

Equidad de género, ¿dónde estamos?

Gender equity, where are we?

Dora I. Molina de Salazar^{1,2*} y Alejandra Ibáñez^{3,4}

¹Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Caldas, Manizales; ²Clinical Research Médicos Internistas de Caldas, Manizales; ³Capítulo de la Mujer, Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular, Bogotá; ⁴Cañavera Ibáñez Cardiólogos, Montería, Colombia

La equidad es un concepto complejo y multidimensional, el cual va inmerso en un marco ético inherente que incluye principios de justicia social y de derechos humanos¹. Se debe tener claro que la equidad no es lo mismo que la igualdad, y esta última se refiere, según las Naciones Unidas, a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”, un concepto en el que, todos independiente de nuestro género, procedencia o posición social, tenemos las mismas oportunidades en salud, educación, trabajo y, en general, en todas las dimensiones de la vida². Pero, para lograr esta igualdad necesitamos la equidad que busca eliminar las discrepancias evitables que han llevado a que las mujeres sean relegadas al espacio doméstico y a su marginación del espacio público, a la injusta distribución de los bienes sociales esenciales, tales como el ingreso económico, el empleo, la propiedad, la salud, la educación, la integridad física y la seguridad personal³.

Otro concepto que se debe tener claro es el de género, el cual es una construcción social a través de acuerdos explícitos elaborados por una comunidad determinada, en un momento histórico específico, que influye e incluye los procesos de enseñanza-aprendizaje y no es sinónimo de sexo, el cual se refiere a las características físicas, biológicas y corporales⁴. El género ocupa un lugar central, junto con la clase social y la raza, en el nivel macroeconómico de asignación

y distribución de recursos dentro de una sociedad jerárquica¹.

Usualmente, los roles de género femenino han sido poco valorados y marginalizados; además, las contribuciones científicas hechas por mujeres han sido, en algunos casos, menospreciadas, por lo cual se han creado estrategias para modificar esta situación, como la transversalidad de la perspectiva de género, concepto definido en julio de 1997 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECO-SOC) como “el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad”.

La generación de políticas encaminadas a alcanzar las metas de equidad de género ha ido poco a poco ganando más importancia en el ámbito nacional e internacional; por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCED) promueve la equidad de género como un facilitador clave del

Correspondencia:

*Dora I. Molina de Salazar

E-mail: doraines56@gmail.com

0120-5633 / © 2022 Sociedad Colombiana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular. Publicado por Permanyer. Este es un artículo *open access* bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Fecha de recepción: 09-05-2022

Fecha de aceptación: 11-05-2022

DOI: 10.24875/RCCAR.M22000151

Disponible en internet: 01-09-2022

Rev Colomb Cardiol. 2022;29(3):274-276

www.rccardiologia.com

crecimiento inclusivo y el bienestar nacional y fue indispensable para lograr que en la G20 se acordara disminuir la brecha laboral entre hombres y mujeres en un 25%⁵.

Igualmente, la equidad de género (objetivo # 5) hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas, también conocidos como Objetivos Mundiales, que fueron adoptados por todos los Estados Miembros en 2015, cuya meta es cumplirlos en el 2030⁶.

Colombia ha tenido avances importantes en las últimas dos décadas en materia de equidad de género. Ascendió al número 22 en la clasificación de 153 países en el reporte del Índice Global de Brecha en Género del Foro Económico Mundial 2020, el cual compara la evolución en el tiempo de las brechas basadas en el género en cuatro dimensiones clave: oportunidad y participación económica, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político⁷.

Esto se ha logrado por medio de diferentes estrategias; por ejemplo, en marzo de 2013, el gobierno colombiano aprobó la Política Nacional de Equidad de Género (CONPES 161), que apunta a coordinar esfuerzos a través de un gobierno integral para garantizar la equidad de las mujeres y la no discriminación⁷. La Ley 581 de 2000 tiene como objetivo que las mujeres ocupen mínimo el 30% de los cargos de Máximo Nivel Decisorio (MND) y Otros Niveles Decisorios (OND), y para ello en 2020 se alcanzó un 45% de participación de mujeres. Además, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 incluye un capítulo sobre los derechos de la mujer, “Pactos por la Equidad de la Mujer”, basado en tres dimensiones: económica (superar la pobreza, la economía del cuidado, la desigualdad en el lugar de trabajo); política (mujeres en posiciones de poder y de toma de decisión) e integridad física (violencia sexual y derechos reproductivos)⁸.

A pesar de estos avances, según reportes del Índice Global de Brecha en Género del Foro Económico Mundial de 2021, de manera global se requieren 135.6 años para cerrar las brechas de género; las áreas más afectadas son la oportunidad y la participación económica (267.6 años) y el empoderamiento político (145.5 años)⁹.

La brecha en educación es una de las que más se ha cerrado, con un 95% en el mundo y 37 países en paridad⁹; sin embargo, siguen existiendo problemáticas como la poca representación de mujeres en posiciones de poder (27%)⁹. Igualmente, en el contexto científico, las mujeres continuamos siendo poco

representadas; en un análisis de los ensayos cardiovasculares publicados durante los últimos cuatro años se encontró que constituían solo el 10,1% de los comités de liderazgo y que más de la mitad de los ensayos no tenían mujeres como parte del equipo de liderazgo, y menos del 10% de los artículos publicados tenía a una mujer como autor principal¹⁰. Esto es importante porque se ha visto una correlación con el número de mujeres participantes en los ensayos clínicos y las mujeres liderando estos procesos, lo cual se ve reflejado en que la mayoría de las nuevas terapias siguen siendo probadas en hombres blancos con los subsecuentes problemas que esto puede acarrear como hallazgos diferentes en eficacia y seguridad en mujeres o poblaciones minoritarias que no se detectan en los ensayos. Un ejemplo de esto es el número de alteraciones menstruales con algunas vacunas para COVID-19 que no se reportaron en los ensayos clínicos iniciales¹¹.

En Colombia, al igual que en el resto del mundo, nos enfrentamos a múltiples desafíos para lograr la equidad de género, por lo cual se hace necesario mejorar la implementación de políticas, leyes y programas de gobierno desde la perspectiva de género, con el fin de realizar cambios efectivos que nos incluyan a todos los actores tanto civiles como políticos y que tenga un alcance nacional y regional⁶.

Para contrarrestar la disparidad de género, miembros de la comunidad científica también han empezado a generar estrategias, como la creación de programas de tutoría, la estimulación de la formación de las mujeres en áreas de interés académico y científico, la creación de un ambiente seguro y una cultura de apoyo, el aumento del número de mujeres candidatas a becas, el aseguramiento de la equidad de género en el momento de la creación de grupos de investigación y la distribución de fondos de equidad en el proceso de revisión por pares para abordar las posibles desigualdades de género en la autoría de artículos científicos y protocolos de investigación¹⁰⁻¹². Con miras a disminuir la brecha de género en Colombia, es preciso empezar a poner en práctica todas estas propuestas.

Bibliografía

1. Gómez Gómez E. Equidad, género y salud: retos para la acción. Rev Panam Salud Pública. 2002;11(5/6):454-61.
2. Iregui Bohórquez AM, Melo Becerra LA, Ramírez Giraldo MT, Tribín Uribe AM. El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. Colombia, Bogotá: Banco de la República; 2021.
3. Mora L, Fritz H, Valdés T. Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA. EAT-UNFPA. México, Ciudad de México, 2006.

4. ¿Por qué y cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de formación para el trabajo?. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. [Consultado 01 Mar 2022] Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/glosarioconceptualestrategico.pdf>.
5. OECD. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Francia, Paris: OECD Publishing; 2017. [Consultado 03 Mar 2022]. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
6. Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) En Colombia. Documento CONPES 3918. Bogotá; 2018.
7. OECD. Gender equality in Colombia (igualdad de género en Colombia). Bogotá: OECD Publishing; 2020. Disponible en: <https://www.oecd.org/gov/trad-ocde-200711-master-equidad-genero-colombia-esp.pdf>.
8. Gobierno de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, Pacto por la equidad. Bogotá, D.C., 2019. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-2018-2022.pdf>.
9. The Global Gender Gap Report, March 2021, World Economic Forum. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
10. Norine Walsh M. Gender diversity in cardiovascular clinical trial research begins at the top. J Am Coll Cardiol [Internet] 2022 [Consultado 06 Mar 2022]; 79(9):929-32. Disponible en: <https://www.jacc.org/doi/full/10.1016/j.jacc.2022.01.001>.
11. Edelman A, Boniface E, Benhar E, Han LM, Favaro C, et al. Association between menstrual cycle length and coronavirus disease 2019 (COVID-19) Vaccination. Obstetrics & Gynecology [Internet] 2022 [Consultado 06 Mar 2022]; 10.109. DOI: 10.1097/AOG.0000000000004695.
12. Sharma G, Sarma AA, Norine Walsh M, Hayes SN, Sahni S, Brown SA, et al. 10 Recommendations to enhance recruitment, retention, and career advancement of women cardiologists. J Am Coll Cardiol [Internet] 2019 [Consultado 06 Mar 2022]; 8;74(14):1839-42. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.08.016>.