

EDUCAÇÃO SEXUAL, SEXUALIDADE E GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: TRILHANDO CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO EMANCIPADORA



Solange Aparecida de Souza Monteiro
(Organizadora)

Atena
Editora
Ano 2020

EDUCAÇÃO SEXUAL, SEXUALIDADE E GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: TRILHANDO CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO EMANCIPADORA



Solange Aparecida de Souza Monteiro
(Organizadora)

Atena
Editora
Ano 2020

Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena

Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás

Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Educação sexual, sexualidade e gênero e diversidade sexual

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Vanessa Mottin de Oliveira Batista
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizadora: Solange Aparecida de Souza Monteiro

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E24 Educação sexual, sexualidade e gênero e diversidade sexual
/ Organizadora Solange Aparecida de Souza Monteiro.
– Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-627-0

DOI 10.22533/at.ed.270200112

1. Educação sexual. 2. Sexualidade. 3. Gênero sexual.
4. Diversidade sexual. I. Monteiro, Solange Aparecida de
Souza (Organizadora). II. Título.

CDD 613.96

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos.

APRESENTAÇÃO

Toda prática educativa libertadora, valorizando o exercício da vontade, da decisão, da resistência, da escolha; o papel das emoções, dos sentimentos, dos desejos, dos limites; a importância da consciência na história, o sentido ético da presença humana no mundo, a compreensão da história como possibilidade jamais como determinação, é substancialmente esperançosa e, por isso mesmo, provocadora da esperança. (Paulo Freire)

Na última década, percebemos um conjunto de resistências no processo de tratamento da temática de gênero e diversidade, principalmente nas instituições escolares. Enraizado num fundamentalismo religioso, esse assunto vem sendo covardemente atacado pelas alas conservadoras da sociedade, as quais têm (re) produzido discursos de ódio na tentativa de deslegitimar e/ou distorcer esse campo de discussão. Educar numa matriz que (re)conheça a emergência do debate acerca das temáticas de gênero e diversidade no contexto escolar, consiste numa proposta de educar em direitos humanos, ou seja, educar para um processo de humanização e respeito mútuo entre os sujeitos. Sob esse viés, entendemos que a dinâmica dos espaços e das relações sociais se encontra permeada de questões, contudo, o contexto escolar por sua vez, é o lócus privilegiado para tratamento dessa temática, dada a diversidade de sujeitos/as e experiências que advêm de diferentes espaços socioculturais.

As pessoas têm direito ao acesso ao conhecimento, numa permanente reflexão crítica, o que lhes possibilita avaliarem, analisarem o seu cotidiano, as suas ações e atitudes. Porque sem o acesso ao conhecimento científico não podemos ser sujeitos críticos, a educação sexual emancipatória e as teorias do pensamento crítico, pois não temos como ser críticos se formos orientados e pautados em equívocos teóricos, em erros e mentiras nas práticas vivenciadas. A partir das análises dos documentos em sua totalidade, foi registrado, a cada instante, o respaldo que a educação sexual emancipatória e uma ação pedagógica críticoreflexiva recebem desses documentos oficiais, assim como o amparo legal que docentes possuem de maneira direta ou indireta, para realizarem intervenções sobre a temática sem medos, repressões ou perseguições. Desta forma, as reflexões sobre os documentos oportunizaram observar sua potencialidade, bem como registrar algumas lacunas que podem ser reestruturadas partindo do que registramos esta pesquisa. E, assim, podemos afirmar a preocupação de ambos os documentos analisados nos aspectos da saúde humana para a vida com qualidade, com proteção e preservação à natureza e à vida humana, englobando uma visão de ser humano em sua inteireza, no mundo, junto aos outros seres.

Boa leitura!!!

Solange Aparecida de Souza Monteiro

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

EDUCAÇÃO SEXUAL, SEXUALIDADE, GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: ESTEREÓTIPOS E PRECONCEITOS

Solange Aparecida de Souza Monteiro
Silmário Batista dos Santos
Célio Marcos Colombro Molteni
Fabricio Augusto Correa da Silva
Vaquiria Nicola Bandeira
Antonio Marcos Vanzeli
Débora Fernandez Antonon Silvestre
Melissa Camilo
Debora Cristina Machado Cornélio

DOI 10.22533/at.ed.2702001121

CAPÍTULO 2..... 15

A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO EM SAÚDE NA REDUÇÃO DOS CASOS DO CÂNCER DE PÊNIS EM PERNAMBUCO: REVISÃO INTEGRATIVA

Simone Souza de Freitas
Amanda Dacal Neves
Ana Beatriz Sousa Nunes
Eveliny Silva Nobre
Heloise Agnes Gomes Batista da Silva
Ilka Maria de Santana
Inalda Juliani Ferreira dos Santos
Joana D'arc Tavares do Nascimento
Jeniffer Emidio de Almeida
Luis Felipe da Silva Medeiros
Marcella Brianni de Araújo Gomes
Nathalia Nascimento Gouveia
Maria Ramona da Penha Carvalho
Shelma Feitosa dos Santos
Tayanne Kettyne Silva Santos
Victor Hugo Silva de Lima

DOI 10.22533/at.ed.2702001122

CAPÍTULO 3..... 24

CONSTRUÇÃO DE UM DOCUMENTÁRIO SOBRE A CONVIVÊNCIA DA POPULAÇÃO LGBTQIA+ COM FAMÍLIA

Isael Cavalcante Silva
Ivanete Silva de Sousa
Francisca Francimar Araújo Pinheiro
Maria Conceição Batista de Oliveira
Vitória Kislá Brasil Barros
Elisabeth Soares Pereira da Silva

DOI 10.22533/at.ed.2702001123

CAPÍTULO 4.....	31
ADOÇÃO DE CRIANÇAS POR CASAS HOMOAFETIVOS: REFLEXÃO CRÍTICA SOBRE A RELAÇÃO ESCOLA-FAMÍLIA	
Elvira Simões Barretto	
Lenilda Inácio dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.2702001124	
CAPÍTULO 5.....	44
A REPRESSÃO DO GÊNERO LEGITIMADA PELA CULTURA MILITAR: UMA VISÃO ATRAVÉS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	
Ana Margareth Moreira Mendes Cosenza	
Samya Cotta Brandão Siqueira	
DOI 10.22533/at.ed.2702001125	
CAPÍTULO 6.....	57
CONSTRUCCIÓN DE IMAGEN DE GÉNERO EN EL CONTEXTO ESCOLAR Y FAMILIAR. PERCEPCIÓN DE FUNCIONARIAS DE UNA UNIVERSIDAD DE PARAGUAY	
Karen Natali Backes dos Santos	
María Victoria Zavala Saucedo	
DOI 10.22533/at.ed.2702001126	
CAPÍTULO 7.....	72
EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO FEMINISTA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DA DITADURA MILITAR	
Gislene Quaresma Oliva	
Maria da Luz Alves Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.2702001127	
CAPÍTULO 8.....	83
PARA ALÉM DA REPRESENTATIVIDADE: A RELEVÂNCIA DE PABLO VITTAR E LUDMILLA PARA A POPULAÇÃO LGBTQI+	
Lara Muniz Araujo	
Isabella Perrotta	
Diego Santos Vieira de Jesus	
DOI 10.22533/at.ed.2702001128	
CAPÍTULO 9.....	96
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE GESTIÓN PÚBLICA – CIUDAD DEL ESTE - PARAGUAY	
Karen Natali Backes dos Santos	
María Victoria Zavala Saucedo	
DOI 10.22533/at.ed.2702001129	
CAPÍTULO 10.....	107
POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MULHERES E OS DESAFIOS À VISIBILIDADE	
Nelmires Ferreira da Silva	

DOI 10.22533/at.ed.27020011210

CAPÍTULO 11 118

UMA ANÁLISE DAS INTERSECCIONALIDADES A PARTIR DAS MULHERES QUE MIGRAM INTERNAMENTE PARA TRABALHAR COMO DOMÉSTICAS

Guélmer Júnior Almeida de Faria

Maria da Luz Alves Ferreira

Andrea Maria Narciso Rocha de Paula

DOI 10.22533/at.ed.27020011211

CAPÍTULO 12 130

A CONSTRUÇÃO DE GÊNERO E SEXUALIDADE NO ESPAÇO DA CRECHE

Ana Rosa Costa Picanço Moreira

DOI 10.22533/at.ed.27020011212

CAPÍTULO 13 137

DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS EDUCADORES ACERCA DA VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA CRIANÇAS: TABUS E FORMAÇÃO

Edna Ferreira

DOI 10.22533/at.ed.27020011213

SOBRE A ORGANIZADORA 149

ÍNDICE REMISSIVO 150

CAPÍTULO 9

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE GESTIÓN PÚBLICA – CIUDAD DEL ESTE - PARAGUAY

Data de aceite: 27/11/2020

Data de submissão: 06/10/2020

Karen Natali Backes dos Santos

Escuela de Posgrado de la Universidad
Nacional del Este
Ciudad del Este, Paraguay
<https://orcid.org/0000-0001-6714-1367>

María Victoria Zavala Saucedo

Escuela de Posgrado de la Universidad
Nacional del Este
Ciudad del Este, Paraguay
<https://orcid.org/0000-0002-1721-1563>

RESUMEN: el objetivo de este estudio es determinar el índice de participación femenina en cargos de gerencia en una universidad de gestión pública de Paraguay. Responde a un diseño documental desarrollado mediante tres categorías de análisis: poder compartido, poder individual y posibilidades de acceso. Los datos fueron recogidos a partir de documentos institucionales disponibles en la web y facilitados por la institución. Para el procesamiento de los datos se utilizaron el software Atlas.ti y planillas electrónicas. Los resultados revelan una mayor presencia masculina tanto en los cargos de poder individual como en los de poder compartido, lo que conlleva a una baja probabilidad del acceso de la mujer a los referidos cargos en el corto y mediano plazo. Se concluye que el poder es inversamente proporcional a la presencia femenina, cuanto mayor es el poder que otorga el

cargo, menor es la representación de la mujer en ellos; la permanencia de modelos culturales que orientan al varón en el nivel jerárquico más alto; la monopolización de los cargos y decisiones a favor del varón.

PALABRAS CLAVE: Género, Educación Superior, poder, participación femenina, equidad.

ABSTRACT: the objective of this study is to determine the rate of female participation in management positions in a public management university in Paraguay. It responds to a documentary design developed through three categories of analysis: shared power, individual power, and access possibilities. The data were collected from institutional documents available on the web and provided by the institution. The Atlas.ti software and electronic spreadsheets were used for data processing. The results show a greater male presence in positions of individual power as well as in those of shared power, which leads to a low probability of access by women to those positions in the short and medium term. It is concluded that power is inversely proportional to the presence of women, the greater the power granted by the position, the lower the representation of women in them; the permanence of cultural models that guide man at the highest hierarchical level; the monopolization of positions and decisions in behalf of men.

KEYWORDS: Gender, Higher Education, power, female participation, equity.

1 | INTRODUCCIÓN

La división del trabajo conforme a los

roles tradicionales asigna con base en la cultura el rol de proveedor al varón y el de cuidadora a la mujer, lo cual genera por un lado “sobreevaluación del trabajo productivo y por otro, una desvalorización del trabajo reproductivo” (SERAFINI GEOGHEGAN, 2018, pág. 3).

No obstante, según Serafini Geoghegan (2018) la mujer aporta a los ingresos familiares para la mejora de la calidad de vida y para la disminución de la pobreza, además las actividades domésticas que realiza sin remuneración, son esenciales para el bienestar y la supervivencia.

El ingreso de las mujeres al mercado laboral se desarrolla sin renuncia al ámbito doméstico lo cual, además de generar una sobrecarga de rol, se traduce en segregación ocupacional, precariedad laboral y como limitante a las ofertas de trabajo que a largo plazo restringe las oportunidades económicas de las mujeres. Por otra parte, las oportunidades laborales de las mujeres se ven limitadas por el tiempo y por la necesidad del balance entre familia y trabajo (CUADRADO; MORALES, 2007; MORELO ALONSO; CUADRADO GUIRADO; GARCÍA AEL; RECIO SABOYA; RUEDA LAFFONT, 2009; SERAFINI GEOGHEGAN, 2018)

El acceso a puestos de liderazgo difiere para varones 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 varones, se puede explicar a través de diferentes teorías que hablan sobre el acceso a redes sociales de la empresa, la sobrecarga de rol (MORELO ALONSO, 2009), la presencia de obstáculos invisibles que pueden influir en el acceso de las mujeres a cargos directivos como: el techo de Cristal (WIRTH; 2001) y el laberinto de cristal (EAGLY Y CARLI; 2007); 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.

El techo de cristal se define como barreras invisibles de origen cultural que impiden el ascenso de las mujeres a cargos de alta gerencia, este concepto indica el límite hasta dónde puede llegar la mujer en una organización (WIRTH; 2001).

Eagly y Carli (2007) explican la situación actual de las mujeres en los puestos de mayor nivel jerárquico mediante la metáfora del laberinto de cristal, que muestra que las mujeres no tienen prohibido el acceso a los altos cargos, sino que, en comparación a los varones, deben superar una gran cantidad de obstáculos que requieren mayor dedicación, esfuerzo y tiempo para alcanzarlos.

Con relación a las estrategias que buscan la equidad se encuentra vigente en Paraguay el IV Plan Nacional de Igualdad 2018 – 2024 (IV PlaNI) cuyo objetivo principal promover la igualdad real y efectiva mitigando los obstáculos que impiden

el desarrollo pleno de las mujeres. Entre los objetivos específicos de este plan se destaca el que hace referencia a los mecanismos que posibiliten el acceso en igualdad de condiciones y la permanencia de las mujeres en cargos de alta jerarquía en diferentes poderes del Estado. Así también este plan plantea generar condiciones de autonomía económica con base en un balance familia – trabajo y el acceso al mercado laboral en condiciones equitativas y no estereotipadas (MINISTERIO DE LA MUJER, PARAGUAY, 2018).

Un estudio realizado sobre la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción revela que la presencia femenina es reducida y que existe una discriminación vertical en los cargos de mayor jerarquía. La mayor presencia femenina se encuentra en el estamento de consejeros estudiantiles, sin llegar a la paridad, mientras que la presencia masculina es considerablemente superior en los cargos con mayor poder (CONTRERA GONZÁLEZ, 2018).

En la línea de 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, 2015).

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, 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 la mujer en cargos directivos constituyó la motivación para emprender este estudio.

Por lo expuesto, el objetivo general de investigación planteó determinar el índice de participación femenina en cargos de gerencia en la universidad seleccionada.

De esta manera los objetivos específicos buscaron:

- Identificar la participación de la mujer en cargos de poder compartido en una Universidad de Paraguay.
- Determinar la participación de la mujer en cargos de poder individual en una Universidad de Paraguay.
- Estimar la probabilidad de acceso de las académicas al cargo de Decano y al de Rector de la universidad en estudio.

2 | MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio es de diseño documental, los datos fueron obtenidos mediante el análisis de fuentes como: reglamentos, estatutos, informes, actas de reuniones y documentos publicados en las páginas web de las facultades de la universidad y datos proveídos por la institución sobre la cantidad de académicos según los rangos establecidos en las normativas. Como categoría de análisis se utilizaron el poder compartido; el poder individual y la posibilidad de acceso a cargo de poder.

En la categoría poder compartido se analizó la integración de: la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior Universitario, el Consejo Directivo, así como los cargos de Profesor Titular, Profesor Adjunto y Profesor Asistente.

En cuanto al poder individual, los cargos de rector, vicerrector, decano, vicedecano y cargos de dirección. 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

3 | RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La institución analizada tiene espacios de poder definidos en el estatuto; en él se pueden identificar cargos de poder compartido e individual. Entre los primeros se encuentran: Asamblea Universitaria, Consejo Superior Universitario, Consejo Directivo; Profesor Titular, Profesor Adjunto y Profesor Asistente; estos últimos cargos si bien corresponden al sector académico, en esta investigación fueron incluidos en el poder compartido porque son los que pueden postularse, votar y definir con ello la representación institucional.

En los cargos de poder individual se encuentran: Rector, Vicerrector, Decanos, Vicedecanos y directores de las diferentes áreas.

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 está conformada por 42 personas de las cuales 13 son mujeres y 29 son varones (a cada 2,23 varones hay una mujer); con relación a los datos obtenidos en el año 2017 la brecha de género ha disminuido 1,43 puntos.

Con relación al Consejo Superior Universitario órgano 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. Según los datos obtenidos actualmente, el Consejo Superior Universitario está conformado por 18 personas (5 mujeres y 13 varones), es decir a cada 2,6 varones hay una mujer; de esta manera la brecha se ha reducido en un 0,9 punto en comparación a la existente en el año 2017.

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.

Unidad Académica	Mujeres	Varones
Facultad de Ciencias Económicas	6	4
Facultad de Filosofía	3	7
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	3	7
Facultad de Ingeniería Agronómica	0	10
Facultad de Ciencias de la Salud	6	4
Facultad Politécnica	1	9
Total	19	41

Tabla 1. Consejo Directivo por facultad discriminado por sexo.

Fuente: Página web institucional, año 2020.

Como puede verse en la tabla el Consejo Directivo de las facultades está compuesto por un total de 60 integrantes, de los cuales 19 son mujeres y 41 son varones (a cada 2,1 varones hay una mujer), estos datos indican que la brecha de género ha disminuido 0,42 puntos con relación a los datos del año 2017.

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 tener la categoría de profesor titular o adjunto.

De acuerdo con los datos obtenidos en la categoría profesor titular la mujer

está en desventaja ya que, de los 385 cargos solamente 120 son ocupados por mujeres y 265 por varones (indica que a cada 2,2 varones hay una mujer); en estos resultados se nota la disminución de la brecha de género en 0,8 punto con relación a los datos del año 2017. En cuanto a la categoría profesor asistente la institución cuenta con 413 docentes en este rango, de los cuales 197 son mujeres y 216 son varones (a cada 1,09 varones hay una mujer) lo cual representa una reducción en la brecha de género en 0,2 con relación al año 2017.

Por su parte, la categoría profesor adjunto está ocupada por 161 profesores, entre los cuales 75 son mujeres y 86 son varones (a cada 1,14 varones hay una mujer), la brecha de género ha decrecido en 0,82 punto con relación al año 2017.

A su vez, la institución cuenta con 518 docentes en la categoría profesor asistente, de los cuales 226 son mujeres y 292 son varones (a cada 1,29 varones hay una mujer), esta categoría no ha sufrido variación con relación al año 2017.

Poder compartido	2020		Varón por cada mujer
	Mujeres	Varones	
Asamblea Universitaria	13	29	2,2
Consejo Superior Universitario	5	13	2,6
Consejo Directivo	19	41	2,2
Profesor titular	120	265	2,2
Profesor adjunto	75	86	1,1
Profesor asistente	226	292	1,3
Total	458	726	1,6

Tabla 2. Brecha de género en cargos de poder compartido

Fuente: Página web institucional y datos proveídos por universidad, año 2020.

Se puede ver en los datos que la participación femenina es inversamente proporcional al poder que otorgan los cargos; 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. Actualmente, la brecha de género en cargos de poder compartido es de 1,6.

Al hablar del cargo de Rector y de Vicerrector, es importante mencionar que en 27 años desde la fundación de la universidad no ha habido presencia femenina en estos cargos, es decir, hasta la fecha han estado ocupados por un varón.

Al discriminar los datos puede verse la segregación entre varones y mujeres que ocupan el espacio de decanato de las diferentes facultades de la universidad estudiada.

Unidades Académicas	Mujer	Varón
Decanos	1	5
Vicedecanos	0	6
Cargos directivos	18	31
Total	19	42

Tabla 3. Distribución de cargos de poder en unidades académicas.

Fuente: Página web institucional y datos proveídos por la universidad, año 2020.

Rectorado	Mujer	Varón
Rector	0	1
Vicerrector	0	1
Directores	5	12
Total	5	14

Tabla 4. Distribución de cargos de poder en el Rectorado

Fuente: Página web institucional y datos proveídos por la universidad, año 2020.

Del total de 6 decanatos, 5 están ocupados por varones y solo 1 es ocupado por una mujer. En relación al vicedecanato se observa que en su totalidad está ocupado por varones. En estas dos categorías no se ha modificado la brecha de género.

Finalmente, a nivel de universidad existen en total 78 cargos directivos (facultades y rectorado), de los cuales 56 están ocupados por varones y 22 por mujeres (a cada 2,54 varones hay una mujer) lo cual indica que la brecha ha aumentado en 0,2 punto con relación al año 2017.

Poder individual	2020		Varón por cada mujer
	Mujeres	Varones	
Rector	0	1	1,0
Vicerrector	0	1	1,0
Decanos	1	5	5,0
Vicedecanos	0	1	1,0
Directores	22	56	2,5
Total	23	64	2,8

Tabla 5. Brecha de género en cargos de poder individual

Fuente: Página web institucional y datos proveídos por universidad, año 2020.

La tabla muestra que la brecha de género en cuanto al poder individual es de 2,8, lo cual puede limitar significativamente las posibilidades de acceso de la mujer a los cargos de poder individual y compartido en los próximos años.

En los siguientes recursos visuales se detallan los datos comparativos sobre la ocupación de cargos por sexo en el año 2017 y 2020, los que indican una reducción de la brecha de género de 0,2 con relación al año 2017.

Se destaca que, si bien ha aumentado el número de mujeres, sigue existiendo una diferencia importante a favor de la población masculina.

Poder compartido e individual	2017		2020	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Asamblea Universitaria	9	33	13	29
Consejo Superior Universitario	4	14	5	13
Consejo Directivo	17	43	19	41
Profesor titular	56	166	120	265
Profesor adjunto	50	98	75	86
Profesor asistente	226	292	226	292
Rector	0	1	0	1
Vicerrector	0	1	0	1
Decanos	1	5	1	5
Vicedecanos	0	6	0	1
Directores	21	46	22	56
Total	384	705	481	790

Tabla 6. Comparación entre el año 2017 y 2020

Fuente: Página web institucional y datos proveídos por universidad, año 2020.

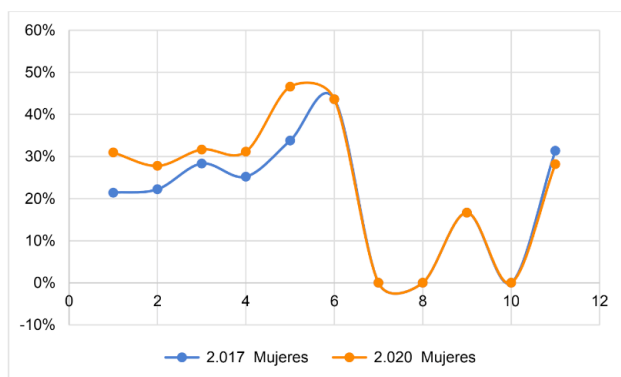


Figura 1. Comparación de brecha de género entre 2017 y 2020.

Fuente: Elaboración propia con base en datos analizados, 2020.

Los resultados en cuanto a la brecha de género en el poder individual orientan el análisis de la posibilidad de que una mujer llegue al cargo de mayor poder de la institución.

Si consideramos que para acceder al cargo de Rector se requiere ser profesor titular de cualquiera de las facultades y en este último cargo, se ha reportado un total de 265 varones frente a 120 mujeres, la posibilidad de que un varón sea electo es dos veces mayor a la de la mujer, sobre todo considerando los factores culturales, las redes sociales de las que las mujeres no participan y la imagen del liderazgo masculino que opera en el ideal de líder del colectivo social.

Por otra parte, la brecha de género existente en los cargos de poder individual tiene implicancia directa en la participación de la mujer en los cargos directivos tanto de poder individual como compartido.

Así, tomando como ejemplo para analizar el cargo de decano se ve que el requisito también es el de ser profesor titular, sin embargo, otro dato relevante que no se puede dejar de ver es que el decano es quien preside el Consejo Directivo de la facultad y por ese mismo cargo forma parte de manera directa del Consejo Superior Universitario y de la Asamblea Universitaria. Considerando que entre las atribuciones del Consejo Directivo de cada facultad figura elegir al Decano y Vicedecano por mayoría simple y habiendo mayor cantidad de varones en estos órganos, la probabilidad de que sea elegido un varón es muy alta por los factores mencionados anteriormente.

La variable clave para la mayor presencia femenina en los órganos de gobierno es el acceso al cargo de profesor titular, ya que este es requisito determinante para ser elegido en el cargo de Rector, Vicerrector, Decano y Vicedecano.

Los aportes de teóricos referentes a la participación femenina en el poder señalan que las mujeres quedan excluidas de espacios considerados masculinos en los cuales se comparten informaciones relevantes que en muchos casos son fundamentales para la toma de decisiones. Estas estrategias constituyen mecanismos sutiles e inconscientes que generan apoyo informal de los varones entre sí para que lleguen al poder, que a su vez refuerzan la imagen varonil de los cargos de poder y que desalientan a las mujeres a que se postulen a espacios de gobierno (MORELO ALONSO; CUADRADO GUIRADO; GARCÍA AEL; RECIO SABOYA; RUEDA LAFFONT; 2009).

Lo que puede observarse en esta situación analizada es la monopolización masculina de los cargos directivos, lo cual se relaciona con lo que señala Herrera (2000) sobre la manipulación que ejercen las instituciones en las mujeres para realizar trabajos secundarios de apoyo, opinión y gestión considerados espacios femeninos tradicionales y vinculados al cuidado (SERAFINI GEOGHEGAN; 2018), mientras que la mayoría de los puestos de poder (que generan estatus, prestigio,

acumulación económica y poderío personal y de género) son ocupados por varones.

Estos resultados obtenidos coinciden con la teoría del laberinto de cristal, porque si bien la política ni las normativas institucionales niegan el acceso de la mujer a puestos de poder, las barreras configuradas de manera inconsciente exigen de las mujeres un mayor esfuerzo y tiempo para alcanzarlos (EAGLY Y CARLI; 2007).

Los hallazgos de esta investigación son similares al estudio realizado por Contrera González (2018) en la Universidad Nacional de Asunción (UNA) en cuanto a la reducida presencia femenina en el gobierno de la universidad, principalmente en los puestos de mayor poder: rectorado, vicerrectorado y los decanatos. Sin embargo, difiere en cuanto a la mayor presencia de mujeres en la representación estudiantil de la UNA, hecho que no sucede en la universidad estudiada.

Así también, los resultados presentados confirman lo expuesto por Cuadrado; Molero; Navas (2003) al señalar que en la mayoría de las sociedades occidentales la presencia femenina en ámbitos directivos es menor, independientemente a la formación académica que poseen.

4 | CONCLUSIONES

Se concluye que en la universidad estudiada predomina la presencia masculina en los cargos de poder compartido e individual, generando una brecha de género de 1,6 a nivel institucional.

Así también, la mayor presencia femenina se sitúa en la base de la pirámide de poder, es así que a medida que se asciende hacia la cúspide disminuye la cantidad de mujeres y aumenta la presencia masculina en los cargos.

La categoría Profesor Titular es, conjuntamente con factores culturales, un elemento clave para lograr el poder de representación y elección mediante voto, por lo que resulta fundamental revisar las condiciones de acceso y permanencia en este cargo de manera a permitir un mayor equilibrio entre los géneros.

Se presenta una leve reducción de la brecha de género en comparación a la del año 2017, esto significa un avance orientado a la democracia equitativa en el gobierno universitario. No obstante, el índice de participación femenina en cargos de poder compartido configura una barrera para el acceso a cargos de poder.

La posibilidad de acceso a cargos de poder por parte de la mujer en el corto y mediano plazo se ve limitada por las condiciones actuales: índice de participación, políticas y normas para el acceso, existencia de redes informales de apoyo a los varones, cultura organizacional, imagen de liderazgo masculino, obstáculos para el equilibrio familia -trabajo que llevan a la mujer a renunciar o postergar la asunción a cargos de mayor poder y por último, la imagen estereotipada de género aún vigente

en las instituciones y en la sociedad.

Existen factores invisibles que intervienen de manera inconsciente en la construcción de una imagen masculina como ideal de líder y obstaculizan a la mujer en su trayectoria profesional. Estos factores tienen base en la cultura y promueven la reproducción de imagen y roles estereotipados.

Esta realidad plantea el desafío de repensar las políticas y los mecanismos institucionales para disminuir las desigualdades en el mediano plazo, de tal manera a generar condiciones de acceso equitativo a la alta gerencia del gobierno universitario, tal como lo establece el IV PlaNI 2018-2024.

REFERENCIAS

CONTRERA GONZÁLEZ, M. (Julio- Diciembre de 2018). *Las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción*. *ACADEMO. Revista de investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 110-116. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de <https://bit.ly/3cUQmsl>

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 20 de octubre de 2017, de <https://goo.gl/2v1hmC>

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.

EAGLY, A., & CARLI, L. (2001). *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston, Massachusetts, Estados Unidos: Harvard Business School Publishing Corporation. Recuperado el 20 de Octubre de 2019

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA. (s.f.). *Equality Igualdad de Género*. Recuperado el 2015 de Diciembre, de <http://www.equality-network.net/node/2>

MINISTERIO DE LA MUJER, PARAGUAY. (20 de Diciembre de 2018). *“V Plan Nacional de Igualdad 2018 – 2024 (IV PlaNI)”*. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de Portal MinMujer: <http://www.mujer.gov.py/index.php/noticias/se-aprobo-iv-plan-nacional-de-igualdad-2018-2024>

MORELO ALONSO, F., CUADRADO GUIRADO, I., GARCÍA AEL, C., RECIO SABOYA, P., & RUEDA LAFFONT, B. (12 de Diciembre de 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

SERAFINI GEOGHEGAN, V. (2018). *Trabajo remunerado de las mujeres desde un enfoque de género*. Asunción, Central, Paraguay: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya, CADEP. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de <http://www.cadep.org.py/2018/01/trabajo-remunerado-de-las-mujeres-desde-un-enfoque-de-genero/>

WIRTH, L. (2011). *International Labour Office., & Tripartite Meeting on Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management* (Segunda ed.). International Labour Office - Geneva. Recuperado el 29 de Setiembre de 2020, de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf

ÍNDICE REMISSIVO

A

Autonomia 22, 107, 109, 113, 114, 115, 116, 144

C

Câncer de pênis 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

Creche 130, 131, 133, 134, 135

Criança 32, 34, 35, 36, 38, 40, 41, 42, 87, 130, 135, 138, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148

Cuidados de enfermagem 16

D

Desigualdades 10, 37, 41, 54, 55, 60, 73, 77, 106, 113, 118, 119, 121, 122, 125, 126, 127, 135

Ditadura Militar 72, 73, 75, 76, 77, 80

Diversidade sexual 2, 1, 10, 26, 30, 32, 42, 49

E

Educação 2, 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 27, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 39, 41, 42, 56, 109, 111, 112, 117, 124, 131, 133, 135, 136, 141, 143, 146, 147, 149

Educação em saúde 15, 16, 18, 20, 21, 22

Educadores 135, 136, 137, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147

Educandos 137, 140, 147

Enfermagem 7, 9, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 124

Escola 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 12, 14, 31, 32, 36, 39, 41, 42, 50, 83, 87, 131, 136, 139, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148

F

Família 6, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 48, 54, 75, 84, 87, 110, 111, 113, 116, 117, 125, 126, 132, 138, 141, 142, 143, 144, 146

Família contemporânea 31

Feminismo 42, 55, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 92

G

Gênero 2, 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 55, 72, 76, 79, 80, 81, 82, 84, 86, 87, 89, 90, 91, 94, 95, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 130, 131, 132, 133, 135, 136, 138

I

Igualdade 4, 10, 12, 44, 53, 74, 78, 79, 112, 113, 114, 135

Interseccionalidades 118, 122, 124, 127, 129

L

LGBTQIA+ 24, 25, 26, 27, 28, 29

Liberdade 13, 35, 46, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 83, 92

Ludmilla 83, 84, 85, 88, 89, 91, 92, 94

M

Migrações rurais-urbanas 118, 122, 124

Militarismo 44, 45, 47

Modelo de parentalidade 31

Mulher 7, 8, 14, 37, 38, 41, 44, 46, 47, 48, 52, 54, 56, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 87, 90, 92, 94, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 121, 125, 126, 127

Mulheres 3, 6, 7, 8, 13, 14, 28, 38, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 94, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129

O

Opressão 26, 35, 72, 75, 76, 77, 78, 81, 95, 110, 113, 125, 127, 138

Organização espacial 130

P

Pablo Vittar 83, 84, 85, 88, 89, 90, 94

Polícia 44, 49, 52, 55, 56

Políticas públicas 78, 79, 81, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117

População LGBTQIA+ 83

R

Relações de gênero 1, 7, 10, 11, 31, 80, 120, 121

Representatividade 54, 83, 85, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95

Resistência 45, 47, 49, 52, 72, 77, 79, 80, 81, 85, 86, 108, 145

S

Sexualidade 2, 1, 7, 10, 30, 32, 33, 34, 36, 39, 41, 42, 46, 55, 86, 87, 91, 95, 125, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 145, 146, 149

T

Tabus 1, 22, 137, 139, 140, 145, 146

Trabalho doméstico 110, 111, 113, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 127, 128, 129

V

Violência sexual 77, 137, 138, 139, 140, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148

Visibilidade 10, 23, 107, 109, 116, 121, 127

EDUCAÇÃO SEXUAL, SEXUALIDADE E GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: TRILHANDO CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO EMANCIPADORA

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

EDUCAÇÃO SEXUAL, SEXUALIDADE E GÊNERO E DIVERSIDADE SEXUAL: TRILHANDO CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO EMANCIPADORA

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 