



NUESTRO APORTE FRENTE A LA PANDEMIA

EL COVID-19 – INTENSIFICADOR DE LA BRECHA DE GÉNERO

Por: **Alejandra Píngaro**

Fecha: **05/08/2020**

www.fundaciongeo.org.ar
fundacion@geo.org.ar
Uruguay 469 12 A, CABA
Tel. +54 11 5199 0868/69

Seguinos en las
redes sociales



Entrá a nuestra web
y enteráte de más!



RESUMEN

La pandemia ha dejado en evidencia la distancia que existe entre las disímiles realidades de cada persona o sector como así también sus posibilidades de afrontar cada situación.

Este artículo pretende mostrar cómo la pandemia ha acentuado aspectos preexistentes relacionados a la brecha de género que se manifiesta no sólo en nuestro país sino a nivel internacional, donde la necesidad de igualdad y equidad no deben ser sólo parte de un discurso sino una realidad.

El mundo está pidiendo el liderazgo de hombres y mujeres capaces y ello no va a ocurrir si continúa existiendo la desigualdad de oportunidades.

#brechadegenero #igualdaddeoportunidades #igualdad #equidad
#hombresymujeres #pandemia #covid19

EL COVID-19 – INTENSIFICADOR DE LA BRECHA DE GÉNERO

Como cualquier crisis económica mundial, guerra u otra pandemia, el COVID-19 además de llevarse la vida de miles de personas, trae consigo un sinnúmero de efectos negativos en todas las sociedades del mundo. Al mismo tiempo, pone en jaque a quiénes tienen que liderar bajo este contexto, pudiendo salir airoso tomando rápidas medidas políticas para atenuar la situación o repudiados por la misma sociedad.

En Argentina, a la fecha ya trajo como consecuencia 4 meses de cuarentena en distintas fases según cada provincia; 213.535 contagios¹ y más de 4.000 fallecidos; un 55,3% de ocupación de camas de terapias intensiva por patología COVID y no COVID a nivel nacional y del 64,5% en el AMBA, según un reporte del Ministerio de Salud al 31 de julio² (diarios de hoy ya informan un incremento en ambos porcentajes); una tasa de desocupación del 10,4%³; una estimación de 756 mil niños que pasarían a estar en una situación de pobreza para fines de año⁴; un gasto de \$754.991 millones en las medidas anunciadas hasta el 23 de junio, una disminución de recursos de \$88.734 millones, \$571.774 millones en facilidades financieras⁵, y así podríamos seguir enumerando todos y cada uno de los aspectos y sectores afectados.

Ahora bien, en los últimos años se habló mucho sobre la grieta política que existe en el país y poco sobre las brechas sociales. Me detengo sobre este último punto porque es en dónde puedo percibir que la pandemia está haciendo “zoom” dejando cada vez más en evidencia la distancia que existe entre las disímiles realidades de cada persona o sector y sus posibilidades de afrontar cada situación.

¹ <https://www.argentina.gob.ar/informes-diarios/agosto-de-2020> ; <https://www.infobae.com/sociedad/2020/08/05/la-argentina-supero-las-4000-muertes-por-coronavirus-y-acumulo-mas-contagios-que-alemania/>

² <https://www.argentina.gob.ar/noticias/durante-la-pandemia-el-sistema-de-salud-argentino-aumento-en-mas-del-40-el-numero-de-camas>

³ <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

⁴ https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2020-05/COVID-YPOBREZA_2020_0.pdf

⁵ <https://www.opc.gob.ar/informescovid/impacto-financiero-del-covid-19-al-23-de-junio-2020/>

Cuando hablo de brecha social me refiero a un concepto vinculado a la desigualdad donde nuestros gobiernos deberían trabajar en pos de la equidad. Siguiendo este orden de ideas, la pandemia a mi entender no sólo intensificó la situación de un sector que no era del todo favorecido haciéndolo más vulnerable aún, sino también alcanzó a las cuestiones de género.

No es novedad mencionar que hay diferencias entre hombres y mujeres. Dejando a un lado las biológicas, naturales, orientación sexual, diversidad o identidad de género, estas diferencias se pueden visualizar en varios aspectos y son objeto de innumerables movilizaciones y luchas históricas, siendo una de las más comunes la relacionada con el ámbito laboral.

Tal es así que, un estudio sobre “Mujeres en el mercado de trabajo argentino” del año 2018, informó que: *“En el tercer trimestre de 2017, la mitad de las mujeres estaban inactivas en términos laborales, de ellas, casi el 46% se encontraban jubiladas, el 19% estudiando y el 31% estaba a cargo de las tareas del hogar y de cuidado de personas. De estas últimas, más de la mitad vive en hogares con presencia de niños menores de 10 años. Por su parte, observando a las mujeres económicamente activas se advierte que, sumando las desocupadas y las que ocupan puestos informales, se concentra casi el 40% de las mujeres que participan en el mercado de trabajo, es decir, casi 3 millones de personas.”* Por otro lado, el informe pone de resalto que *“La tasa de empleo no registrado es mayor en las mujeres que en los hombres. Esto se explica, por la presencia casi exclusiva de mujeres en el trabajo en casas particulares, que muestra tasas de no registración del 75%. Más de la mitad de las mujeres se ocupa en puestos a tiempo parcial, lo que explica la brecha en los ingresos laborales. En efecto, el ingreso mensual de ellas es el 75% del de los hombres.”*⁶

De lo antes mencionado, se concluye que existe una desigual inserción laboral de las mujeres donde no sólo la participación en el mercado de trabajo es menor, sino que existe mayor

⁶ http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/genero/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

informalidad laboral y menores salarios en comparación con los hombres, lo que genera una situación desventajosa para el sexo femenino.

La mujer además de encontrarse más afectada ante un escenario de crisis o recesión del país se encontraría más expuesta ante este contexto de pandemia. A pesar de que la mayoría de las actividades esenciales decretadas por el gobierno son ejercidas o llevadas a cabo por hombres y sin perjuicio de que ninguna persona se encuentra exenta de contagiarse debido a la libre circulación del virus, las mujeres ocupan la mayor representatividad (71%) en aquellos trabajos relacionados con la salud y, por lo tanto, en contacto con personas enfermas.

ACTIVIDADES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	48.663	318.206	366.870	13
Pesca y servicios conexos	1.158	12.285	13.443	9
Explotación de minas y canteras	9.520	77.039	86.558	11
Industria manufacturera	219.914	953.937	1.173.852	19
Electricidad, gas y agua	13.370	62.194	75.564	18
Construcción	26.459	434.413	460.872	6
Comercio al por mayor y al por menor	407.681	753.271	1.160.952	35
Hotelería y restaurantes	131.629	155.383	287.012	46
Transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	79.161	485.239	564.401	14
Intermediación financiera y otros servicios financieros	78.923	81.324	160.247	49
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	328.083	570.311	898.394	37
Enseñanza	363.240	133.967	497.206	73
Servicios sociales y de salud	236.710	96.362	333.072	71
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p.	193.002	221.926	414.928	47
TOTAL	2.137.512	4.355.857	6.493.369	33

Fuente: "Primer trimestre del 2019, Sección I –Empleo privado registrado–" Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGE MyEL, MPyT, en base al SIPA.⁷

Cabe mencionar que lo hasta aquí detallado no sólo ocurre a nivel nacional y, sin ir más lejos, en la página del Fondo Monetario Internacional se describe esta situación y se explican las razones del porqué la actual pandemia tiene efectos desproporcionados entre las mujeres y

⁷ <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/empleoyremuneracion.asp>

los hombres, y entre ellas señala que *“las mujeres tienden a trabajar más que los hombres en los sectores sociales, como son las industrias de servicios, comercio minorista, turismo y hospitalidad, que requieren interacciones personales. Estos sectores son los más afectados por las medidas de mitigación y distanciamiento social. En Estados Unidos, el desempleo entre las mujeres fue dos puntos porcentuales superior al de los hombres entre abril y junio de 2020. Debido a la naturaleza de sus empleos, el teletrabajo no es una opción para muchas mujeres, donde aproximadamente el 54% de las mujeres que trabajan en sectores sociales no pueden hacerlo a distancia. En Brasil, es el 67%. En países de bajo ingreso, como mucho sólo aproximadamente el 12% de la población puede trabajar a distancia.”*

Varias organizaciones nacionales e internacionales están alertando sobre cómo la actual recesión económica causada por el COVID-19 afectará la desigualdad de género, principalmente en el mercado laboral, tanto en el corto como en el largo plazo⁸, y por esta razón han desarrollado una serie de recomendaciones para tener en cuenta en la toma de decisiones. Podemos mencionar las establecidas por ONU MUJERES⁹ que en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea instan a los países del G7 a introducir medidas de promoción de la igualdad de género durante la crisis del COVID-19.¹⁰

En este mismo sentido, un informe de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) enfatiza al respecto que: *“...esta realidad requiere que la participación igualitaria de las mujeres en las decisiones y el enfoque de género sean elementos centrales de las políticas de mitigación y recuperación de la crisis...”*, y menciona que *“...las lecciones que han dejado pandemias recientes (Ébola, Zika, SARS) han demostrado que la incorporación de las necesidades de las mujeres en el abordaje de la emergencia no es una cuestión menor. Al contrario, no considerar un enfoque de género*

⁸ <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2020/el-impacto-del-covid-19-en-la-igualdad-de-genero-.html> ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_745573.pdf;

⁹ <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/03/briefing%20coronavirusv1117032020.pdf?la=es&vs=930>

¹⁰ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744813/lang-es/index.htm

profundizará las desigualdades con efectos que se prolongarán en el largo plazo y serán difíciles de revertir”.¹¹

En cuanto a la toma de decisiones, el mismo informe hace hincapié en que “...a pesar de los esfuerzos, las mujeres continúan subrepresentadas en el poder en todas las instituciones del Estado (en promedios regionales: 30,6% parlamentarias, 28,5% en gabinetes ministeriales, 15,5% alcaldesas y 32,1% en máximo tribunal de justicia), razón por la cual los Estados deberán redoblar los esfuerzos para asegurar la participación igualitaria de las mujeres en los mecanismos de respuesta a la crisis. Entre los Estados Miembros de la OEA, solamente 8 países cuentan con Ministras de Salud, conforman el 70% de la fuerza laboral en el sector de la salud, pero sólo representan el 25% de los puestos de liderazgo. La OMS señala que “las mujeres proporcionan la salud y los hombres la lideran” y ha estimado que lograr la igualdad de género en el sector de la salud llevará 202 años. Hay que continuar impulsando medidas aceleradoras y afirmativas que garanticen la presencia igualitaria de mujeres en todos los espacios.”

¿Qué ocurre en Argentina?

La situación no parece ser muy distinta al resto de los países en general donde de acuerdo con lo informado por Grant Thornton International sólo el 24% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres.¹²

En cuanto al poder político y órganos de gobierno también se visualiza una clara desproporción entre ambos sexos. Con el correr de los años se ha intentado achicar la enorme brecha existente en los cargos de liderazgo y participación femenina¹³, como por ejemplo mediante la ley de paridad. ¿Las normas de paridad son un avance a la solución de la problemática? Largo ha sido el debate y aún lo es. Para algunos puede funcionar como una

¹¹ <http://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>

¹² <https://www.grantthornton.com.ar/Perspectivas/articulos-y-publicaciones/mujeres-lideres-2020/pr-arg/>

¹³ <https://oear.cippec.org/novedades/democracia-paritaria-mapa-de-genero-en-la-politica-argentina-2020/>

puerta de entrada hacia la igualdad y para otros significar un tope o techo. No obstante, podemos advertir que la brecha de género ronda una problemática cultural-social de larga data que puede significar una disputa por un cargo jerárquico o una cuestión meramente cuantitativa. Las condiciones y trabas ancestrales que limitan los accesos y ascensos en el sexo femenino (“desigualdad de oportunidades”) son innegables en algunas áreas donde predomina históricamente el sexo masculino. Es el caso del Poder Judicial donde los cargos de alto rango son ejercidos por hombres, siendo las mujeres mayoría en puestos administrativos y/o concentradas en primeras instancias judiciales. Sobre esto último hay que trabajar para que la deuda quede saldada. Existe un largo camino todavía para que las mujeres podamos tener representatividad en la mesa de discusión y podamos aportar mayores estrategias en lo que respecta al abordaje de género, inclusión y levantar la vara cualitativamente.

Es claro que la emergencia sanitaria una vez más ha dejado a la vista y profundizado uno de los temas que hace décadas viene tratándose en casi todos los ámbitos y países.

La pandemia no sólo ha puesto en evidencia la brecha de género con crudeza sino además ha permitido reflejar el enorme desafío que tenemos como sociedad para resolver el tema. Debemos trabajar para que la igualdad no sólo sea parte de un discurso políticamente correcto sino una realidad.

Quizás, luego de pandemia podamos tener una nueva normalidad donde exista mayor protagonismo de esta mitad de la población, menos discriminación y violencia y más solidaridad y equidad o al menos, una nueva oportunidad para al fin lograrlo.



ALEJANDRA PÍNGARO

Abogada de la Universidad Nacional de La Matanza. Ha desarrollado funciones en la Secretaría Legal y Técnica de la Universidad Nacional del Oeste. Se ha desempeñado como analista técnica en el desarrollo de proyectos especiales para la provincia de Jujuy, Ministerio de Transporte de La Nación, Defensoría del Público y la Administración Nacional de la Seguridad Social. Fue Líder de Proyectos para organizaciones del sector público y privado en Fundación GEO- Generación de Estudio y Opinión.