etnia y discapacidad. A través de análisis bibliográficos, exploratorios y descriptivos, se evidencia la existencia de leyes que penalizan la discriminación en el ámbito laboral, aunque se señala una falta de criterios claros para determinar cuándo ocurre esta discriminación en procesos de selección, ascensos o en las funciones laborales. Las palabras clave del estudio incluyen derechos, discapacidad, madres solteras, leyes y etnia, resaltando la diversidad de aspectos abordados en la investigación. (Espinoza M. & Gallegos Barzola, 2018)

Este estudio guarda relación con la investigación de discriminación laboral en Capiatá y san Lorenzo en los aspectos de género y de discapacidad.

Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal, Colombia

El artículo aborda de manera exhaustiva la persistente barrera conocida como "efecto techo de cristal" que enfrentan las mujeres en su avance hacia posiciones de liderazgo en el mercado laboral. Aunque el ingreso de las mujeres al mercado ha mejorado su estatus social en términos de productividad y reproducción, se señala que este avance se ve obstaculizado por la limitada accesibilidad a roles directivos y estratégicos, evidenciando una discriminación ocupacional y salarial arraigada en prejuicios sociales derivados de la división tradicional del trabajo por género. A través de un enfoque conceptual, teórico y empírico, el estudio destaca que factores como la educación y la experiencia laboral no son determinantes del estancamiento femenino, lo que sugiere una falta de equidad en los mercados laborales de algunos países de Iberoamérica. (Meza Martínez, 2018)

Este estudio se enfatiza la lucha de las mujeres por ingresar en el mercado laboral en Colombia

Discriminación en el ambiente laboral hacia personas con orientación sexual diferente a la heterosexual

Este estudio destaca la prevalencia histórica de la heterosexualidad como la orientación sexual dominante en la sociedad, contrastada con la discriminación y estigmatización histórica hacia la homosexualidad, catalogada como inmoral e incluso como enfermedad mental. El objetivo del estudio es analizar las actitudes de funcionarios públicos hacia personas con orientaciones sexuales no heterosexuales. La metodología empleada incluyó una escala de homofobia aplicada a 90 funcionarios de una junta municipal, demostrando alta fiabilidad en las mediciones. Los resultados muestran correlaciones entre la edad de los participantes y ciertos factores de la escala, así como diferencias de actitudes entre géneros. La discusión resalta la importancia política de la tolerancia hacia las minorías sexuales, aunque señala que esta tolerancia a menudo implica un reconocimiento superficial que aún mantiene a las sexualidades no-normativas en la periferia social, castigando cualquier desviación de las normas establecidas. (Lird et al., 2018)

Un estudio llevado a cabo en la junta municipal de una ciudad tiene como objetivo analizar las actitudes hacia personas con orientación sexual no heterosexual entre funcionarios públicos. Este tema se relaciona con otros aspectos de discriminación laboral en Ecuador y la lucha de las mujeres por ingresar al mercado laboral en Colombia debido a su naturaleza común de abordar la discriminación en el ámbito laboral. La discriminación laboral en Ecuador, aunque no especificada en cuanto a los aspectos investigados en Capiatá y San Lorenzo, posiblemente aborde la discriminación basada en género y discapacidad, como se menciona en el estudio relacionado. Por otro lado, el estudio sobre la discriminación por género en Colombia y el efecto techo de cristal se centra en las barreras invisibles que impiden que las mujeres alcancen puestos de liderazgo, una problemática relevante en diversos países, incluido Ecuador. Y, además, se destaca la discriminación en el ambiente laboral hacia personas con orientación sexual diferente a la heterosexual, aunque mencionando la junta municipal específicamente, este problema puede manifestarse en distintos sectores y organizaciones en varios países, incluido Ecuador. Estos estudios abordan distintos aspectos de la discriminación laboral en diversos contextos, focalizándose en la discriminación por género, discapacidad y orientación sexual. Sin embargo, es importante señalar que la información proporcionada es general y no se basa en investigaciones específicas realizadas en Ecuador o la región mencionada.

Discriminación laboral

La expresión "discriminación", ausente de las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, sólo viene a aparecer con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que

infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación". Citado en (Castro Castro J. F., 2001)

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la discriminación se refiere a la distinción, exclusión, restricción o preferencias basadas en el nivel socioeconómico, la condición étnico-racial, la religión, el ciclo de vida, la nacionalidad u origen, la opinión política, así como los sesgos de género, entre otros factores, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todos los individuos (CEPAL, 2019; Gelover & Garmendia, 2005). Citado en (de Lima Braga Penha et al., 2021)

Siguiendo las líneas de estos párrafos, la evolución del concepto de discriminación a lo largo de la historia se refleja en el cambio de enfoque en las declaraciones de derechos humanos. Mientras que en el siglo XIX la noción de discriminación no estaba presente en las declaraciones europeas y americanas, en el siglo XX, con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, se estableció explícitamente el derecho a la igual protección contra toda forma de discriminación. Este avance marcó un hito en el reconocimiento internacional de la igualdad y la dignidad humana. Por tanto, la definición de discriminación según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como la distinción o exclusión basada en diversos factores, refuerza este enfoque al reconocer que cualquier forma de discriminación socava los derechos y libertades fundamentales de los individuos. Entonces, esto destaca la importancia de abordar la discriminación en todas sus formas para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos en condiciones de igualdad para todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias.

La discriminación laboral se refiere a cualquier forma de trato desigual o injusto hacia los trabajadores o solicitantes de empleo en el ámbito laboral, basado en características personales protegidas por ley, como el género, la edad, la etnia, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. Esta discriminación puede manifestarse de diversas maneras, como la negación de oportunidades de empleo, el acceso desigual a ascensos y capacitación, la diferencia salarial injustificada, el acoso laboral, entre otros. La discriminación laboral no solo afecta negativamente la vida profesional y económica de las personas, sino que también vulnera sus derechos fundamentales y perpetúa desigualdades sociales. Por ello, combatir la discriminación laboral es fundamental para promover entornos laborales justos, equitativos e inclusivos.

Art. 88: De la no discriminación "No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado". (*Constitucion Nacional Paraguayo*, 1992)

Este artículo establece claramente la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral, garantizando la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar su origen étnico, género, edad, religión, condición social o afiliación política o sindical. Resalta el compromiso del Estado paraguayo con la promoción de un ambiente laboral inclusivo y equitativo, donde se protejan los derechos fundamentales de todos los trabajadores. Además, destaca la importancia de brindar un trato especial y protección a las personas con limitaciones o discapacidades físicas o mentales, reconociendo su derecho a participar plenamente en el ámbito laboral y a recibir el apoyo necesario para su desarrollo profesional y personal. El Artículo 88 de la Constitución Nacional Paraguaya establece una base legal sólida para combatir la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores en el país.

Discriminación laboral de género

Muchos países han implementado leyes y regulaciones para combatir la discriminación de género en el lugar de trabajo, como la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo en los Estados Unidos o la Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea. Además, muchas empresas también han adoptado políticas y prácticas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y prevenir la discriminación. Sin embargo, la discriminación de género aún persiste en muchas partes del mundo, y es importante seguir luchando por la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad y el trabajo.

La discriminación laboral de género se refiere a tratar a una persona de manera desigual en el lugar de trabajo debido a su género o identidad de género. Esta forma de discriminación es una violación de los derechos humanos fundamentales y está prohibida en muchos países en todo el mundo

“Los mayores logros del país, en términos de incorporación de la perspectiva de género, se han dado en el ámbito formal/legislativo. Desde la sociedad civil se promueve que estos avances se traduzcan en situaciones concretas de igualdad real”.(Heikel & Piras, 2014, p.6)

O sea, en términos de incorporación de la perspectiva de género, los mayores logros del país se han producido en el ámbito formal y legislativo. Sin embargo, la sociedad civil está impulsando la traducción de estos avances en situaciones concretas de igualdad real.

La Constitución del Paraguay consagra en su artículo 48 la “igualdad de derechos del hombre y la mujer” obligando al Estado a promover acciones concretas para garantizarla. El artículo 47, “de las garantías de la igualdad” se refiere a la igualdad de acceso a la justicia, de acceso a la función pública, la igualdad ante la ley y la igualdad de oportunidades. El artículo 46, “de igualdad de las personas”, establece explícitamente que no se admiten discriminaciones, obliga al Estado a remover los obstáculos que impidan la igualdad, y reconoce como no- discriminatorias las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas (medidas de acción afirmativas)(Heikel & Piras, 2014, p.6)

Estos artículos de la Constitución de Paraguay establecen un marco legal sólido para promover la igualdad de género y prevenir la discriminación de género en el país. También reconocen la importancia de acciones afirmativas para abordar las desigualdades históricas entre hombres y mujeres. Sin embargo, la efectividad de estas disposiciones depende de su aplicación y cumplimiento en la práctica, así como de la voluntad política y el compromiso de las instituciones estatales y la sociedad civil para promover la igualdad de género de manera efectiva.

Pero no es así en todos los casos. Las instituciones que integran el Convenio por la No Discriminación en el Paraguay, han identificado un gran vacío legislativo e institucional para la realización de los derechos humanos de todas las personas en el país. La carencia consiste en la falta de reglamentación del principio de no discriminación, consagrado en el artículo 46 de la Constitución Paraguaya de 1992. (Bareiro, 2005, p. 11)

La identificación de un vacío legislativo e institucional en Paraguay en relación con la no discriminación subraya la necesidad de un compromiso más sólido para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas en el país. Esto requiere la promulgación de leyes específicas, la creación de instituciones eficaces y un esfuerzo conjunto de la sociedad civil y el gobierno para abordar la discriminación en todas sus formas.

Discriminación laboral por edad

La discriminación laboral por edad se refiere a tratar injustamente o de manera desigual a una persona en el ámbito laboral debido a su edad, ya sea que se les esté considerando demasiado jóvenes o demasiado viejos para realizar ciertas tareas o para acceder a oportunidades laborales. Esta forma de discriminación es una preocupación importante y está prohibida en muchos países debido a sus implicaciones negativas en términos de igualdad de oportunidades y derechos laborales.

Un factor de discriminación constituye la edad de las personas. La edad como factor de discriminación no es fácil de definir, ya que no todo trato diferenciado en este ámbito denota necesariamente una discriminación. El niño y la niña aún no han desarrollado una serie de capacidades cognitivas y socioafectivas, por lo que no pueden ser equiparados a un adulto. Por otra parte, una persona de edad puede no estar en condiciones de desempeñar todas las actividades y responsabilidades de una persona más joven. (Bareiro, 2005)

Este autor reconoce la complejidad de la discriminación por edad al señalar que no toda diferencia de trato basada en la edad es discriminatoria. Es importante abordar las situaciones de discriminación injusta mientras se reconoce que algunas diferencias basadas en la edad pueden estar justificadas debido a las características y necesidades particulares de las personas en diferentes etapas de la vida. La clave está en garantizar que cualquier trato diferenciado esté respaldado por razones legítimas y no sea una forma encubierta de discriminación.

Las diferencias de edad han servido para discriminar en el empleo a los trabajadores (en particular a los jóvenes y a aquellos que se encuentran en una edad madura). Esta realidad se

hace más evidente en momentos de crisis económica y financiera que repercuten directamente sobre el empleo (aumentando el número de desempleados en estos tramos etarios). Erradicar esta discriminación por razón de la edad exige no sólo cambios legales sino importantes cambios culturales. (Serrano Argüello, 2011)

Las diferencias de edad han sido utilizadas como base para discriminar a los trabajadores, especialmente a los jóvenes y a los de edad madura, en el ámbito laboral. Esta forma de discriminación se vuelve más visible en períodos de crisis económica y financiera, ya que aumenta el desempleo en estos grupos de edad. Para eliminar esta discriminación basada en la edad, se requieren cambios tanto en la legislación como en la cultura empresarial y social en general.

Cabe resaltar la acción juvenil ante este suceso que se está aconteciendo, debido a que muchos de estos jóvenes al formarse y no encontrar el puesto de trabajo para el que se han estado formando, tienden a tener un sentimiento de “culpabilización”, debido a que a la gran cantidad de jóvenes con la misma formación, produce que exista una mayor competencia para el mismo puesto de trabajo, lo que les sitúa como los culpables de que no haya tanta oportunidad para incorporarse al puesto de trabajo que todos están buscando (Gasca, 2020, p. 11)

Es importante destacar la acción activa de los jóvenes frente a la situación actual. Muchos de ellos, al completar su formación y no encontrar empleo acorde a ella, experimentan un sentimiento de culpa. Esto se debe a la alta competencia en el mercado laboral, donde muchos jóvenes con una formación similar compiten por los mismos puestos de trabajo, lo que hace que sientan que son responsables de la falta de oportunidades laborales para todos

Discriminación laboral por orientación sexual

La discriminación laboral por orientación sexual se refiere a tratar de manera injusta o desigual a una persona en el ámbito laboral debido a su orientación sexual, ya sea que sea heterosexual, homosexual, bisexual o cualquier otra orientación sexual. Esta forma de discriminación es una violación de los derechos humanos fundamentales y está prohibida en muchas jurisdicciones en *todo el mundo*.

La comunidad LGBTI, grupo social que se ha caracterizado por impulsar una lucha constante en pro del reconocimiento y reivindicación de sus derechos humanos, debido a la discriminación y rechazo del que son objeto por la sociedad, y que les ha costado vidas desde el inicio de su activismo hasta la actualidad. (Ortiz et al., 2015)

La comunidad LGBTI, un grupo social que ha liderado una persistente lucha en busca del reconocimiento y protección de sus derechos humanos, ha enfrentado históricamente discriminación y rechazo por parte de la sociedad. Su activismo ha sido marcado por una serie de desafíos, que lamentablemente han cobrado vidas desde los primeros momentos de su lucha hasta la actualidad.

No cabe otra cosa que considerar la situación de las minorías sexuales como un hecho social, que se presenta también en las relaciones laborales y que, en ocasiones, origina respuestas que se pueden considerar discriminatorias.(Castro Castro, 2001, p.8)

Cuando empezamos a abordar esta temática, ya sea desde la perspectiva jurídica o cualquiera otra, nos tropezamos con una serie de conceptos cuyo contenido es necesario precisar para comprender la complejidad de la situación. Conceptos básicos como el «sexo» o el «género», así como conceptos más elaborados como la «identidad de género», la «expresión de género» y la «orientación sexual», pasando por las categorías de «homosexual», «intersex», «transgénero» y «transexual», deben ser precisados.(Alvarado, 2010)

Es cierto que, al abordar la temática de la diversidad de género y orientación sexual, es fundamental precisar y comprender una serie de conceptos clave para apreciar la complejidad de la situación

El reconocimiento expreso de la prohibición de discriminación por orientación y diversidad sexual como derecho fundamental (Gil Otero, 2020)

El reconocimiento expreso de la prohibición de discriminación por orientación y diversidad sexual como un derecho fundamental es un avance significativo en la promoción de los derechos humanos y la igualdad. Sin embargo, aunque el reconocimiento expreso de la prohibición de la discriminación por orientación y diversidad sexual es un paso positivo, su efectividad depende en última instancia de su implementación y cumplimiento en la práctica. Es necesario que se promulguen leyes y políticas que respalden este reconocimiento y que se tomen medidas concretas para prevenir y abordar la discriminación por orientación sexual en todos los ámbitos de la sociedad. Además, la educación y la sensibilización son importantes para cambiar actitudes y eliminar estereotipos dañinos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Discriminación laboral por discapacidad

La discriminación laboral por discapacidad se refiere a tratar injustamente o de manera desigual a una persona en el ámbito laboral debido a su discapacidad. Esta forma de discriminación es una violación de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y está prohibida en muchas jurisdicciones en todo el mundo.

Para abordar la discriminación laboral por discapacidad, muchos países han promulgado leyes y regulaciones que prohíben estas prácticas y establecen medidas para proteger los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Además, muchas empresas han adoptado políticas de igualdad de oportunidades y accesibilidad para promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso. La eliminación de la discriminación laboral por discapacidad es esencial para promover la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad.

Dentro del conjunto de personas que, en nuestro tiempo, sufren algún tipo de discriminación se hallan, precisamente, los discapacitados, y esto ocurre principalmente por ignorancia y por prejuicios. (J. F. Castro Castro, 2001)

A partir del principio de igualdad de condiciones se busca que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, personal que cuenta con las condiciones, habilidades y competencias de personas sin ningún tipo de discapacidad que limite el desarrollo de funciones laborales. (Acuña, 2016)

La característica principal de esta línea es asumir a la discapacidad como un déficit o una alteración o disfunción orgánica, neurofisiológica, psíquica o mental; a su vez cada una puede ser heredada o adquirida en el curso del desarrollo. (Concepción et al., 2013)

Aunque la descripción médica y funcional de la discapacidad tiene su utilidad en ciertos contextos, es importante reconocer que no es la única forma de entender la discapacidad, y es fundamental considerar las perspectivas sociales y culturales para promover una sociedad más inclusiva y equitativa para todas las personas con discapacidad.

El marco legal internacional en materia de antidiscriminación está compuesto por varios e importantes instrumentos, los cuales en su mayoría han sido ratificados por Paraguay. (Quiroga María & Cattaneo, n.d.)

El marco legal internacional en materia de antidiscriminación consta de varios instrumentos significativos que han sido en su mayoría ratificados por Paraguay, pero aún así, se tiene una cifra significativa en cuanto a la percepción de la discriminación por discapacidad.

Las Personas con Discapacidad en Paraguay, debido a la ausencia de programas educativos específicos y efectivos para la población afectada, la falta de aplicación del marco legal vigente, los prejuicios sociales, la falta de adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades, las dificultades inherentes a sus propias deficiencias, la incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras arquitectónicas o facilitar su movilidad en los transportes públicos, constituyen entre otros aspectos los obstáculos que limitan drásticamente las posibilidades de desarrollo profesional de esta franja poblacional. (de Rodríguez et al., 2008, p. 2)

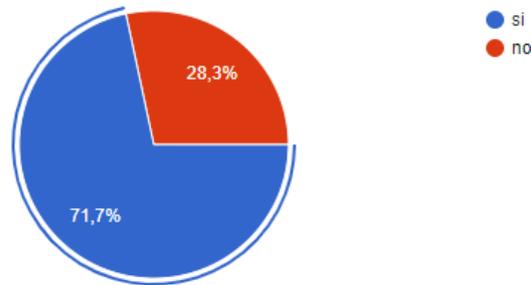
La descripción que proporcionas resalta una serie de desafíos significativos que enfrentan las personas con discapacidad en Paraguay y que son lamentablemente comunes en muchas partes del mundo. Para abordar estos obstáculos y promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, es necesario un enfoque integral que incluya medidas legislativas, programas educativos inclusivos, campañas de concientización y cambios en las actitudes sociales. También es importante fomentar la accesibilidad en todos los aspectos de la vida, desde el entorno físico hasta el empleo y los servicios públicos. La colaboración entre el gobierno, la sociedad civil y el sector privado es esencial para lograr avances significativos en esta área.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Gráfico 1

¿Crees que existen oportunidades iguales de ascenso para ambos géneros en tu empresa?

113 respuestas



De las 113 personas, 71,7 indicaron que sí creen que existen oportunidades iguales de ascenso para ambos géneros en su empresa.

Mientras que 28,3 personas indicaron que no creen que existan oportunidades iguales de ascenso para ambos géneros en su empresa.

La cantidad de respuestas parece ser un número decimal (por ejemplo, 28,3), lo que podría deberse a que las personas proporcionaron respuestas en forma de porcentaje o fracción de un total (por ejemplo, 28,3% de las personas respondieron "no" a la igualdad de oportunidades de ascenso para ambos géneros). Si se trata de porcentajes, podemos calcular el número real de personas haciendo una aproximación con la siguiente fórmula:

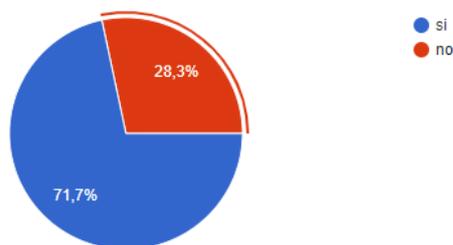
Personas que creen que existen oportunidades iguales de ascenso = $113 * (71,7 / 100) \approx 81$ personas

Personas que creen que no existen oportunidades iguales de ascenso = $113 * (28,3 / 100) \approx 32$ personas

Gráfico 2

¿Crees que las personas jóvenes tienen mayor oportunidad laboral que los mayores de 35 años?

113 respuestas



De las 113 personas, 71,7 indicaron que sí creen que las personas jóvenes tienen mayor oportunidad laboral que los mayores de 35 años.

Mientras que 28,3 personas indicaron que no creen que las personas jóvenes tengan mayor oportunidad laboral que los mayores de 35 años.

La cantidad de respuestas parece ser un número decimal (por ejemplo, 71,7), lo que podría deberse a que las personas proporcionaron respuestas en forma de porcentaje o fracción de un total (por ejemplo, 71,7% de las personas respondieron "sí" a la mayor oportunidad laboral para personas jóvenes). Si se trata de porcentajes, podemos calcular el número real de personas haciendo una aproximación con la siguiente fórmula:

Personas que creen que las personas jóvenes tienen mayor oportunidad laboral = $113 * (71,7 / 100) \approx 81$ personas

Personas que no creen que las personas jóvenes tengan mayor oportunidad laboral = $113 * (28,3 / 100) \approx 32$ personas

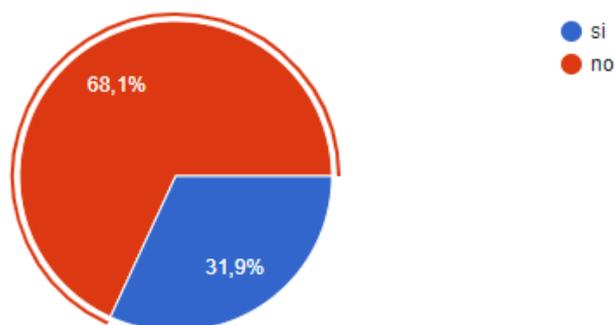
Los resultados sugieren que una mayoría significativa de personas (aproximadamente el 71,7%) creen que las personas jóvenes tienen mayor oportunidad laboral en comparación con las personas mayores de 35 años. Esta percepción podría indicar la existencia de prejuicios o discriminación por edad en el mercado laboral, donde se cree que los empleadores favorecen a personas más jóvenes en detrimento de los trabajadores mayores.

Los resultados sugieren que una mayoría significativa de personas (alrededor del 71,7%) creen que existen oportunidades iguales de ascenso para ambos géneros en su empresa. Sin embargo, aproximadamente el 28,3% de las personas no comparten esta creencia y consideran que no hay igualdad de oportunidades de ascenso entre géneros en su lugar de trabajo. Estos resultados podrían indicar una percepción de desigualdad de género en las oportunidades de avance profesional dentro de la empresa

Gráfico 3

¿Crees que existe discriminación laboral por orientación sexual en tu lugar de trabajo?

113 respuestas



De las 113 personas, 31,9 indicaron que sí creen que existe discriminación laboral por orientación sexual en su lugar de trabajo.

Mientras que 68,1 personas indicaron que no creen que exista discriminación laboral por orientación sexual en su lugar de trabajo.

La cantidad de respuestas parece ser un número decimal (por ejemplo, 31,9), lo que podría deberse a que las personas proporcionaron respuestas en forma de porcentaje o fracción de un total (por ejemplo, 31,9% de las personas respondieron "sí" a la existencia de discriminación laboral por orientación sexual). Si se trata de porcentajes, podemos calcular el número real de personas haciendo una aproximación con la siguiente fórmula:

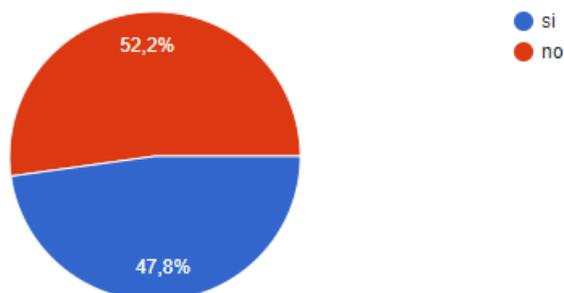
- Personas que creen que existe discriminación laboral por orientación sexual = $113 * (31,9 / 100) \approx 36$ personas
- Personas que no creen que exista discriminación laboral por orientación sexual = $113 * (68,1 / 100) \approx 77$ personas

Los resultados sugieren que aproximadamente el 31,9% de las personas creen que existe discriminación laboral por orientación sexual en su lugar de trabajo, mientras que la mayoría, alrededor del 68,1%, no percibe que haya esta discriminación. Sin embargo, cabe señalar que la estadística descriptiva por sí sola no proporciona información sobre la veracidad o magnitud de la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo.

Gráfico 4

¿Crees que los empleados con discapacidad son percibidos negativamente en tu lugar de trabajo por su discapacidad?

113 respuestas



De las 113 personas, 47,8 indicaron que sí creen que los empleados con discapacidad son percibidos negativamente en su lugar de trabajo por su discapacidad, 52,2 personas indicaron que no creen que los empleados con discapacidad sean percibidos negativamente en su lugar de trabajo por su discapacidad. La cantidad de respuestas parece ser un número decimal (por ejemplo, 47,8), lo que podría deberse a que las personas proporcionaron respuestas en forma de porcentaje o fracción de un total (por ejemplo, 47,8% de las personas respondieron "sí" a la percepción negativa de empleados con discapacidad). Si se trata de porcentajes, podemos calcular el número real de personas haciendo una aproximación con la siguiente fórmula:

- Personas que creen que los empleados con discapacidad son percibidos negativamente = $113 * (47,8 / 100) \approx 54$ personas
- Personas que no creen que los empleados con discapacidad sean percibidos negativamente = $113 * (52,2 / 100) \approx 59$ personas

Los resultados sugieren que aproximadamente el 47,8% de las personas creen que los empleados con discapacidad son percibidos negativamente en su lugar de trabajo por su discapacidad. Por otro lado, alrededor del 52,2% de las personas no perciben esta percepción negativa.

Estos resultados podrían indicar que existe una percepción de que los empleados con discapacidad enfrentan estigmatización o discriminación en el lugar de trabajo debido a su discapacidad. Esta percepción negativa podría afectar la experiencia laboral y el clima laboral para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, la estadística descriptiva por sí sola no nos proporciona información sobre las razones detrás de estas percepciones o si efectivamente existe discriminación en el lugar de trabajo

CONCLUSIÓN

Esta investigación proporciona una visión clara de las percepciones en torno a la discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. Estos resultados son esenciales para informar futuras acciones y estrategias dirigidas a promover un ambiente laboral más equitativo, inclusivo y libre de discriminación en estas comunidades. Sin embargo, es fundamental recordar que la estadística descriptiva no ofrece una comprensión completa de las causas subyacentes de estas percepciones ni de la verdadera magnitud de la discriminación en el lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos de esta investigación arrojan luz sobre diferentes aspectos de la discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. A partir de las respuestas de los 113 trabajadores encuestados, se han identificado percepciones significativas en relación con distintos tipos de discriminación en el ámbito laboral.

En lo que respecta a la igualdad de oportunidades de ascenso para ambos géneros, se observa que aproximadamente el 71,7% de los encuestados cree que existen oportunidades iguales en sus empresas. Sin embargo, es importante destacar que cerca del 28,3% de las respuestas indican que no se percibe esta igualdad. Estos resultados sugieren que, aunque una mayoría considera que hay igualdad de oportunidades, todavía existe una proporción significativa que cuestiona esta afirmación. Esto podría reflejar la necesidad de un análisis más profundo de las prácticas de promoción y desarrollo profesional en estas empresas para abordar posibles sesgos de género.

En cuanto a la percepción sobre la discriminación laboral por edad, se observa que alrededor del 71,7% de los participantes creen que las personas jóvenes tienen una mayor oportunidad laboral en comparación con los mayores de 35 años. Esto sugiere la existencia de prejuicios o discriminación por edad en el mercado laboral de estas ciudades, donde se percibe

que los empleadores favorecen a personas más jóvenes en detrimento de los trabajadores de mayor edad.

En relación con la discriminación laboral por orientación sexual, se identifica que aproximadamente el 31,9% de los encuestados cree que existe en sus lugares de trabajo. Por otro lado, el 68,1% restante no percibe esta discriminación. Estos resultados indican que, si bien existe una minoría que percibe la discriminación por orientación sexual, la mayoría no la reconoce. Sin embargo, es fundamental comprender que la estadística descriptiva no proporciona información sobre la magnitud y las implicaciones reales de este fenómeno en el entorno laboral.

Respecto a la percepción de la percepción negativa hacia los empleados con discapacidad en el lugar de trabajo, aproximadamente el 47,8% de los encuestados cree que los empleados con discapacidad son percibidos negativamente debido a su condición. Por otro lado, el 52,2% no comparte esta percepción. Estos resultados sugieren que existe una percepción de estigmatización o discriminación hacia los empleados con discapacidad en el entorno laboral. Esta percepción negativa podría afectar la experiencia laboral y el ambiente de trabajo para estas personas.

REFERENCIAS

- Acuña, A. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Participación Laboral de Personas En Situación de Discapacidad Análisis Desde Un Enfoque de Género Para Colombia*.
- Alvarado, D. M. N. (2010). Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano 1. *Agenda Internacional Año XVII*, 28, 153–175.
- Meza Martínez, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11–31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Espinoza M., & Gallegos Barzola, M. P. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. 39(23).
- Bareiro, L. (2005). Debate teórico paraguayo Legislación antidiscriminatoria.
- Castro Castro, J. F. (2001). Discriminación Laboral.
- Concepción, M., Tirado, B., Felipe, L., Hernández, A., Soledad, M., Montoya, R., Margarita, L., Náder, C., Maldonado, A., Guadalupe, M., Cuéllar, R., Guzmán, C., Pedro, G., Flores, A., Aurora, C., Loyo Brambila, G., Acosta, A., Iris, S., Fabila, S., ... Delgadillo, D. (2013). Discriminación y Discapacidad. constitucion nacional paraguayo. (1992).
- de Lima Braga Penha, D., Cuenca López, A. D., & da Cunha Cassuce, F. C. (2021). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL PARAGUAY: ANÁLISIS DEL SECTOR FORMAL, ZONA METROPOLITANA Y ZONA FRONTERIZA CON BRASIL. *Estudios Económicos*, 38(76), 5–43.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2525-12952021000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- de Rodríguez, L., Albiol, A., Barrios Asesor, O., & José Britos, L. (2008). Análisis de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en la Ley 2479/04. *Población y Desarrollo*, ISSN-e 2076-054X, ISSN 2076-0531, No. 36, 2008, Págs. 25-42, 36, 25–42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654286&info=resumen&idioma=SP>
[A](#)
- Castro Castro J. F. (2001). La discriminación.
- Gasca, V. (2020). La discriminación por edad en la transición de los jóvenes españoles al mercado laboral. <https://zagan.unizar.es/record/102032>
- Gil Otero, L. (2020). EL PAPEL PROCESAL DE LAS ASOCIACIONES DE DEFENSA DE LA IGUALDAD ANTE LA PRESUNCIÓN DISCRIMINATORIA EN EL ACCESO AL EMPLEO: ESPECIAL MENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL.
- Heikel, C., & Piras, M. (2014). Nota Técnica de Género de Paraguay. <http://www.iadb.org>

- Lird, M., Barrios, I., & Torales, J. (2018). Discriminación en el ambiente laboral hacia personas con orientación sexual diferente a la heterosexual: un estudio en funcionarios públicos de la Junta Municipal de la ciudad de Asunción, Paraguay. *Medicina Clínica y Social*, 2(2), 84–93. <https://doi.org/10.52379/MCS.V2I2.50>
- Ortiz, N. M., Castro, J. L. R., & Mora, G. P. V. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia). *Iter Ad Veritatem*, 13, 13–32. <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/iaveritatem/article/view/1203>
- Quiroga María, V. F., & Cattaneo, R. (n.d.). Normativas de inclusión y no discriminación.
- Serrano Argüello, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista Universitaria de Ciencias Del Trabajo*, 12, 17–43. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11404>