



IGUALDAD DE GÉNERO: RIESGOS DE LA INVISIBILIDAD EN TIEMPOS DEL COVID-19

Por: Óscar H. Vargas* y

Viviana A. Navarrete**

Ilustraciones:

Pilar Berrio ([behance.net/_moana](https://www.behance.net/_moana))

* Docente, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque.

Contacto: ovargasi@unbosque.edu.co

** Docente, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque.

Contacto: badames@unbosque.edu.co



RESUMEN

ESTE ARTÍCULO ANALIZA LOS POSIBLES EFECTOS NEGATIVOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL COMPROMISO GLOBAL HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS), CON ESPECIAL INTERÉS EN EL ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO) Y SU INTEGRACIÓN CON EL ODS 8 (TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO). CON TAL FIN, SE ABORDAN LAS SITUACIONES ACTUALES QUE PUEDEN AGUDIZAR LA "INVISIBILIDAD DE LA MUJER" EN LA TOMA DE DECISIONES DE POLÍTICA PÚBLICA, DEBIDO A SU BAJA REPRESENTACIÓN EN ALTOS CARGOS DIRECTIVOS, Y SE EXPONEN SITUACIONES OCURRIDAS DURANTE EPIDEMIAS ANTERIORES, COMO EL ÉBOLA Y EL ZIKA, PARA ENFATIZAR LA FACTIBILIDAD DE CONSECUENCIAS COMO EL INCREMENTO DE LA DESIGUALDAD LABORAL Y SALARIAL, LA INJUSTICIA SOCIAL Y LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. SIN EMBARGO, TAMBIÉN SE RESALTA EL PAPEL DE MUJERES LÍDERES QUE HAN DESPLEGADO UNA RESPUESTA SATISFACTORIA ANTE LA EMERGENCIA, LO CUAL DEVELA UN ESCENARIO ESPERANZADOR PARA LAS GENERACIONES ACTUALES Y FUTURAS.

PALABRAS CLAVE: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, IGUALDAD DE GÉNERO, INVISIBILIDAD DE LA MUJER, DESIGUALDAD LABORAL, MAPA DE LAS MUJERES EN LA POLÍTICA.

ABSTRACT

THIS ARTICLE ANALYZES THE POSSIBLE NEGATIVE EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE GLOBAL COMMITMENT TOWARDS MEETING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS), WITH SPECIAL INTEREST IN SDG 5 (GENDER EQUALITY) AND ITS INTEGRATION WITH SDG 8 (DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH). TO DO THIS, CURRENT SITUATIONS THAT MAY EXACERBATE THE "INVISIBILITY OF WOMEN" IN PUBLIC POLICY DECISION-MAKING, DUE TO THEIR UNDERREPRESENTATION IN SENIOR MANAGEMENT POSITIONS, ARE ADDRESSED, AS WELL AS SITUATIONS OCCURRED DURING PREVIOUS EPIDEMICS, E.G. EBOLA AND ZIKA, TO EMPHASIZE THE FEASIBILITY OF CONSEQUENCES SUCH AS INCREASED EMPLOYMENT AND WAGE INEQUALITY, SOCIAL INJUSTICE, AND DOMESTIC VIOLENCE. HOWEVER, THE ROLE OF FEMALE LEADERS WHO HAVE DEPLOYED A SATISFACTORY RESPONSE TO THE EMERGENCY IS ALSO HIGHLIGHTED, WHICH REVEALS A HOPEFUL SCENARIO FOR CURRENT AND FUTURE GENERATIONS.

KEY WORDS: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS, GENDER EQUALITY, INVISIBILITY OF WOMEN, EMPLOYMENT INEQUALITY, MAP OF WOMEN IN POLITICS.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con un informe de las Naciones Unidas (Unesco, 2017), la representación de las mujeres en altos cargos de las organizaciones internacionales es insuficiente y, pese a los esfuerzos emprendidos, persiste la falta de oportunidades para su acceso a la alta dirección. Se espera para el año 2026 alcanzar la meta de paridad en el Sistema.

En el contexto actual de incertidumbre frente al verdadero impacto que tendrá, a mediano y largo plazos, la contingencia del covid-19 en las estructuras sociales y productivas globales, vale la pena preguntarse: ¿2026 sigue siendo una fecha factible para alcanzar la paridad en los altos cargos directivos internacionales?, ¿qué escenario les espera a las mujeres y niñas en un ámbito económico y social de recesión?

En este artículo se plantea una breve reflexión acerca de los retos que en todo el mundo enfrentan Gobiernos y corporaciones para preservar el compromiso plasmado en el ods 5 (Igualdad de género); en particular, la búsqueda de la paridad en oportunidades de empleo y representación política durante el proceso de estabilización posterior a la crisis del coronavirus, lo que deberá estar asociado al ods 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). El artículo también aborda el reto que las mujeres enfrentan para alcanzar altos cargos de liderazgo y representación política, y las posibles consecuencias en materia de género y empleo que traerá el covid-19, mediante el análisis de experiencias previas, como las epidemias del ébola y el zika. Finalmente, se presentan los resultados positivos y esperanzadores que han mostrado los Gobiernos liderados por mujeres ante la actual calamidad sanitaria.

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

Desde la adopción de la Agenda 2030 y la promulgación de los ods en 2015, la Organización de las Nacio-

**“..la Comisión ODS
es la institución
encargada de
desarrollar la
Agenda 2030 a
través de políticas
públicas, planes
de acción y
programas...”**

nes Unidas (ONU) ha propugnado la implementación de un modelo compartido próspero, en un mundo sostenible, donde todas las personas puedan llevar una vida productiva, pacífica e igualitaria y se creen las condiciones para garantizar un planeta sano a las generaciones actuales y futuras.

De acuerdo con el PNUD (2017), los ODS constituyen una iniciativa universal para poner fin a situaciones sociales diversas que deben ser estudiadas de manera integral, puesto que la intervención en un área afecta los resultados de otras. Los 17 ODS son: Fin de la pobreza (ODS 1), Hambre cero (ODS 2), Salud y bienestar (ODS 3), Educación de calidad (ODS 4), Igualdad de género (ODS 5), Agua limpia y saneamiento (ODS 6), Energía asequible y no contaminante (ODS 7), Trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), Industria, innovación e infraestructura (ODS 9), Reducción de las desigualdades

(ODS 10), Ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), Producción y consumo responsable (ODS 12), Acción por el clima (ODS 13), Vida submarina (ODS 14), Vida de ecosistemas terrestres (ODS 15), Paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16) y Alianzas para lograr los Objetivos (ODS 17). Debido al impacto de la actual pandemia en las condiciones de los entornos familiar y laboral, este artículo se concentrará en el análisis de dos ODS clave: 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

De acuerdo con los datos presentados por el Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina (CODS, 2019), en los 24 países estudiados, la mayoría de los ODS presentan un estancamiento, y en algunos se identifica un retroceso. Sin embargo, se destacan los casos de Uruguay, Chile, Paraguay, Panamá y Ecuador, que han avanzado en el cumplimiento de por lo menos cinco de los 17 ODS. Según el Departamento



Nacional de Planeación (DNP, 2019), en Colombia la Agenda 2030 ha sido una oportunidad para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, y también una herramienta para crear los escenarios de una paz estable y duradera. En nuestro país, la Comisión ODS es la institución encargada de desarrollar la Agenda 2030 a través de políticas públicas, planes de acción y programas.

RETOS PARA UN MUNDO IGUALITARIO Y CON TRABAJO DECENTE

El acceso de las mujeres a cargos de dirección, más allá de un asunto de justicia, es clave en términos de eficiencia: de acuerdo con el *Informe de seguimiento de la educación en el mundo* (Unesco, 2017), cuando las mujeres ocupan cargos de alto nivel en las organizaciones se observa un mayor fomento a las políticas y prácticas de igualdad, así como a la inversión en salud, educación y bienestar social.

Según el más reciente *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ONU, 2019), el impulso al ODS 5 (Igualdad de género) ha permitido que más mujeres accedan a cargos de liderazgo y ha contribuido a que los Gobiernos formulen leyes para promover la igualdad laboral. Sin embargo, el documento también indica que estos marcos legales siguen siendo poco específicos, por lo que las mujeres aún tienen una representación precaria e insuficiente en los procesos de toma de decisiones.

Alineado con lo anterior, ONU Mujeres (2020) acude a cifras de la Unesco para resaltar la limitada representación femenina en la política: en 2017, entre los 193 países que conforman el Sistema Internacional, solo en 11 una mujer ejercía como jefe de Estado, y en 12, como jefe de Gobierno. Asimismo, la ONU (2019) señala que en 2018 las mujeres representaban 39 % de la fuerza laboral, pero solo 27 % de los cargos directivos. En el mismo sentido, la OECD (2019) indica que en Europa las mujeres solo ocupan 12 % de los cargos directivos de las compañías que cotizan en bolsa y, en

general, ganan 16 % menos que sus colegas hombres, lo que representa mayor posibilidad de recibir bajas pensiones y caer en la pobreza.

Respecto al caso colombiano, el reporte del CODS (2019) acerca del desarrollo del ODS 5 revela que el país continúa presentando baja participación de las mujeres en política, además de altos índices de violencia de género. Ante este escenario, hay que considerar que el estímulo a la igualdad de género no es suficiente: se requiere la integración con otros ODS para su éxito, en particular la promoción del crecimiento económico, inclusivo y sostenible a partir de la creación de empleo decente para todas las personas, sean hombres o mujeres.

Precisamente, el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) enfrenta el gran reto de promover la creación de empleos dignos. De acuerdo con el más reciente informe sobre los ODS (ONU, 2019), en el mundo el PIB per cápita y la productividad laboral han aumentado y el desempleo ha caído a niveles anteriores a los de la crisis de 2007, pero el crecimiento económico ha sido lento. Esto ha cuestionado el verdadero avance del ODS 8 en los países menos desarrollados en cuanto a la generación de oportunidades laborales (especialmente para los jóvenes), la reducción de la desigualdad entre regiones, sexos y grupos de edad y la disminución del empleo informal. Según el mismo informe (ONU, 2019), persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres: en promedio, esta desigualdad – relacionada con el contexto cultural, las rígidas normativas sociales y el papel que representan las mujeres en la sociedad– supera el 20 % en los cargos directivos y profesionales.

En cuanto a los esfuerzos de integración entre los ODS, el Gobierno colombiano ha desarrollado estrategias de impacto para el cumplimiento de los ODS 5 y 8 en el plano político. Por primera vez en la historia, el país cuenta con un gabinete ministerial paritario. Cabe destacar también el impulso al Servicio Público de Empleo, por medio del cual se espera en 2022 pasar de 236 000 a 1 116 000 empleos públicos para mujeres, y el com-

ponente de Mujeres Rurales, que para ese mismo año busca beneficiar a 12 142 mujeres con derechos sobre propiedad de la tierra (DNP, 2019).

IGUALDAD DE LA MUJER EN UN ÁMBITO DE PANDEMIA

Frente a estos datos, es prudente preguntarse: ¿una mayor representación femenina en ámbitos de poder será suficiente para mantener el interés por un desarrollo igualitario en el contexto crítico actual?

La pandemia puede causar que la reivindicación de derechos pase a un segundo plano frente a las necesidades de acción para retornar a la normalidad económica, lo que agravaría las asimetrías de género sufridas por mujeres y niñas. Asimetrías asociadas, según la ONU (2019), con situaciones tales como el trabajo doméstico no remunerado, los reducidos derechos sexuales y reproductivos, la discriminación por motivos de género y la violencia física, psicológica o sexual.

Esta preocupación es compartida por varias agencias de las Naciones Unidas. Unicef (2020), por ejemplo, ha priorizado cinco acciones programáticas dirigidas a garantizar la igualdad de género en los servicios provistos para atender los efectos del COVID-19:

- Cuidar a las cuidadoras.
- Prepararse para incrementos en la violencia de género durante la pandemia.
- Mantener los servicios y sistemas básicos de salud y educación.
- Involucrar a las redes existentes de mujeres y jóvenes para sostener la conectividad y el flujo vital de información.
- Garantizar que la información sobre género esté disponible y sea procesable.

Asimismo, Sarah E. Hendriks, directora de la División Intergubernamental de Políticas y Programas de ONU

Mujeres, indica que esta organización se ha enfocado en atender la contingencia del COVID-19 con el fin de proponer estrategias de respuesta a la problemática de género en los niveles regional, nacional y mundial (ONU Mujeres, 2020).

Por su parte la directora ejecutiva de esa organización, la sudafricana Phumzile Mlambo-Ngcuka, resalta una dimensión clave de los efectos del COVID-19: dos de los roles asociados históricamente a las mujeres —como trabajadoras del sector salud y como madres y cuidadoras de sus familias— las exponen a un mayor riesgo asignándoles una carga más elevada de la que experimentan en situaciones normales (ONU Mujeres, 2020).

Harman (2016, p. 533) indica que en tiempos de crisis, y en países con sistemas de salud débiles, surgen respuestas provenientes de las propias comunidades o de ONG. Las mujeres tienden a asumir estos roles, que, pese a su relevancia, no están considerados dentro de la política pública, lo que contribuye a invisibilizarlas en la planeación e implementación de las acciones globales de salud. La autora (p. 526) plantea una paradoja inquietante: aunque su rol es clave en las áreas operativas de los sistemas de salud, las mujeres se tornan invisibles ante las instituciones y políticas encargadas de diseñar e implementar las estrategias de salud en el nivel global. En el mismo sentido, Solanas Cardín (2020) considera que, en el sistema de salud, las mujeres se encargan de proporcionar los servicios, y los hombres, de dirigir.

LA PANDEMIA COMO FACTOR DE RIESGO PARA LA INVISIBILIDAD DE LA MUJER

La falta de representación de las mujeres en la defensa de sus derechos es una amenaza real en un ambiente de crisis. Esta afirmación no puede considerarse alarmista: aunque podría replicarse que es muy pronto para medir el impacto real del

COVID-19 en nuestra sociedad, sí es posible tomar experiencias similares como referencia.

La epidemia de ébola en África occidental es un buen ejemplo del mayor riesgo que en estos casos asumen mujeres y niñas ya que, como plantean Davies y Bennett (2016, p. 1047), el ejercicio del rol tradicional de cuidadoras (ya sea en el entorno familiar o como trabajadoras de la salud) aumenta el nivel de exposición al contagio. Además, en esa región del mundo las mujeres son las responsables de preparar los cadáveres para la ceremonia mortuoria. Igualmente, y en especial en regiones con altos niveles de pobreza, la muerte de profesionales de la salud causada por las epidemias ocasiona otros efectos a largo plazo: en Guinea, Liberia y Sierra Leona, países de África occidental, se estima un incremento anual de 4022 muertes debido a complicaciones en el parto no atendidas a tiempo a causa de la ausencia de personal calificado (p. 1049).

También debe recalcar que los efectos adversos de las epidemias no se limitan a la salud pública, sino que se relacionan con las inequidades en las condiciones laborales. En su análisis de las cifras del Banco Mundial, Harman (2016) muestra que las mujeres, al estar vinculadas en mayor medida a trabajos de tipo informal, tienen mayor vulnerabilidad y se exponen a un mayor riesgo de desempleo. Como ejemplo presenta el caso de Liberia, donde, después de la epidemia, 60 % de las mujeres continúan desempleadas, frente a 40 % de los hombres.

Al comparar las epidemias del zika y el ébola, Davies y Bennett (2016, p. 1051) exponen la “evidente invisibilidad de la mujer” en las emergencias de alta complejidad. En esos escenarios se agudiza la desigualdad con base en el género y el estatus socioeconómico, lo que incentiva acciones de discriminación y conductas de riesgo.

Como ha sucedido en anteriores pandemias, el impacto de género está siendo ignorado —con excepciones— en las respuestas globales y nacionales a la crisis del COVID-19. Esta, como ya se dijo, afecta particularmente a las mujeres por su rol de cuida-

“se agudiza la desigualdad con base en el género y el estatus socioeconómico, lo que incentiva acciones de discriminación y conductas de riesgo”



ras en ámbitos adicionales a la preservación de la salud, pues son quienes asumen una mayor carga en las tareas domésticas y en el cuidado de los menores, lo que cobra vital importancia ante el cierre de los colegios. La reducción del tiempo disponible para ejercer trabajo remunerado y actividades de aprendizaje limita sus posibilidades de ser más competitivas y mejorar su condición socioeconómica.

Adicionalmente, en el contexto actual de destrucción del empleo, las mujeres partirán en una posición de desigualdad en la reactivación del mercado laboral: por la situación de confinamiento, suelen tener poco contacto con su red de apoyo y, en ocasiones, incluso están obligadas a convivir con su agresor (Solanas Cardín, 2020).

La baja representación de las mujeres en cargos de toma de decisiones, su mayor exposición a factores de riesgo de salud y su alta vulnerabilidad laboral constituyen un escenario propicio para el retroceso en los logros obtenidos en igualdad de género en los últimos años, por lo que Gobiernos e instituciones privadas no deben menospreciar los efectos de la pandemia en la búsqueda de un mundo que garantice el empoderamiento efectivo de mujeres y niñas.

LIDERAZGO FEMENINO COMO FUENTE DE ESPERANZA

Frente a un ámbito de riesgo para el compromiso mundial con los ODS 5 y 8, se ha identificado que muchos de los países que han mostrado mejores resultados en el manejo de la crisis del COVID-19 tienen en común una alta representación política de las mujeres. Avivah Wittenberg-Cox, CEO de 20-first y consultora de igualdad de género (citada por Kohan, 2020), menciona el papel que están jugando líderes como la canciller Angela Merkel (Alemania) y las primeras ministras de Islandia (Katrín Jakobsdóttir), Noruega (Erna Solberg), Dinamarca (Mette Frederiksen), Finlandia (Sanna Marin), Taiwán



(Tsai Ing-wen) y Nueva Zelanda (Jacinda Ardern) al promulgar y ejecutar políticas exitosas en lo sanitario y lo económico, comunicar con prontitud las acciones por seguir y transmitir un mensaje de confianza a los ciudadanos.

De acuerdo con el más reciente mapa “Mujeres en la política” de la Unión Interparlamentaria y ONU Mujeres, las agendas de estas líderes abordan temas comunes de fundamental importancia, tales como:

- Familia, niños, jóvenes, adultos mayores, discapacitados.
- Problemas sociales.
- Medio ambiente, recursos naturales, energía.
- Trabajo y educación.
- Igualdad de género y cuestiones de mujeres (Noticias ONU, 2020).

Vinculado a lo anterior, Wittenberg-Cox (citada en Kohan, 2020) anota que el liderazgo femenino se caracteriza por la firmeza y la empatía con los más necesitados, características deseables para enfrentar los efectos del COVID-19.

La garantía de un mundo con mayor equidad y acceso a trabajo decente requiere habilidades de liderazgo con alta sensibilidad social, por lo que es necesario que las mujeres y niñas cuenten con representación amplia en los ámbitos públicos y privados de todos los países, no solo de los más desarrollados. Este momento de crisis puede convertirse en una oportunidad para demandar mayor presencia de las mujeres en cargos de poder. Se trata de una decisión que no da espera. Gabriela Cuevas, presidenta de la Unión Interparlamentaria, afirma:

Me parece fundamental que tengamos instituciones políticas, leyes, presupuestos, que nos permitan avanzar. *Si esperamos a que se trate de un cambio cultural, pues probablemente tengamos que esperar siglos.* Y me parece que no podemos darles esa respuesta a nuestras hijas, a nuestras nietas, a las mujeres que hoy demandan y merecen plena igualdad. (Noticias ONU, 2020, énfasis en el original). ◆

Referencias

- Centro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para América Latina, CODS, (2019). *Índice ods 2019 para América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://cods.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/06/%C3%8Dndice-ODS-2019-para-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-2.pdf>
- Davies, S. E. y Bennett, B. (2016). A gender human rights analysis of Ebola and Zika: Locating gender in global health emergencies. *International Affairs*, 92(5), 1041-1060. 10.1111/1468-2346.12704
- Departamento Nacional de Planeación, DNP (2019). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 en Colombia*. Recuperado de <https://www.ods.gov.co/es/about>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Unicef, (2020). *Cinco acciones por la igualdad de género en la respuesta al COVID-19*. Recuperado de <https://www.unicef.org/media/66996/file/SPANISH-Five-actions-for-gender-equality-in-covid-19-response-2020.pdf>
- Harman, S. (2016). Ebola, gender and conspicuously invisible women in global health governance. *Third World Quarterly*, 37(3), 524-541. 10.1080/01436597.2015.1108827
- Kohan, M. (2020). *¿Están respondiendo mejor a la crisis del coronavirus los países gobernados por mujeres?* Público.es. Recuperado de <https://www.publico.es/sociedad/respondiendo-mejor-crisis-coronavirus-paises-gobernados-mujeres.html>
- Noticias ONU, (2020). *Las virtudes de las mujeres líderes mundiales ante las crisis*. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/05/1474002>
- ONU Mujeres, (2020). *Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU, (2019). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019*. Recuperado de https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco, (2017). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo*. Recuperado de <https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/la-desigualdad-de-genero-persiste-a-nivel-de-liderazgo/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2019). *Gender (in)equality*. Recuperado de <https://www.oecd.org/general/genderequality.htm>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, (2017). *¿Qué son los Objetivos de Desarrollo del Milenio?* Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Solanas Cardín, M. (2020). *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*. Real Instituto Elcano. Recuperado de [shorturl.at/muyBO](https://www.realinstitutoelcano.org/wpl/wp-content/uploads/2020/04/20200415-La-crisis-del-COVID-19-y-sus-impactos-en-la-igualdad-de-genero.pdf)