

Estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una

Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021.

Institutional strategy for gender equality at work in a National University

of the City of Villarrica, 2021.

Lic. Luz Mabel Ortigoza Espínola

Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo

e-mail: luzmabelortigozaespinola@gmail.com

Lic. José A. Oviedo

Tutor de investigación

e-mail:jocpoeta@gmail.com

Recibido: 31/08/2023

Aprobado: 17/11/2023

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021. Se analizó los datos utilizando la metodología analítica, descriptiva, cuantitativa y no experimental de corte transversal y se presentan los resultados del cuestionario aplicado a través de gráficos y tablas para una mejor comprensión. Entre las principales conclusiones a permitido identificar teniendo en cuenta a la mayoría de los funcionarios que las facultades nunca cuentan con estrategias para la igualdad de género en el trabajo y los que consideraron casi siempre, mencionaron que se desarrollan nuevas metodologías de trabajo, el fortalecimiento de prácticas de derechos humanos y propiciar el empoderamiento. Por tal motivo, entre las recomendaciones se menciona el fomento de acciones que fortalezcan la igualdad de género laboral.

Palabras Clave: Igualdad de género laboral, estrategia institucional, acciones, obstáculos.

Abstract

The objective of this research work is to analyze the institutional strategy for gender equality at work at a National University of the City of Villarrica, 2021. The data was analyzed using the analytical, descriptive, quantitative and non-experimental cross-sectional methodology and the results of the applied questionnaire are presented through graphs and tables for a better understanding. Among the main conclusions, it has been possible to identify, taking into account the majority of officials, that the faculties never have strategies for gender equality at work and those who almost always considered, mentioned that new work methodologies are being developed, the strengthening of human rights practices and promote empowerment. For this reason, the recommendations mention the promotion of actions that strengthen labor gender equality.

Keywords: Labor gender equality, institutional strategy, actions, obstacles.

Introducción

El presente trabajo de investigación ha tenido como objetivo analizar la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021. Y como objetivos específicos: Identificar con qué tipo de estrategia institucional cuenta la universidad, describir las acciones que realizan para la igualdad de género en el trabajo e identificar los obstáculos para la igualdad de género en el trabajo.

La igualdad de género significa tener en cuenta los intereses, necesidades, prioridades y reconocer la diversidad de

los diferentes grupos de mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades en el trabajo puede garantizar el disfrute igualitario de los derechos básicos y es, al mismo tiempo, una herramienta importante para garantizar la protección contra la exclusión social.

Esta investigación centra su interés en la obtención de datos relevantes acerca de la igualdad de género que constituye a la igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades entre las mujeres y los hombres, etc.

Este estudio parte de la necesidad de obtener datos sobre la situación que se presenta en relación con la igualdad de género. Esta investigación también apoya la implementación de políticas públicas que aseguren la igualdad salarial entre hombres y mujeres, asegurando así una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral a través del papel activo de las universidades en la promoción de la importancia de la igualdad de género.

En este sentido, los hallazgos de la investigación han ayudado a sugerir soluciones y conocimientos para la igualdad de género en el trabajo, siendo importante realizar esta investigación para brindar información relevante la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica.

Genero

Se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre femenino y masculino.

Para Varela (2018), el género es una construcción social de la feminidad. El concepto de género es la categoría central de la teoría feminista. La noción de género surge a partir de la idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales.

Igualdad

Es un principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

También se puede mencionar que es como la “capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica” (Kurczyn Villalobos, 2001, p. 8).

Igualdad de género

Se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y

oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.

Para la OMS (2002), es la “ausencia de discriminación basada en el sexo de la persona en materia de oportunidades, asignación de recursos y beneficios o acceso a los servicios.”

De acuerdo a la UNESCO, se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

Desigualdad de género

La desigualdad se utiliza para indicar lo opuesto a igualdad, es decir, la falta de relación entre dos o más cosas o personas, que no son iguales.

Según señala CEPAL (2019), las desigualdades de género son un obstáculo para el desarrollo sostenible, y los cambios

en el escenario que enfrenta la región son una manifestación de la urgencia de avanzar decididamente hacia estilos de desarrollo que contemplen en sus cimientos la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, así como la garantía de los derechos de todas las personas sin excepción.

Discriminación salarial

Teniendo en cuenta Castillo (2011), menciona que la discriminación salarial se caracteriza cuando individuos con iguales capacidades perciben salarios diferenciados debido a factores que no están relacionados con la productividad del trabajador sino a otros aspectos como el sexo, la raza, etnia, etc.

Igualdad laboral

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin

importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan ni la religión que profesen o su ideología política. (Kurczyn Villalobos, 2001, p. 14)

La Ley N° 213/93 Código de Trabajo, establece la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, sin ningún tipo de discriminación por razones de género, nacionalidad, religión, condición social, opinión política y actividad sindical. Sin embargo, es necesaria la implementación de políticas públicas para el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo.

Es competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo. Asimismo, la misión de la Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora es velar por la protección de

los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.

Asimismo, difundir la normativa, en especial la Ley 5.407/15 de Trabajo Doméstico, la Ley 5.508/15 de Promoción y Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna, y las disposiciones del artículo 134° de la Ley N° 213/93 “Código de Trabajo”, que establece obligaciones a cargo de establecimientos industriales o comerciales en los cuales trabajen más de cincuenta trabajadores de uno u otro sexo, de habilitar salas o guarderías para niños menores de dos años.

Principio 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras

En este principio detallan que los trabajadores/as pasan la mitad de sus días en el ámbito laboral, lo cual pone a las

empresas en una posición clave para velar por la salud integral de los mismos. Hacerlo desde la perspectiva de género es adecuado, teniendo en cuenta que hombres y mujeres afrontan diferentes obstáculos en el mantenimiento de la salud, la seguridad y bienestar.

Y, por último, el bienestar de los trabajadores/as implica la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En ocasiones esto constituye una dificultad para las mujeres, teniendo en cuenta que, en la mayoría de los casos, las mismas deben hacerse cargo de las tareas de cuidado y la logística familiar, lo cual implica en ocasiones una doble jornada. Para paliar dicha situación, las empresas pueden establecer procedimientos que faciliten a los hombres participar en las responsabilidades familiares y en el cuidado de los hijos/as, promocionando así la corresponsabilidad.

También, el informe de ONU Mujeres: Igualdad de Género y Principales

Brechas en Paraguay, indica que en el país, las mujeres perciben un ingreso equivalente al 70,6% del salario de los hombres, accediendo a menos horas de trabajo remunerado a la semana.

Además en la región, el 59% de los empleos de las mujeres se ubica en el sector informal, sin amparo de la legislación laboral ni protección social, al tiempo que 17 de cada 100 mujeres latinoamericanas económicamente activas son trabajadoras domésticas remuneradas, más de 200.000 en Paraguay, marca el informe de ONU Mujeres (ONU mujeres, 2016).

Conforme lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en las empresas, representan aproximadamente el 20% por ciento del segmento. Es responsabilidad de las empresas seguir impulsando el logro de la equidad hasta lograr la paridad. La

incorporación y selección de mujeres en todos los cargos de la empresa, en igualdad de condiciones que los hombres, garantiza la diversidad de talentos, además de asegurar la conformación de consejos de administración y gerencias representativas.

En cuanto a la remuneración refieren que es importante que ésta sea justa, ya que existen muchos motivos por los cuales las trabajadoras sufren discriminación salarial, a través de prácticas discriminatorias directas (discriminación por género) o indirectas (desvalorización de trabajo por género). Para una comprensión más acabada, presentamos a continuación aspectos puntuales desarrollados por el PNUD en el informe Negocios que promueven la igualdad.

Materiales y Métodos

La investigación adoptó un enfoque cuanti-cualitativa, vale decir, buscó recolectar y analizar datos cuantitativos del fenómeno en estudio, considerando que no se manipularán datos sino se recogerán tal como se halla en el lugar de estudio. Este enfoque utilizará la “recolección de datos en base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4). Los datos cualitativos permitieron mayor profundidad y análisis para complementar los datos cuantitativos para la comprobación de los objetivos.

Según su objeto, correspondió a una investigación no experimental, porque solo se estudió la situación real del tema elegido en su ambiente natural, sin condicionarlo de manera alguna, sino más bien observando la situación real en que se encuentra.

Según su periodo y secuencia fue de corte transversal, porque se estudió la variable en un tiempo determinado sin realizar un seguimiento ya que el instrumento de recolección de datos se aplicó solo una vez.

El alcance de la investigación fue descriptivo, porque se describió sobre estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021.

Teniendo en cuenta a Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones de alcance descriptivo buscan:

Especificar propiedades y características importantes del fenómeno en estudio. Es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente sobre los aspectos de la variable a las que se refiere, esto es, su objetivo no es indicar cómo

se relaciona con otras variables. (p. 92)

Estuvo conformada por directivos y funcionarios de una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, departamento del Guairá.

Estuvo conformada por 6 directivos y 20 funcionarios de una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica.

El método deductivo, porque se partió de una situación general para identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general y el método sintético, porque a partir de la interrelación de los elementos que identifican el objeto, cada uno de ellos se relacionó con el conjunto en la función que desempeña con referencia el tema de investigación.

Técnica

- Encuesta
- Entrevista estructurada

Instrumento de recolección de datos

- Formulario con preguntas cerradas
- Guía de entrevista estructurada

Procesamiento para la recolección de datos

Una vez recolectado todos los datos, se procesó y representó en cuadros y gráficos para describir con mayor propiedad los resultados. Para el análisis de los datos recolectados se tuvo en cuenta los objetivos de la investigación para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Consideraciones éticas

Durante la elaboración se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

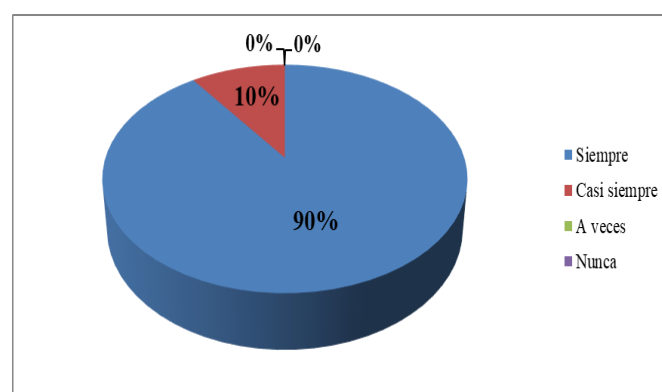
- Consentimiento de los trabajadores para ser encuestados.
- Se informó a los funcionarios de que la participación es voluntaria.
- Que los resultados se utilizaron solo con fines educativos.
- Se evitó sesgos a la hora de procesar los datos.

Resultados y Discusión

Resultados de la encuesta aplicado a los funcionarios

Gráfico 1

Consideración sobre importancia de la igualdad de género en el trabajo



Fuente: Encuesta a los funcionarios de la institución educativa

Descripción e interpretación

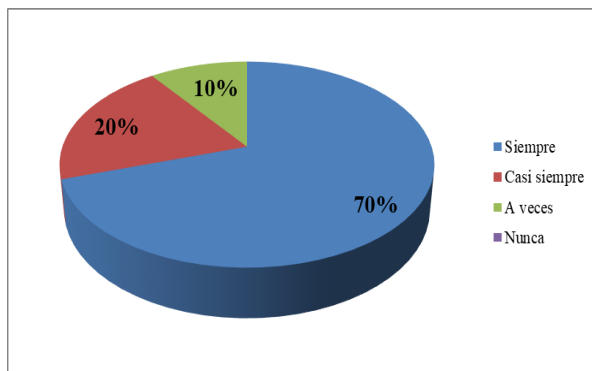
El 90% de los encuestados respondió que siempre consideran importante la igualdad de género en el trabajo, en tanto el 10% contestó que casi siempre.

La igualdad de género laboral es importante por una serie de razones, tanto sociales como económicas, es un derecho humano fundamental que contribuye al

bienestar de las personas, sus familias y las sociedades en general.

Gráfico 2

Consideración que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades laborales



Fuente: Encuesta a los funcionarios de la institución educativa

Descripción e Interpretación

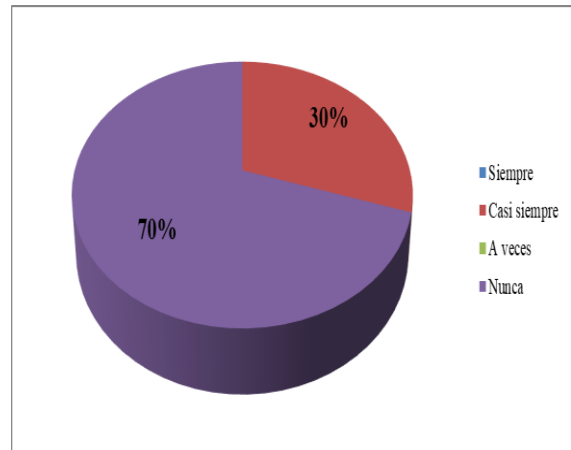
El 70% de los encuestados consideran siempre que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades laborales, el 20% casi siempre y el 10% a veces.

En contraste con el estudio de Brazola (2021), menciona en su trabajo de investigación que conseguir la igualdad de oportunidades es una meta global, no sólo por considerarse un derecho fundamental,

sino por ser un componente esencial en el bienestar y desarrollo de la sociedad.

Gráfico 3

La universidad cuenta con estrategias para la igualdad de género en el trabajo



Fuente: Encuesta a los funcionarios de la institución educativa

Descripción e Interpretación

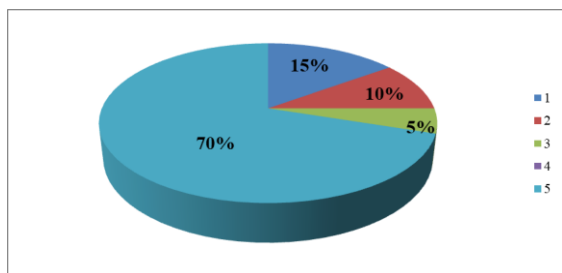
El 70% de los encuestados contestó que nunca la facultad cuenta con estrategias para la igualdad de género en el trabajo y el 30% respondió que casi siempre cuentan con estrategias.

Teniendo en cuenta los resultados, es fundamental que las universidades

cuenten con estrategias de igualdad de género, ya que son importantes porque contribuyen a crear una sociedad más justa e inclusiva.

Gráfico 5

Tipos de estrategias institucionales con que cuenta la universidad



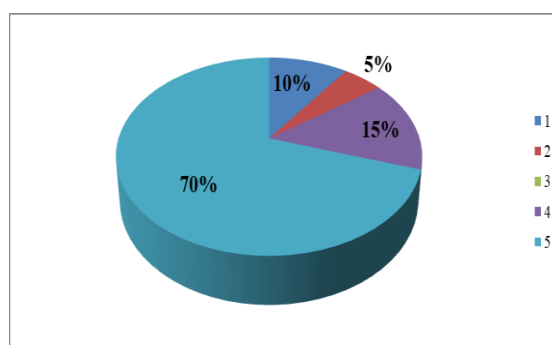
El 70% de los encuestados contestó que la universidad ni la facultad no cuenta con ninguna estrategia para la igualdad de género en el trabajo, el 15% respondió que desarrollan nuevas metodologías de trabajo, el 10% se realiza el fortalecimiento de prácticas de derechos humanos y el 5% la de propiciar el empoderamiento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, teniendo en cuenta a la OIT (2022), menciona que las estrategias

instituciones son esenciales para promover la igualdad de género en el trabajo.

Gráfico 6

Acciones que realizan para la igualdad de género en el trabajo



Fuente: Encuesta a los funcionarios de la institución educativa

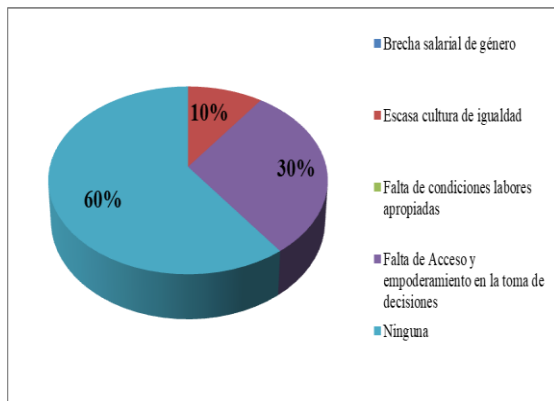
El 70% de los encuestados respondió que no se realizan ningún tipo de acciones para la igualdad de género, el 15% fortalecer la articulación de las diferentes políticas públicas, planes, programas y/o proyectos, el 10% promover una estrategia de fortalecimiento de capacidades a nivel institucional y el 5% promover la articulación de políticas

públicas de protección social con enfoque de interculturalidad y género.

En consonancia con lo que menciona la OIT (2018), las acciones que se pueden realizar son la adopción de leyes y reglamentos que prohíban la discriminación por motivos de género, o la implementación de programas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Gráfico 7.

Tipos de obstáculos para la igualdad de género



Fuente: Encuesta a los funcionarios de la institución educativa

El 60% de los encuestados respondió que no existen ningún tipo de obstáculos para la igualdad de género en el trabajo, en tanto el 30% considera que es

la falta de acceso y empoderamiento en la toma de decisiones y el 10% que es la poca cultura de igualdad.

En base a los resultados, a la diferencia del estudio realizado por Sarrió et al. (2002) no detectaron obstáculos relativos principalmente a la falta de intereses profesionales, motivación y rasgos de personalidad.

Conclusión:

En la investigación realizada se ha podido analizar la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021. A través de la aplicación de la encuesta a los funcionarios y la entrevista los directivos, se llegó a las siguientes conclusiones:

En la investigación realizada se ha podido analizar la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica, 2021. A través de la aplicación de la encuesta a los funcionarios y la

entrevista los directivos, se llegó a las siguientes conclusiones:

En relación al tipo de estrategia institucional que cuenta la universidad, los datos hallados han permitido identificar teniendo en cuenta a la mayoría de los funcionarios que las facultades nunca cuentan con estrategias para la igualdad de género en el trabajo y los que consideraron casi siempre, mencionaron que se desarrollan nuevas metodologías de trabajo, el fortalecimiento de prácticas de derechos humanos y propiciar el empoderamiento.

La entrevista a los directivos, de acuerdo a la mayoría dejó como resultado que actualmente en la Universidad no está ejecutando ningún tipo estrategia para la igualdad de género en el trabajo y los que han referido que cuentan con estrategias pero solo en forma escrita como documento, además del código de ética, el manual de inducción de la Secretaria de la

Función Pública y del uso de Recursos Humanos.

En cuanto a las acciones que realizan para la igualdad de género en el trabajo, los datos han revelado que de acuerdo a la mayoría de los funcionarios nunca se realizan y los que refirieron casi siempre y siempre, los tipos que de acciones son fortalecer la articulación de las diferentes políticas públicas, planes, programas y/o proyectos, promover una estrategia de fortalecimiento de capacidades a nivel institucional, también la de promover la articulación de políticas públicas de protección social con enfoque de interculturalidad y género.

También, según la entrevista arrojó que actualmente en la mayoría de los casos no se está llevando a cabo ninguna acción o actividad para la igualdad de género, en tanto que la minoría promueve la especialización, el empoderamiento para la toma de decisiones, el trato igualitario

entre los compañeros, mismas oportunidades laborales.

Con respecto a los obstáculos para la igualdad de género, los datos arrojados han permitido identificar que para la mayoría nunca existen obstáculos, en tanto la minoría consideró que a veces y que son la falta de acceso y empoderamiento en la toma de decisiones y la poca cultura de igualdad.

De acuerdo a la entrevista a los directivos, no existe obstáculos para la igualdad de género en el trabajo, capaz la falta de cultura de igualdad, pero que depende del empoderamiento de cada para poder lograr ganar su lugar en el ámbito laboral.

En otros datos hallados, se considera importante mencionar que la mayoría de los funcionario han mencionado en la institución donde trabajan siempre existe la igualdad de género en lo que respecta al plano laboral.

De esta manera se cumplen los objetivos específicos de la investigación.

En cuanto al objetivo general:

Que, actualmente en la Universidad donde se llevó a cabo la investigación, no se está ejecutando activamente las estrategias de igualdad de género en el trabajo, sin embargo, existe la iniciativa documentada y su implementación activa dentro de dicha institución.

En definitiva, con todo lo expuesto se asume que se logró el objetivo general; así como los objetivos específicos en la investigación propuesta acerca de la estrategia institucional para la igualdad de género en el trabajo en una Universidad Nacional de la Ciudad de Villarrica.

Recomendaciones

De acuerdo con los objetivos planteados y dando respuesta al problema de investigación presentado al iniciar este estudio, se realizan las siguientes recomendaciones:

A la universidad

Garantizar la no discriminación por razón de género en el acceso al empleo.

Fomentar acciones que fortalezcan la igualdad de género laboral.

Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos directivos y de selección de personal.

A nuevas investigaciones

Ampliar la muestra abarcando universidades públicas y privadas, para tener una visión actualizada sobre las estrategias de igualdad de género implementadas.

Agradecimientos

A Dios, a mi familia, a mi tutor por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados para la culminación de esta investigación, y a la Dirección Académica de la Universidad, por permitirme acceder a la publicación de este Artículo en la Revista Científica de la UNVES.

Bibliografía

Abramo, L. y Valenzuela, M. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. OIT.

Hernández, R., Hernández, C., y Baptista, P. (2014): *Metodología de la Investigación*. McGRAW- HILL Interamericana S.A.

ONU Mujeres (2016). Plan de igualdad. Guía para una buena elaboración e implementación.

Kurczyyn Villalobos, P. (2001). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Menéndez, M. I. (2020). *Elaborar publicidad generadora de feminismo: hacia una propuesta metodológica sobre femvertising*, Pensar la publicidad 14(2), 251-260.

Serafini, V. (2019), *ODS 1, Poner fin a la pobreza en todas sus formas en*

todo el mundo. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP, Asunción, disponible en: www.decidamos.org.py/

Stevens, I. y Van Lamoen, I. (2001). Manual sobre la transversalidad de género en las universidades. Igualdad de oportunidades en las universidades. Hacia un enfoque transversal de género. Lieja: Garant, 2001.

Serafini, V. (2020), *Paraguay. Seguimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles 1, 2, 10 y 13. Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP, Asunción, disponible en: www.decidamos.org.py/*

Serafini, V. (2015). *Pobreza, oportunidades económicas desiguales y género. ONU Mujeres y PNUD.*