

SITUACIÓN DE LA MUJER Y EL ACCESO A CARGOS DE ALTA GERENCIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN

Aida Martínez Cuenca¹ - Luis Gómez Martínez² - Andrés Vázquez Álvarez³

Resumen

Los esfuerzos de las mujeres y organizaciones mundiales por el reconocimiento y la igualdad de derechos no es un evento reciente, ya que tiene su asiento en el año 1848, año en el que se realizó la Primera convención por los derechos de las mujeres, realizado en New York, EE.UU; en adelante, el interés por instaurarlos efectivamente han sido loables. En nuestro país, la última década ha marcado un aumento en la cantidad de niñas escolarizadas por nivel educativo y zonas de residencia sin distinción. Con relación al matrimonio, en Paraguay se ha conseguido reformar parcialmente el Código Civil, aumentando y unificando la edad para casarse, tanto para hombres como para mujeres (16 años con consentimiento de los padres); así también, los cargos públicos electivos muestran mayor presencia de mujeres en el parlamento y distintas comisiones, ministerios, etc. Las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género, si bien los avances distan de lo ideal, se esperan resultados favorables a largo plazo. Con respecto a la UNA, se han demarcado dos periodos de cuatro años cada uno: 2016 a 2019 y 2019 a 2022; se ha tomado registros documentales del acceso de mujeres en el Consejo Superior Universitario, como Decanas, y miembros de Consejos Directivos de las Facultades. Los resultados muestran que en el primer periodo de 2016 a 2019, de 48 miembros del Consejo Superior

1 Universidad Nacional de Asunción. Facultad de Filosofía. Paraguay. Paraguay. Correo electrónico: amartinez@fil.una.py

2 Universidad Nacional de Asunción. Facultad de Filosofía. Paraguay. Paraguay. Correo electrónico: lgomez@fil.una.py

3 Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Filosofía. Paraguay. Paraguay. Correo electrónico: avazquez@fil.una.py

Universitario, 13 fueron mujeres; de 12 Decanos, 2 fueron mujeres y de 92 miembros del Consejo Directivo, solo 12 fueron mujeres. En el siguiente periodo hubo un aumento porcentual del acceso a mujeres a cargos de alta gerencia en el Consejo Superior Universitario del 8%; en los distintos Decanatos, 16%, mientras que en la categoría de Consejeros Directivos de las Facultades no se registró disminución o aumento.

Palabras clave: Género, Igualdad, oportunidades, universidad.

THE SITUATION OF WOMEN AND ACCESS TO SENIOR MANAGEMENT POSITIONS AT THE NATIONAL UNIVERSITY OF ASUNCION

Abstract

The efforts of women and world organizations for the recognition and equal rights, it has its seat in the year 1848, the year in which the First Convention for the rights of women was held, held in New York, USA; henceforth, the efforts to establish them effectively have been commendable. In our country, the last decade has marked an increase in the number of girls enrolled by educational level and areas of residence without distinction. Regarding marriage, in Paraguay the Civil Code has been partially reformed, increasing and unifying the age for marriage for men and women (16 years with parental consent); Likewise, elective public positions show a greater presence of women in parliament and different commissions, ministries, etc. The laws are being reformed to promote gender equality, although progress is far from ideal, favorable long-term results are expected. Regarding the UNA, two periods of four years each have been demarcated: 2016 to 2019 and 2019 to 2022; Documentary records have been taken of the access of women to the Higher University Council, as Deans, and members of the Boards of Directors of the Faculties. The results show that in the first period from 2016 to 2019, of 48 members of the Higher University Council, 13 were women; of 12 Deans, 2 were women and of 92 members of the Board of Directors, only 12 were women. In the following period, there was a percentage increase in the access of women to senior management positions in the Superior University Council of 8%, in the different Deans, 16%, while in the category of Directors of the Faculties there was no decrease or increase.

Keywords: Gender, Equality, opportunities, university.

Antecedente por la igualdad de derechos de la mujer

La lucha por el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho marca un referente con el esfuerzo realizado por los gobiernos de estados parte de la ONU que a inicios del siglo XX, en 1979, firman, se adhieren y/o ratifican, según sea el caso, la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En el articulado del acuerdo se reconoció que las mujeres gozaban del mismo estatus jurídico para participar en la vida pública, tanto en cargos de elección popular, como en la economía y el trabajo.

En el documento se insta a los gobiernos a que consagren en sus constituciones el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y aseguren por ley la realización práctica de ese principio; igualmente se insta a adoptar medidas adecuadas y sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer garantizando la protección jurídica y efectiva de sus derechos sobre una base de igualdad con los del hombre y su protección efectiva contra todo acto de discriminación; el Estado miembro que suscribió el acuerdo se compromete además a abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

En su artículo 11, este documento establece que los Estados Partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en sus incisos explícitamente establece la igualdad en derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

Así mismo el documento avala el derecho de la mujer a elegir libremente su profesión y empleo e insta a garantizar el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; entre otros aspectos relevantes. Se hace referencia de estos puntos claves sobre los que se desarrolla este artículo.

Localmente, es clave la promulgación de la Constitución Nacional del Paraguay en 1992, en sus artículos 46, 47 y 48 establece la igualdad de las personas quienes son considerados iguales en dignidad y derechos y no se admiten discriminaciones. El Estado, según la

Constitución, removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien, garantiza a su vez la igualdad para el acceso a la justicia, a cuyo efecto allanará los obstáculos que la impidiesen; la igualdad ante las leyes; la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad, de interés particular para esta investigación, y la igualdad de oportunidades en la participación de los beneficios de la naturaleza, de los bienes materiales y de la cultura.

Por último, en el capítulo de Igualdad, claramente reza que el hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales y que el Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional. Ratifica claramente de este modo a la mujer como sujeto de derecho y las garantías suficientes para que sea entendida y tratada como tal.

Marco teórico

En el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas aprueba la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, el documento contempla 17 objetivos, según lo publica la ONU en su página oficial, como parte de un plan maestro que pretende conseguir un futuro sostenible para todos, estos se interrelacionan entre sí y compromete con el lema “no dejar a nadie atrás” a los países que han ratificado el acuerdo a asumir los desafíos de trabajar por el cumplimiento de metas globales que mejoren la calidad de vida de sus habitantes combatiendo la pobreza, la desigualdad, el daño al clima, la degradación ambiental, y en favor de la prosperidad, la paz y la justicia. Las metas establecidas en cada objetivo incluye acciones referentes a la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente, el diseño de las ciudades, entre otros. Para los efectos de esta investigación consideramos el quinto objetivo que consiste en *“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*.

Al respecto, se ha observado que en la última década aumentó la cantidad de niñas escolarizadas en nuestro país. Esto ha sido favorable en todos los niveles educativos, ya que el incremento también se registró en zonas urbanas y rurales. El matrimonio precoz es otro hecho común en América Latina. Al respecto, se ha registrado una modificación en las leyes con el fin de aumentar la edad mínima para el casamiento, para ambos géneros por igual. Así también, hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de

liderazgo, ya que las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género. Si bien los avances distan de lo ideal, no puede desconocerse que se van produciendo.

Según una publicación en la WEB de ONU Mujeres de Latino América, Paraguay se distingue por marcadas desigualdades socio- económicas con un coeficiente de Gini de 0,5102 que refleja la desigualdad en la distribución de los ingresos en la población, hace mención además de la brecha salarial de género, según el organismo internacional la inserción de las mujeres al mundo laboral se da en condiciones de desigualdad, con tasas de actividad económica, o de vinculación efectiva o potencial al mercado laboral, marcadamente dispar entre hombres (87,1%) y mujeres (62,0%), alcanzando 25,1 puntos porcentuales menos para las mujeres. En situación de pobreza la proporción de actividad de las mujeres se reduce considerablemente (50,9%), mientras que en los hombres se mantiene prácticamente igual (86%). Los ingresos mensuales de las mujeres equivalen sólo al 71,0% al de los hombres, la mayoría de las mujeres trabajan en el sector informal, con condiciones de trabajo altamente vulnerables y sin acceso a la seguridad social.

En el año 2014 Paraguay aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2030, sostenido en la igualdad entre hombres y mujeres garantizado en la Constitución Nacional del Paraguay, contempla la reducción de pobreza y desarrollo social como uno de los tres ejes estratégicos; la estrategia para la reducción de pobreza es el Desarrollo Social equitativo favoreciendo el aumento de la cobertura de educación media al 92%, con énfasis en poblaciones vulnerables, esto ayudará a las mujeres a prepararse para estudios superiores y seguir una carrera, otro de sus objetivos es aumentar al 75% la participación de las mujeres en el mundo laboral formal en igualdad de condiciones, esto brindará la oportunidad de que las mujeres lleguen a carga o puesto de toma de decisiones en distintos ámbitos, aspectos que se vuelven relevantes a los efectos de este artículo.

En este sentido, es pertinente hacer referencia a que actualmente se encuentra vigente en Paraguay el “Plan de Igualdad. 2018-2024” cuyo objetivo general es avanzar hacia la igualdad real y efectiva, allanando los obstáculos que la dificultan o impiden y eliminando toda forma de discriminación legal hacia las mujeres, así como eliminar obstáculos y desarrollar los mecanismos que hagan posible el acceso igualitario y la permanencia de las mujeres en la toma de decisiones públicas en los diferentes Poderes del Estado y en todos los niveles territoriales del Estado paraguayo. Además, el plan contempla objetivos tendientes a crear condiciones que posibiliten el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres, así como el empoderamiento en la toma de decisiones, explícitamente una de las Áreas de trabajo tienen como meta la *Participación de mujeres en cargos electivos, de designación*

y/o de confianza, como también la educación para la igualdad, que promueva una educación integral e inclusiva que supere los estereotipos sexistas y promueva una cultura de igualdad entre mujeres y hombres. Puede evidenciarse de este modo, que los planes nacionales se encuentran orientados al logro de la Meta 5 de las ODS, centrados en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; en este sentido, un empoderamiento económico de las mujeres, dirigido a promover el mejoramiento de las condiciones materiales de vida y el empoderamiento económico de las mujeres. Entendiendo el protagonismo que tiene la Universidad Nacional de Asunción desde su fundación en el año 1889 como la primera Universidad en el Paraguay este estudio se enfoca en identificar en qué medida una institución con tanta historia en el país ha contribuido con sus acciones al logro del objetivo 5 de los ODS respecto a la inclusión equitativa de las mujeres en cargos de alta gerencia.

La institución actualmente cuenta con 14 facultades, 5 Centros, 1 Instituto de Investigaciones de la Salud, 1 Instituto Superior de Lenguas, 1 Comisión Nacional de Energía Atómica, 2 Colegios, 40 Filiales, se encuentra presente en 12 departamentos con filiales que brindan una oportunidad a miles de jóvenes del interior del país. Con más de 7400 egresados en el año 2021, más de 9000 docentes y poco más 55000 estudiantes, lleva más de 130 años de reconocida trayectoria en la que ha formado profesionales que se han insertado a la fuerza laboral especializada del país con impacto en diferentes áreas y en la política nacional.

El estatuto de la institución contempla en su artículo 5, inciso e, que uno de sus fines es Contribuir a salvaguardar y consolidar los valores que sustentan una sociedad democrática, la protección del ambiente, la defensa de la soberanía nacional, *el respeto a los derechos humanos y la búsqueda de una sociedad más libre, justa y equitativa*, igualmente entre sus lineamientos políticos contempla en el punto 7, que promoverá los valores universalmente aceptados entre los que menciona la justicia y la igualdad, mientras que en el punto 8 hace referencia al acceso equitativo de estudiantes sin más condición que la capacidad para asumir la exigencia de la vida universitaria. En cuanto a las condiciones de acceso a cargos docentes, cargos directivos y de decisión el estatuto de la UNA prevé como condicionante la idoneidad y sin barreras legales para al acceso a tales por otros motivos, garantizando en todo momento y en los distintos estamentos el acceso en igualdad de condiciones.

Por otro lado, es relevante para este estudio referir que la Universidad Nacional de Asunción en noviembre aprueba el Plan Estratégico 2021-2025 con resolución N° 03-00-2020 en consonancia con los objetivos de Desarrollo Sostenible.

El estudio realizado busca identificar si este marco legal ha rendido sus frutos en los periodos comprendidos entre los años 2010 y 2020 en lo que refiere a garantizar la igualdad de oportunidades en la Universidad Nacional de Asunción, en lo particular al acceso de mujeres a cargos de decisión en la mencionada institución y dilucidar su contribución al cumplimiento del objetivo 5 de los ODS.

Metodología y Recursos

La presente investigación es cuantitativa porque se clasifican los datos de acuerdo al género de cierta característica. Es descriptiva porque estudia la cantidad y porcentaje de hombres y mujeres en los estratos más importante de la Universidad Nacional de Asunción como Rector/a, Consejo Superior, Decano y Consejeros Directivos. El diseño de investigación es del tipo no experimental y transversal porque no existe manipulación de las variables.

La preparación de la base de datos consiste en codificar y agrupar las variables de acuerdo a las categorías, en el análisis exploratorio se obtiene información acerca del comportamiento de cada una de las variables de interés.

Los datos fueron obtenidos de las actas del Consejo Superior y actas de los consejos directivos de las 12 facultades, no se incluye a las facultades de Enfermería y Obstetricia y Ciencias sociales porque cuentan con encargada de despacho del Decanato actualmente los datos corresponden al a los periodos del 2016 a 2019 y 2019 a 2022.

Resultado

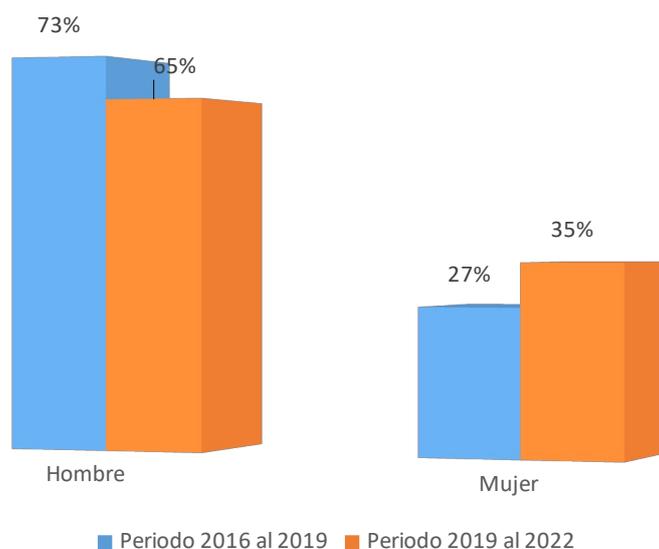
Desde su inicio la Universidad Nacional de Asunción hasta el 15 de abril de 2019, la máxima autoridad estuvo representada exclusivamente por hombres, el último Rector electo por el consejo superior fue el Prof. Mst. Abel Concepción Bernal Castillo, el 16 de abril de dicho año se elige por primera vez en la historia de la UNA, a una mujer como Rectora de la UNA, la Dra. Prof. Dra. Zully Vera de Molinas, quien antes de la elección ejercía el decanato de la Facultad de Ciencias Químicas, una de las 14 unidades académicas de la Universidad Nacional de Asunción.

El Consejo Superior Universitario es un órgano ejecutivo y deliberativo que está integrado por el Rector, Vicerrector, el Decano, un Docente, un Egresado y un estudiante de cada una de las facultades según el Artículo 37° del Estatuto de UNA. Este órgano ejerce el gobierno de la UNA conforme al Estatuto y en concordancia con la Constitución Nacional, la política universitaria y el plan estratégico definidos por la Asamblea Universitaria, en ese orden de prelación. El Rector es el representante legal de la UNA y dirige las actividades de la misma

en congruencia con las resoluciones de la Asamblea Universitaria y del Consejo Superior Universitario.

Seguidamente, se indicarán los resultados obtenidos de la información recolectada y se organizará por sexo y el periodo en el que se observa la ocurrencia de los hechos.

Gráfico 1: Porcentaje de miembros Consejo Superior de la UNA según su género y periodo



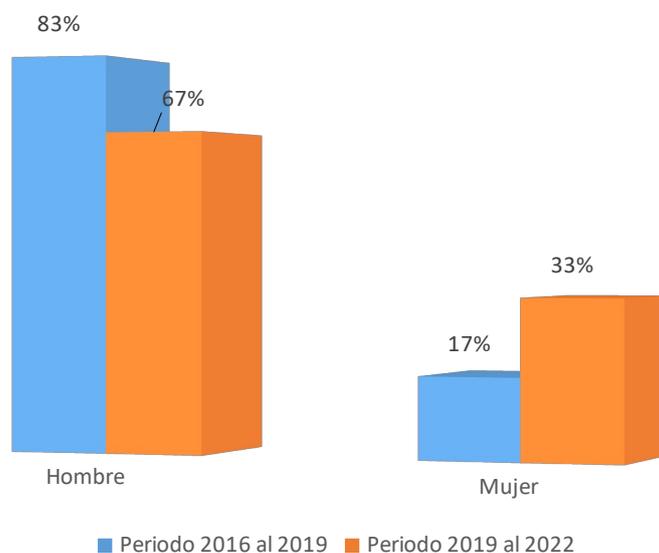
Fuentes: http://www2.una.py/actas_csu/inicio ; <https://www.una.py/la-universidad/unidades-academicas>

En el gráfico 1 existe diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso electivo a un lugar en el Consejo Superior Universitario de la UNA, para el periodo comprendido entre el año 2016 y el año 2019, con respecto al periodo que abarca los años 2019 a 2022, se aprecia un aumento del 8% en la cantidad de mujeres que han accedido a representaciones ante el Consejo Superior Universitario.

Es importante mencionar que los artículos 77° y 78° del Estatuto de la mencionada institución establecen que: “el Decano es el representante legal de la Facultad, será elegido por el Consejo Directivo, también órgano deliberativo y ejecutivo al igual que el Consejo Superior Universitario cuya circunscripción es a nivel de unidad académica”.

Tanto a nivel de gobierno de la universidad como de las unidades académicas no existen restricciones a candidaturas en referencia al género.

Gráfico 2: Porcentaje de Decanos en la UNA según su género

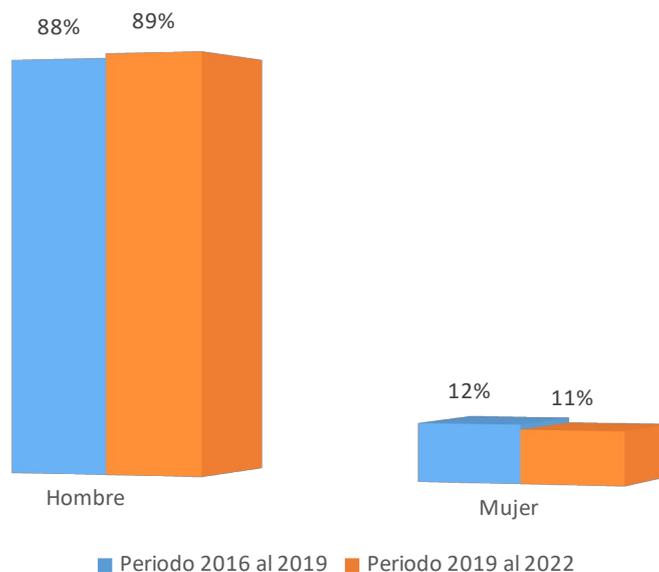


Fuentes: http://www2.una.py/actas_csu/inicio ; <https://www.una.py/la-universidad/idades-academicas>

El gráfico 2 refleja una diferencia del 16% entre el periodo actual y el periodo anterior, respecto al incremento de las mujeres en la asunción al cargo de Decana de diferentes Facultades de la UNA, lo que incidió directamente en el porcentaje de los hombres en el cargo de Decano que se redujo en igual porcentaje. No se observaron restricciones legales para acceder al cargo que se refiere al género.

El Consejo directivo está compuesto por el Decano, Vicedecano, Seis docentes, tres graduados, tres estudiantes, estos últimos tres son elegidos por sus pares, conforme al estatuto. No existen restricciones para acceder al cargo que se refiere al género.

Gráfico 3: Porcentaje de hombres y mujeres en el Consejo Directivo de las Facultades de la UNA, según género y periodos.



Fuentes: http://www2.una.py/actas_csu/inicio ; <https://www.una.py/la-universidad/unidades-academicas>

El Consejo Directivo está compuesto por el Decano, Vicedecano, seis docentes, tres graduados, tres estudiantes, estos últimos tres son elegidos por sus pares, conforme al estatuto.

En el gobierno deliberativo de las unidades académicas, a nivel UNA no se observa diferencia significativa entre los porcentajes de mujeres y de hombres, las elecciones lanzan como resultado un porcentaje ínfimo de diferencia en lo que refiere al género. Esto se evidencia en el Gráfico 3 en el que se visualiza el porcentaje por género de los miembros del Consejo Directivo de las distintas Facultades, clasificados por periodos estudiados.

Conclusión y Recomendaciones

El Gobierno de la Universidad Nacional de Asunción presenta especial relevancia para la sociedad por su injerencia social en la formación de profesionales universitarios de diferentes áreas del saber y por la generación de conocimiento que ha aportado a lo largo de más de un siglo de historia.

Su compromiso con el país no se reduce únicamente a lo mencionado en el párrafo anterior, como institución pública también debe responder a los compromisos asumidos por el Estado Paraguayo y planificar sus acciones en concordancia con los acuerdos ratificados y los planes de desarrollo establecidos.

En este caso el análisis de los datos ha sido realizado en base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se ha trazado a nivel mundial y que ha ratificado nuestro país, específicamente la atención de este estudio se centra en el Objetivo 5, *lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. En este sentido, los datos analizados denotan que la Universidad Nacional de Asunción ha aportado al logro de estos objetivos, analizando los dos últimos periodos de gobierno comprendidos entre los años 2016 - 2019 y, 2019 - 2022; con un incremento del 8% de mujeres en el Consejo Superior Universitario, órgano deliberativo y ejecutivo de la Universidad y en ejercicio de la autoridad máxima. Se registró además un aumento significativo del 16% de mujeres en cargos de Decanato, autoridad ejecutiva máxima de las unidades académicas. Ambos niveles de gobierno denotan un paso hacia el logro de la igualdad de género en la institución.

En lo que se refiere a espacios para las mujeres en los diferentes consejos directivos, el gráfico 3 demuestra que los espacios de representación para las mujeres en esta instancia son mayores que en las dos instancias anteriores, ya que la diferencia en el porcentaje de hombres y mujeres en estos cargos es ínfimo y casi igualitario en cantidades.

Consideramos que se ha logrado avances en función a los ODS en lo que refiere al Objetivo 5 al interior de la UNA. Aún así, se debe ahondar esfuerzos en lograr un aumento significativo de mujeres en cargos de decisión para alcanzar el pleno logro de la igualdad. Si bien las regulaciones vigentes en la institución garantizan la igualdad de oportunidades, en la práctica aún dista de la igualdad real en la asunción de cargos de representación y decisión en la Institución, situación que debe considerarse en las planificaciones estratégicas de los próximos periodos apuntando a un aumento gradual significativo con metas concretas que conlleven al logro del 50% de mujeres en cargos de decisión dentro de la Universidad y al interior de las Unidades Académicas de la Institución.

Bibliografía digital consultada

Constitución Nacional. (1992). Recuperado de:

<https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional->

Facultad de Arquitectura. Actas de Consejo Directivo. Recuperado de: <https://fada.una.py/>

Facultad de Ciencias Agrarias. Actas de Consejo Directivo. Recuperado de:

<https://www.agr.una.py/>

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Actas de Consejo Directivo. Recuperado de:
<https://www.facen.una.py/es/>

Facultad de Ciencias Económicas, Actas de Consejo Directivo. Recuperado de:
<https://www.eco.una.py/>

Facultad de Ciencias Médicas, Actas de Consejo Directivo. <https://www.med.una.py/>

Facultad de Ciencias Veterinaria, Actas de Consejo Directivo. <http://www.vet.una.py/>

Facultad de Ciencias Químicas. Actas de Consejo Directivo. <https://qui.una.py/>

Facultad de Filosofía, Actas de Consejo Directivo. <http://www.fil.una.py/home/>

Facultad de Odontología, Actas de Consejo Directivo. <https://www.odo.una.py/>

Facultad Politécnica, Actas de Consejo Directivo. <https://www.pol.una.py/>

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Actas de Consejo
Directivo. <http://www.der.una.py/>

Facultad de Ingeniería. Actas de Consejo Directivo, <http://www.ing.una.py/>

Instituto Nacional de Estadística, Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://ods.ine.gov.py/>

Instituto Nacional de Estadística, Atlas de Gener. [https://atlasgenero.ine.gov.py/detalle-
indicador.php?id=115](https://atlasgenero.ine.gov.py/detalle-indicador.php?id=115)

Objetivos de Desarrollo Sostenible, 17 objetivos para transformar el mundo.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Mujeres alcaldesas
electas. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/mujeres-alcaldesas-electas>

Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030. _

<https://www.stp.gov.py/pnd/wp-content/uploads/2014/12/pnd2030.pdf>

Universidad Nacional de Asunción, Actas de Consejo Superior.

http://www2.una.py/actas_csu/inicio

Universidad Nacional de Asunción, Política de la Universidad Nacional de Asunción.

https://www.una.py/wp-content/uploads/2022/02/Resolucio%CC%81n-No-2_Acta-No-2-30_11_2021-AU.pdf

ONU Mujeres. América latina y elcaribe. Paraguay <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/paraguay>