

EMPLEABILIDAD Y GÉNERO EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE ASUNCIÓN

EMPLOYABILITY AND GENDER IN A PRIVATE UNIVERSITY OF ASUNCIÓN

Rosa Concepción Barreto de Pappalardo¹

Ingrid María Victoria Ayala Yakisich²

Amira Daniel Agüero Wagner³

Vanessa Carolina Duarte⁴

Tania Rosa Bettina Olmedo Ortiz⁵

María Luz Pereira Cubilla⁶

Talía Monserrath López Reyes⁷

Yonathan Isaac Velazquez Riquelme⁸

RESUMEN

La empleabilidad en función al género, ha sido un tema que ocasionó y sigue generando mucha controversia. Actualmente constituye no sólo una discriminación positiva hacia un ser humano, sino que se traduce en un perjuicio y en un retroceso de la humanidad misma.

¹ Universidad Nacional de Asunción - Universidad Americana. Asunción, Paraguay. E-mail: rosa.pappalardo@americana.edu.py

² Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: punkesito96@hotmail.com

³ Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: amiradaniela@gmail.com

⁴ Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: vduarte939@gmail.com

⁵ Universidad Nacional de Asunción, Instituto Superior de Lengua. Asunción, Paraguay. Email: taniaoortiz@gmail.com

⁶ Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: marialuz08@hotmail.com

⁷ Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: talialopez15re@gmail.com

⁸ Universidad Americana, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Asunción, Paraguay. E-mail: 2811yv@gmail.com

En esta investigación se analiza la situación en la que se encuentra el género femenino en la Universidad Americana de Asunción, en cuanto a la igualdad de oportunidades al acceso de empleo. Para esto se ha analizado cuantitativamente la población de funcionarios que la conforman, en los distintos cargos ocupacionales. Se pudo constatar en base a los datos contrastados que en dicha institución educativa existe un techo de cristal para el género femenino ya que en las dos áreas ocupacionales de mayor relevancia, encargadas del trabajo estratégico y directivo, predominan los hombres y en la última área, encargada netamente del trabajo operativo, predomina una mayoría de mujeres.

Palabras clave: Empleo; igualdad de oportunidades; género.

ABSTRACT

The employability in function to the gender, has been a subject that caused and continues generating a lot of controversy. At the moment it constitutes not only a positive discrimination towards a human being, but that is translated in a detriment and in a regression of the same humanity. This research analyzes the situation in which the female gender is found at the American University of Asunción in terms of equal opportunities for access to employment. For this, the population of officials that comprise it, in the different occupational positions, has been analyzed quantitatively. It could be verified based on the contrasted data that in said educational institution there is a glass ceiling for the female gender since in the two most important occupational areas, responsible for strategic and managerial work, men predominate and in the last area, In charge of operational work, a majority of women predominate.

Keywords: Employment; equal opportunity; sex.

INTRODUCCIÓN

La mujer en la antigüedad era relegada por la sociedad a cumplir el papel de ama de casa y madre, siendo considerada como un mero bien u objeto, infravalorada y discriminada en la mayoría de los aspectos. Con la creación de la ONU, en 1945 se fueron dando los primeros pasos en pos de la igualdad de género, la no discriminación a la mujer y la libertad. “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, Art.2), se puede citar como referencia también la “Declaración de la Asamblea General de las

Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer” que en 1967 estableció determinadamente que: “...la discriminación contra la mujer, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”.

El objetivo de la igualdad de oportunidades laborales constituye, hoy en día, una prioridad en los ordenamientos jurídicos de la mayor parte de los países. Sin embargo, a pesar de la creciente legislación que fue surgiendo respecto al tema, así como los programas desarrollados en las últimas décadas para combatir esta situación y tratar de corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en distintos niveles aún persisten importantes diferencias por razón del género en la sociedad lo que repercute directamente en la esfera laboral y por consiguiente, una desigualdad económica. Estas disparidades resultan ser particularmente relevantes dentro del mercado de trabajo, por lo que muchas de las acciones diseñadas para tratar de eliminarlas o mitigarlas se han centrado, especialmente, en actuar en el ámbito laboral.

En septiembre del 2011, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Organización de los Estados Americanos (OEA) realizó un informe titulado: “Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente”, en el cual se establece la correlación directa entre la brecha de género y la competitividad de las economías de la región; además se reafirma la siguiente premisa:

Los países que tienen una mayor igualdad entre mujeres y hombres son más productivos, tienen mayores niveles de crecimiento económico, instituciones más representativas y mejores resultados de desarrollo para las próximas generaciones. La igualdad de género – más allá de ser en si mismo un derecho humano y un objetivo de desarrollo – es una política económica inteligente.

Entonces, ¿por qué resulta tan complicado alcanzar este objetivo? Si bien muchos factores se diferencian en cada región, es categórico afirmar que la idiosincrasia sigue estando empapada de machismo, principal factor socio-cultural que desestabiliza la lucha por la igualdad de género.

Según el estudio previamente mencionado las mujeres perciben entre el 90% y el 60% del ingreso medio de los hombres, es decir que por el mismo (o mayor) trabajo perciben menos dinero. La percepción monetaria inferior no es el único problema, sino que también el acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. La Organización Interamericana del Trabajo (OIT) establece que: “las mujeres están desproporcionadamente representadas en el trabajo precario - empleos mal remunerados, poco cualificados e inseguros”, esto se consolida por otro factor determinante: la formación, que desempeña un

papel importante en la búsqueda de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. La carencia de acceso a la educación, la formación técnica y profesional determina el futuro laboral de la mujer y al adolecer también de competencias básicas, como la alfabetización y habilidades aritméticas, se les priva de “participar de manera más significativa en la fuerza de trabajo” (OIT, 2017).

La incorporación de la mujer al mundo laboral en el Paraguay, ha tenido un avance significativo, sin embargo a pesar de las reformas efectuadas en el Código Laboral en pos a la igualdad de oportunidad y remuneración para las mujeres, continúa la segregación y discriminación laboral. La situación de pobreza general de Paraguay afecta a todos los trabajadores. Empero, la discriminación en materia de empleo hace que las mujeres se vean obligadas a aceptar los peores trabajos y las remuneraciones más bajas.

Se destaca además, que a la mujer se le presentan numerosos obstáculos al momento de incluirlas como trabajadoras, sobre todo si las mismas son madres, en este sentido la problemática es aún mayor, considerando que la mayoría de las empresas/instituciones prefieren a mujeres solteras o sin hijos.

Teniendo presente estos antecedentes en nuestro país, se describe la situación en la que se encuentra en la Universidad Americana de Asunción para determinar la relación entre la empleabilidad y el género en dicha institución, así como la incidencia del género femenino en las distintas áreas ocupacionales. Con esta investigación se visualizará el nivel de acceso del género femenino en dicha Universidad lo que permitirá analizar comparativamente la distribución de los cargos en función al género. La importancia de dicho análisis radica en la determinación de la situación de la mujer en el campo laboral teniendo como referencia la población de dicha institución educativa, para así tener un panorama, que si bien es cierto, será reducido, pero de igual manera servirá como parámetro para evaluar y en futuro, de ser necesario, establecer políticas en pos de la igualdad de género en dicha institución.

METODOLOGÍA

Para esta investigación se obtuvo la nómina de funcionarios de la Universidad Americana de Asunción en donde la población es de 439 personas y se tomó la muestra total para obtener mayor representatividad.

El diseño de la investigación es no experimental, de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo con análisis comparativo entre variables. Primeramente se categorizó la población total de 439 funcionarios en 3 grupos considerando el área ocupacional en la que

se desempeñan y la relevancia de dichos puestos: Directivos y Gerentes – Docentes – Personal Administrativo y de Apoyo.

Posteriormente se procedió a la sistematización de los datos para luego realizar el análisis comparativo de las distintas variables a través de un análisis estadístico simple, comparando directamente la cantidad en cada categoría determinada.

RESULTADOS

Nuestra muestra total compuesta por 439 personas, arrojó un total de 229 funcionarios pertenecientes al género masculino (52%) y 210, al femenino (48%).

En la primera categoría analizada, la de Directivos y Gerentes, de una muestra de 15 personas se ha encontrado que 8 (53,3%) son hombres y 7 (46,6%) mujeres, lo que se traduce en una mayoría para hombre ocupando dicho tipo cargo. En la segunda categoría analizada, Docentes, de una muestra de 306 personas hemos encontrado 138 mujeres (45%) y 168 hombres (55%), lo que se traducen en una mayoría de hombres en el plantel docente. En la tercera categoría analizada, Personal Administrativo y de Apoyo, con una muestra de 118 personas encontramos que 53 son hombres (45%) y 65 mujeres (55%) por lo que pueden notarse que en los cargos administrativos y de apoyo son ocupados en su mayoría por mujeres (Gráfico 1).

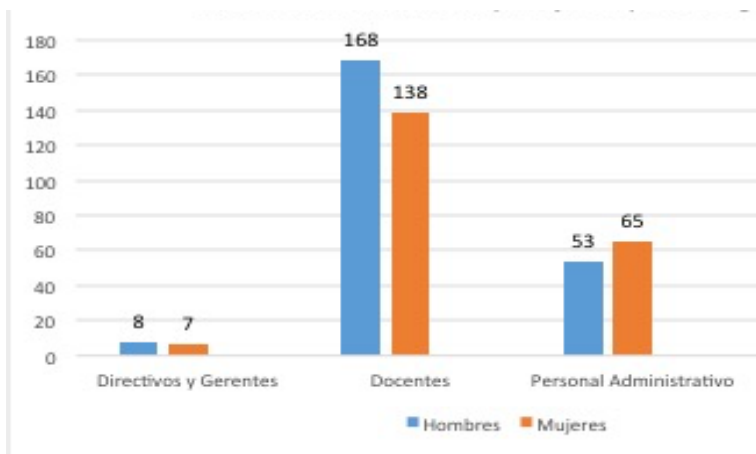


Gráfico 1. Cantidad de hombres y mujeres por categoría.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, al analizar comparativamente la distribución de los cargos en función al género, nos permitieron visualizar el nivel de acceso del género femenino en dicha institución.

Salta a la vista que en las dos primeras categorías, cuyos cargos tienen mayor relevancia, prestigio y remuneración (Directivos y Gerentes - Docentes), son ocupados en su mayoría por hombres, mientras que la última categoría (Personal Administrativo y de Apoyo) tiene una mayoría de mujeres. Analizando objetivamente dichas diferencias, podemos inferir la existencia de un techo de cristal para el género femenino en dicha Institución ya que en las dos áreas ocupacionales de mayor relevancia, encargadas del trabajo estratégico y directivo, predominan los hombres y en la última área, encargada netamente del trabajo operativo, predomina una mayoría de mujeres.

La problemática en esta situación radica en que las barreras que impiden a las mujeres avanzar en su carrera no son visibles, ya que no dependen de normas o de políticas internas de su lugar de trabajo, sino que se deben a factores socioculturales que están fuertemente arraigados en nuestra sociedad, por citar, el machismo, siendo este el fenómeno más frecuente que incide en esta situación. La principal manera de combatir esta problemática es precisamente, dando visibilidad a esta situación, haciendo visible lo invisible al introducir este tema a debate, en busca de alcanzar la igualdad de oportunidades y de crecimiento profesional.

La equidad de género se encamina a brindar oportunidades justas a mujeres y varones, pero a diferencia de la igualdad, se considera la idea de que mujeres y varones son distintos, por lo que estas oportunidades serán de acuerdo a las características, contextos y necesidades específicas en donde se encuentren y que posean, desde los diversos ámbitos en los que interactúan, por ejemplo en el ámbito laboral, educativo, de la salud, el económico, cultural y social en general.

Hablar del tema equidad de género implica la participación de todas las personas en la práctica y como una forma de vida, con el fin de poder impactar verdaderamente en la sociedad y propiciar pequeños cambios pero significativos, que impliquen un compromiso de la sociedad que se vea reflejado día a día en la práctica para propiciar una participación equitativa de hombres y mujeres en todos los ámbitos de desarrollo personal y profesional.

Es necesario abordar no solo la igualdad sino también la equidad entre los géneros así como también la solidaridad para la convivencia, la empatía, la dignidad, el respeto y la libertad.

Llegar a la equidad de género no es tarea fácil, ya que requiere cambios tanto en las prácticas institucionales como en las relaciones sociales que, hoy en día, legitiman y hacen más fuertes y marcadas las disparidades de género. Es por ello que, cuanto más hagamos uso de la equidad de género en nuestras prácticas, en el lenguaje, en la educación, el ámbito laboral, en la política, es decir, mientras más veamos la equidad de género como una forma o un hábito de vida, se propiciarán relaciones más sanas, donde no esté presente la violencia física, psicológica o sexual entre varones y mujeres.

El logro de la igualdad permite avanzar en otros derechos y contribuye a la calidad de la democracia, por ello las políticas públicas y de instituciones privadas, se convierten en los instrumentos necesarios para revertir las condiciones que impiden el disfrute de los derechos de las mujeres.

Construir condiciones para la igualdad real y efectiva, y remover los factores que la impidan, como establece la Constitución Nacional (Art. 48), supone importantes desafíos para el Paraguay, el cumplimiento de estos objetivos permitirá construir una sociedad basada en el mejoramiento de las capacidades y oportunidades humanas, con personas libres de elegir la trayectoria de su vida, en el marco de relaciones sociales y políticas democráticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM); Organización de los Estados Americanos (OEA). (2011). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Washington: CIM-OEA. Recuperado de <https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP%5BFinal-Web%5D.pdf>

Constitución Nacional del Paraguay. (1992). Recuperado de <http://www.leyes.com.py/documentaciones/constitucion-nacional-paraguaya/>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>

Organización Interamericana del Trabajo (OIT). (2017). Igualdad de género. Recuperado de <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Issues/Genderequality/index.htm>