

8. Género

Participación de la mujer en cargos directivos en una Institución de Educación Superior de Gestión Pública – Ciudad del Este - Paraguay

Backes, Karen; Zavala, María

karencitanbd@gmail.com; mavizavala@hotmail.com;

Escuela de Posgrado

Universidad Nacional del Este

Resumen

Este trabajo forma de una investigación denominada “Factores vinculados con el acceso de la mujer a cargos directivos, desde la perspectiva de actores de una institución universitaria”; cuyo objetivo principal fue “describir los factores vinculados con la incorporación de las mujeres a cargos directivos, de una Institución de Educación Superior de Ciudad del Este, desde la perspectiva de los diferentes actores” y en esta presentación se reporta uno de los objetivos específicos: “determinar el índice de participación en cargos de gerencia por parte de las mujeres”. Para lograr el objetivo se realizó un análisis documental aplicado a fuentes secundarias como reglamentos, estatutos, actas de reuniones, informes y publicaciones varias. Como categorías se emplearon: cargos de poder compartidos (los que son ejercidos en por miembros de la Asamblea Universitaria, Consejo Superior y Consejo Directivo de cada institución) y los cargos de poder individual (ejercidos por el Rector, vicerrector, decanos, vicedecanos y directores) Consejos Directivos y Consejos Superiores. Los resultados dan cuenta que cuanto mayor es el poder de decisión del cargo, menor es la participación femenina y la existencia de grandes brechas en cuanto a la participación de la mujer en determinados cargos. Se concluye que existen evidencias de que persiste el monopolio de poder a favor del hombre quienes ocupan los cargos más elevados de poder, y las mujeres siguen relegadas a los trabajos secundarios de apoyo, opinión y gestión.

Palabras clave: Cargos de poder compartido, cargos de poder individual, participación femenina.

Introducción

Actualmente, a pesar de la presencia masiva de las mujeres en el mundo público y en el trabajo visible, el trabajo doméstico invisible y desvalorizado sigue siendo una obligación de las mujeres. La doble, la triple y la múltiple jornada son parte de la situación vital de la mayoría de las mujeres en el mundo; convirtiendo así al género femenino como el que más trabaja, recibe menor retribución personal, posee menor capacidad de apropiación de la riqueza social, y tiene menores oportunidades de desarrollo. La pobreza de género se conjuga con la generalizada exclusión de las mujeres de los espacios políticos, así como con su escaso poderío personal y de género. (Lagarde, s.f.).

El acceso a puestos de liderazgo difiere para hombres y mujeres, es decir en la mayoría de las sociedades occidentales existe menor presencia de la mujer en ámbitos directivos independientemente de qué tipo de organización sea, del nivel de formación y competencia de las mujeres (Cuadrado, Molero, & Navas, 2003).

Esta diferencia a favor de los hombres, se puede explicar a través de diferentes teorías que hablan sobre el acceso a redes sociales de la empresa, carga de rol (Morelo Alonso, 2006- 2009) presencia de obstáculos invisibles que pueden influir en el acceso de las mujeres a cargos directivos como: el techo de Cristal (CEPES-Andalucía, Confederación de

Entidades para la Economía Social), fronteras de cristal (Burin, 2008) o laberinto de cristal (Heredia, Ramos López, & Agulló, 2011); teorías que hablan sobre la existencia de barreras invisibles, pero efectivas, que permiten a las mujeres avanzar solo hasta un determinado nivel en la escala jerárquica de las organizaciones. Con relación a temas de género en Paraguay existe el “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades” impulsado por la Secretaría de la Mujer. Actualmente, está en marcha el III Plan, que rige para el período 2008-2017 y tiene como objetivo incorporar el componente de género a través de instrumentos normativos eficientes y acciones específicas para eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer, así como para promover la igualdad de oportunidades. Este plan, sin embargo, no tiene aún status normativo.

En cuanto a equidad de género, según el índice de Equidad de Género del año 2012 elaborado por *Social Watch*, Paraguay ocupa el penúltimo escalón entre los países del Mercosur. A la vez, el mismo informe indica que en una escala en que 100 representa la igualdad total, Paraguay cuenta con 73 puntos de IEG, por debajo de Uruguay y Argentina (ambas 74) y un punto por encima de la de Brasil (72). Si bien se encuentra cinco puntos por encima de la de la región de América Latina y el Caribe, que es de 68, está muy lejana

respecto a la de aquellos países en mejor situación a nivel mundial.

La única dimensión en la que Paraguay alcanza un valor aceptable es educación (99 puntos), mientras que en participación económica y empoderamiento su desempeño es menos encomiable: 70 y 49 respectivamente (bajo y muy bajo).

Según datos del Programa Conjunto de Oportunidades, publicado por tu-salario.org/Paraguay, la segunda ocupación femenina en el Paraguay es el trabajo doméstico remunerado: hay alrededor de 200 mil mujeres que trabajan en este sector, lo que representa aproximadamente el 19% de todas las mujeres ocupadas en la fuerza laboral del país. La primera ocupación femenina es el empleo por cuenta propia (39,1%). Estas dos categorías juntas, que representan a los empleos más precarios y que suponen mayor desventaja, concentran la mayor proporción de la fuerza laboral femenina (58,1%).

Pulido Rivera (2014), deja en claro lo que esta investigación busca:

La concepción de liderazgo femenino que se plantea, está ligada a la idea de que las mujeres no deban elegir necesariamente o el trabajo o la familia, a modo de exclusión. Compatibilizar la vida familiar con el trabajo sería la solución. Para conseguirlo, nos dice esta autora, la mujer necesita de la complicidad y la

comprensión del varón. El liderazgo femenino tiene que trabajar en la conversión de una organización comprometida con la familia y, por ello, más humana (p. 257).

En la línea del pensamiento del compromiso que tiene la organización con el liderazgo femenino, la universidad seleccionada para el estudio en su código de ética, establece como valores institucionales la equidad a fin de posibilitar la igualdad de acceso al trabajo de acuerdo a la naturaleza del mismo y a las oportunidades de acceso a la educación, información y conocimiento.

Así también, desde el año 2015 la universidad estudiada integra una red conformada por 23 Instituciones de Educación Superior (IES) de 18 países de América Latina y 4 países de Europa, con el propósito de desarrollar medidas estratégicas tendientes a promover la igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la investigación, la academia y la sociedad en general (Instituto Tecnológico de Costa Rica, s.f.).

Esta red se creó en base a un proyecto denominado *Equality* "Fortalecimiento del liderazgo femenino en las IES Latinoamericanas y la sociedad", implementado con el apoyo financiero del Programa ALFA III de la Comisión Europea, el consorcio a fin de poner en práctica una serie de medidas específicas

tales como estudios, desarrollo de capacidades, programas de sensibilización y acciones de apoyo político durante los 3 años de duración del proyecto, entre 2012 y 2015.

La participación en el mencionado proyecto, demostró la dificultad institucional para acceder a datos vinculados con la participación femenina en el ámbito universitario, por lo tanto, establecer el índice de participación femenina en cargos directivos fue uno de los objetivos de esta investigación.

Objetivo

Determinar el índice de participación en cargos de gerencia en la universidad, por parte de las mujeres.

Materiales y Métodos

Análisis documental aplicado a fuentes secundarias (reglamentos, estatutos, informes, actas de reuniones y documentos publicados en las páginas web de cada institución. Se establecieron como categoría de análisis el Poder compartido y el poder individual.

A la categoría poder compartido se establecieron las siguientes subcategorías: integrantes de la Asamblea Universitaria, Consejo Superior, Profesor Titular, Consejo Directivo, Profesores adjuntos y Profesores Asistentes.

Las subcategorías establecidas para el poder individual fueron: los cargos de rector, vicerrector, decano, vicedecano y cargos directivos.

En base a las categorías establecidas y las fuentes seleccionadas se procedió a la codificación y sistematización de los datos a través del programa de análisis ATLAS.ti

Resultados y Discusión

La institución analizada tiene espacios de poder bien definidos, pues la misma por estatuto, está constituida por la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario, El Rector, Los Consejos Directivos, los decanos y el Vicerrector.

En este caso, la Asamblea Universitaria es el máximo órgano deliberativo del gobierno de la institución, está conformada por los miembros en ejercicio del Consejo Superior Universitario, dos miembros docentes en ejercicio del Consejo Directivo de cada facultad; el miembro no docente, en ejercicio, del Consejo Directivo de cada facultad; un miembro estudiantil, en ejercicio, del Consejo Directivo de cada facultad. La Asamblea Universitaria, de la institución en estudio, en su momento estuvo conformada por 42 personas de las cuales 9 eran mujeres y 33 eran hombres (a cada 3,6 hombres hay una mujer).

Con relación al Consejo Superior Universitario, es el que ejerce el gobierno de la universidad en concordancia con la política universitaria definida por la Asamblea, está conformada por el Rector, vicerrector, un docente por cada facultad, un graduado no docente y tres estudiantes. Actualmente, el Consejo Superior Universitario está conformado por 18

personas (4 mujeres y 14 hombres), es decir a cada 3,5 hombres hay una mujer.

Ahora bien, al hablar del cargo de Rector, es importante mencionar que en 25 años desde la fundación de la universidad no ha habido presencia femenina en el cargo, es decir, el cargo de rector estuvo, hasta la fecha, ocupado por un hombre. Según el estatuto de la institución el rector durará en sus funciones cinco años pudiendo ser reelecto por una sola vez en forma consecutiva y como requisito para asumir el cargo se requiere de ser profesor titular de cualquiera de sus facultades y ser de nacionalidad paraguaya. En estos requisitos no se expresa discriminación alguna hacia la mujer.

Ya que en la historia de la universidad aún no ha habido una mujer en el ejercicio de la rectoría, se analizan las posibilidades de que en algún momento esto se pueda dar, considerando que el requisito básico para concursar como rector es ser docente titular, se parte de que actualmente la institución tiene 222 docentes titulares (datos proveídos por el sistema académico administrativo de la institución) de los cuales 56 son mujeres y 166 son hombres, lo que representa que a cada 3 docentes titulares hombres existe una mujer; lo que significa que la mujer tiene tres veces menos posibilidades de acceder al cargo de Rector.

Seguidamente en la escala jerárquica de poder en la institución, se encuentran los

miembros del Consejo Directivo de cada facultad, el cual está conformado por el decano, el vicedecano, cinco docentes en ejercicio de la cátedra, un graduado no docente y dos estudiantes.

Al hablar de manera general, el Consejo Directivo de las facultades está compuesto por un total de 64 integrantes, de los cuales 19 son mujeres y 45 son hombres (a cada 2,3 hombres hay una mujer). Al discriminar estos datos en cuanto a nivel de decanato, se puede notar que la institución está conformada por 5 decanos y 1 decana; de la misma manera se encuentran representados los vicedecanos (5 hombres por una mujer). En este sentido, cabe destacar que, según el estatuto de la institución en el Artículo 35º entre las atribuciones del Consejo Directivo, se cita “elegir al Decano y Vicedecano, por mayoría simple, y elevarlos al Rector para su nombramiento; en vista a los datos mencionados sobre la representatividad de la mujer en el Consejo Directivo de cada institución, se puede decir de manera anticipada que las mujeres se encuentran en desventaja para asumir un cargo de decanato.

En el estatuto establece que la elección de los consejeros docentes, se efectuará en comicios de profesores titulares, adjuntos y asistentes; en dicho acto serán elegidos cinco consejeros docentes, de los cuales cuatro deberán ser profesor titular o adjunto. En este caso, por lo ya

mencionado en el caso de profesor titular la mujer está en desventaja; en cuanto a docentes adjuntos la institución cuenta con 148 profesionales, de los cuales 50 son mujeres y 98 son hombres (a cada 1,96 hombres hay una mujer). En el caso de los profesores asistentes, la institución está conformada por 518 profesionales, de los cuales 226 son mujeres y 292 son hombres (a cada 1,29 hombres hay una mujer). Posteriormente, a nivel universidad existen en total 67 cargos directivos, de los cuales 46 están ocupados por hombres y 21 por mujeres (a cada 2,19 hombres hay una mujer).

Se puede ver en el gráfico que los cargos de poder son inversamente proporcionales a la participación femenina; es decir, cuanto más poder otorgue un cargo menor es el grado de participación femenina, por ende, cuanto menor sea el grado de poder en un cargo, mayor participación femenina hay.



Ilustración N° 1. Liderazgo compartido, participación femenina.

Como se puede ver en el gráfico anterior, en cuanto al liderazgo compartido (donde las decisiones se toman en grupo), el grado de representación femenina disminuye de

acuerdo al poder o importancia que otorga el cargo, es así que pasa de una mujer a cada 1,29 hombres (asistente) hasta una mujer a cada 3,6 hombres (Asamblea). El mismo hecho se repite en cuanto al ejercicio de poder individual, como se puede observar en la siguiente ilustración:

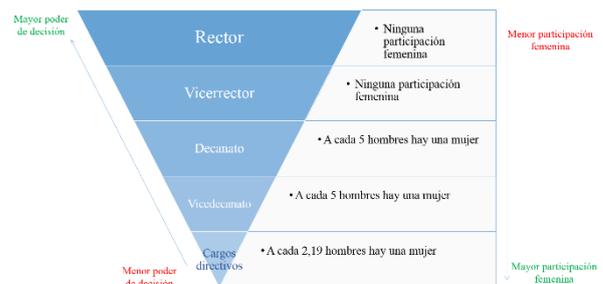


Ilustración N° 1. Liderazgo individual, participación femenina.

En base a los datos analizados vinculados a la teoría, se observa que en la institución aún existe el monopolio de poder para el hombre, pues son ellos quienes ocupan los cargos más elevados de poder y las mujeres siguen relegadas a los trabajos secundarios de apoyo, opinión y gestión.

Se puede presumir como hipótesis que las teorías aplicables a la situación planteada son las vinculadas al techo y laberinto de cristal, pues como se ha visto ya que cuando se habla de poder representado individualmente (rector, vicerrector, decano, vicedecano y directores) las mujeres alcanzan algunos cargos, sin embargo no han llegado a la escala jerárquica más alta de la institución; el laberinto de cristal se aplica a la situación ya que no existen ningunas barreras explícitas que imposibiliten el acceso de la

mujer a cargos más elevados; el propio estatuto lo menciona de manera general, es decir no tiene puestos denegados, sin embargo, los datos demuestran que cuanto mayor es el rango de poder del cargo, menor es la participación de la mujer, por lo que da la impresión que existen puestos aún inalcanzables para las mujeres o que generan muchos obstáculos para ser alcanzados.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos con el análisis documental, se puede concluir la existencia de una gran brecha en cuanto a la participación de la mujer en los cargos de poder, el único estamento (en cuanto a poder compartido) en el que casi existe una participación equitativa es en cuanto a profesores asistentes (1.29 hombres a cada una mujer) sin embargo, la brecha va en aumento de acuerdo al grado de poder del cargo, hasta alcanzar un índice de 3.6 hombres para una mujer en cuanto a participación en la Asamblea Universitaria. Esta misma situación se repite en cuanto al poder ejercido individualmente, la menor brecha de la escala es la de participación en cargos directivos (2.19 hombres por 1 mujer) hasta alcanzar una nula participación femenina en toda la historia de la institución en el cargo máximo de rectoría y vicerrectoría.

Estos resultados concuerdan con lo expuesto por Herrera Saint (2000), quien afirma la existencia de la monopolización

de los cargos que generan estatus, prestigio, acumulación económica y poderío personal y de género a favor de los hombres; y las mujeres siguen relegadas a puestos secundarios; reafirmando la imagen del hombre como sujeto dominante, imagen y representación cultural en posición superior y privilegiada. En la institución analizada, la mujer no ocupa los cargos más elevados de poder y a la vez está poco representada, de tal manera que las decisiones tomadas siempre serán por los hombres (quienes son mayoría) y por el índice de participación femenina, es posible decir que llevará tiempo hasta que logren alcanzar los puestos analizados.

La misma autora afirma que es el hombre el sujeto dominante, constituido en voz, razón, imagen y representación, y convertido en estereotipo cultural rector y masificador de la diversidad aplastada, en paradigma de la humanidad. Este orden jerárquico coloca al sujeto en posición superior y privilegiada. Así que, perder el control patriarcal sobre las mujeres, la expropiación de sus recursos y su exclusión de la vida política, significa para quienes ejercen el dominio la pérdida de su jerarquía, de su poderío, de su cosmovisión y de su mundo.

La teoría del techo y muro de cristal se aplica a la situación analizada, las mujeres tienen acceso a cargos intermedios de poder, pero no alcanzan la escala

jerárquica más alta dentro de la institución, por lo que se puede afirmar que las mujeres no tienen el acceso o la participación es denegada para ellas, por lo que se puede presumir que existen barreras (podrían ser estas culturales, o vinculadas a la relación de poder) que impiden el acceso de las mismas a los cargos más elevados, y que las mismas deberán superar una gran cantidad de obstáculos hasta lograr los cargos directivos del nivel más alto en la escala jerárquica.

Bibliografía

Bass, B. (1990). Leadership in different countries and cultures. En *Bass & Stogdill's handbook of leadership*. Nueva York, Estados Unidos: The Free Press.

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. (F. d. Psicología, Ed.) *Anuario de Psicología*, 75-86.

Callejo Gallego, J., Gómez Esteban, C., & Casado Aparicio, E. (2013). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Cuadrado, I., & Morales, F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones.

Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 23(2), 183-202. Recuperado el 2002 de octubre de 2017, de <https://goo.gl/2v1hmC>

Cuadrado, I., & Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55. Recuperado el 23 de octubre de 2017, de <https://goo.gl/eY2J5b>

Cuadrado, I., Molero, F., & Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos predirectores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 115-129.

Lagarde, M. (1990). *Identidad femenina*. Recuperado el 3 de diciembre de 2016, de CIDHAL: <https://goo.gl/TPqrxu>

Lagarde, M. (1996). El género. La perspectiva de género. *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.*, 13-38. Recuperado el 24 de enero de 2017, de <http://www.iberopuebla.mx/tmp/cvi-olencia/genero/consulta/lagarde.pdf>

Lagarde, M. (s.f.). *Identidad de Género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas*. Recuperado el 09 de Mayo de 2017, de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://goo.gl/Yyc4HT>

Lamas, M. (Noviembre de 1986). La antropología feminista y la categoría de género. *Nueva antropología*, VIII(30), 173-198. Recuperado el 07 de febrero de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>

Morelo Alonso, F. (12 de Diciembre de 2006- 2009). *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: Una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de alta responsabilidad*. Obtenido de Ministerio de Igualdad: www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/.../mujerLiderazgo.pdf

Nash, M. (2012). *Mujeres en el Mundo. Historia, retos y movimientos*. Madrid: Alianza Editoria S.A. Recuperado el 22 de diciembre de 2017

Nash, M., & Tavera, S. (1995). *Historias siglo 20*. Recuperado el 12 de diciembre de 2015, de

<http://www.historiasiglo20.org/sufragismo/origfem.htm>

OECD. (24-25 de mayo de 2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. Recuperado el 2018 de 05 de Febrero, de OECD.org: <https://goo.gl/JVXre6>

ONU Mujeres. (11 de marzo de 2014). *Pese al progreso de las mujeres en la política, el techo de cristal permanece firme*, en línea. Recuperado el 18 de diciembre de 2015, de ONU Mujeres: <http://beijing20.unwomen.org/es/infocus/>