

Remita su carta a expertos.siic@siic.salud.com. El estilo de redacción puede consultarse en www.siic.salud.com/instrucciones_sic_web.php

Diferencias de género en el sector salud

Sr. Editor:

Resulta muy oportuno, interesante y valioso el trabajo *Las brechas de género en las áreas de trabajo del sistema de salud argentino**, ya que permite conocer la forma en que se caracteriza a las personas del sector salud desde la perspectiva de género, específicamente en el partido de Bahía Blanca, Argentina.

Desde una visión histórica y social, hemos visto la posición de la mujer dentro de la sociedad y la evolución en la concepción del rol de esta. A nivel laboral, la mujer ha progresado e ingresado en varias áreas; sin embargo, debe continuar para que sean equitativas las funciones, tanto de cargos (posición) como de salarios, en comparación con los hombres. Aunque en este trabajo se hace alusión a las brechas de género en el área de salud, muchas veces esas diferencias se expanden y ponen en evidencia en otros ámbitos de trabajo.

Según la investigación y la población con la que se trabajó, sería importante resaltar que existe un predominio de mujeres en los ámbitos laborales, lo que hace pensar en la función activa del género femenino en dicha área. Asimismo, se destacan su fuerza como agentes productores de cambio, traspasando los mitos, el estigma y los prejuicios del rol femenino dentro de un determinado contexto. Por otra parte, se mencionan las situaciones de segregación (tanto horizontal como vertical), sumado a las condiciones de contratación, independientemente de su formación y experiencia laboral. Esto puede generar otras dificultades y conflictos, tanto individuales como colectivos, por lo que se genera una gran reflexión acerca de los factores psicológicos con impacto negativo que se deberán afrontar posteriormente. Como se menciona en el estudio, la brecha salarial fue el indicador para el análisis de la situación laboral con perspectiva de género.

Es importante comprender que el trabajo es salud; es parte de uno de los ámbitos que es necesario desarrollar y desempeñar para lograr el bienestar personal. Primero, ayuda a la persona a producir, sentirse útil y activa, y a desarrollar más su capacidad de dar y ofrecer. Esto conlleva una mejora de su salud mental y económica. Segundo, permite contribuir al desarrollo y la mejora de un país y comunidad, desde la ocupación o profesión en la cual se desempeñe. Tercero, impacta de manera importante y positiva en el avance del desarrollo humano, profesional y tecnológico.

En la praxis podemos apreciar todos los roles y cargos en los que, de manera eficiente y óptima, se ha desempeñado la mujer. Esto refleja la capacidad del género femenino. Además, su persistencia en combatir y vencer los prejuicios negativos asignados en varios contextos, van opacando y quitando de manera radical esos estigmas sociales que

la disminuían o descalificaban como mujer. Sin caer en posiciones extremas, vemos el rol que le atribuye la sociedad y la cultura al género de una persona. En el caso de la mujer, muchas veces existe mayor predominio del desempeño de diversas funciones en el ámbito de la salud, quizás por ver a la mujer con una imagen de cuidadora y protectora, atributos necesarios para la atención del paciente. Esto no quiere decir que la figura masculina no tenga tales virtudes, empero, socialmente, se atribuyen más a las mujeres. Eso se puede apreciar cuando observamos que la gran mayoría de las cuidadoras son del sexo femenino.

Esperamos que este tipo de investigaciones fomenten el cambio pertinente para incrementar un equilibrio entre las valiosas y complementarias actividades que desempeñan tanto el género femenino como el masculino. Estas acciones permiten, a través de un desarrollo individual, social y colectivo, el avance de un país, lo cual puede repercutir de manera positiva en la calidad de vida y el bienestar personal de cada ser humano. Es imposible que ninguno sea sustituido por el otro, sino más bien ambos son imprescindibles y esenciales. Así, las condiciones y oportunidades de trabajo deben ser iguales para ambos géneros. Sobre todo en la gestión de atención en salud, tema explorado en la investigación que se comenta; por ello, no debe existir desigualdad desde el punto de vista salarial ni tampoco en cuanto a cargos.

Son útiles las metáforas utilizadas para explicar la dinámica existente, referente a la segregación vertical y horizontal, tales como "techo de cristal", "piso pegajoso" (verticales), "paredes de cristal" (horizontal), los cuales hay que traspasar, vencer y eliminar, derrumbando obstáculos y muros, y dando cabida al ascenso e ingreso del género femenino en diferentes contextos. Vencer las barreras implica un proceso de reconstrucción y crecimiento entre ambos géneros. Que el poder no sea para construir muros, sino puentes de unión y crecimiento.

Se requiere dar solución a estas situaciones y considerarlas como una problemática de salud, la cual exige una respuesta asertiva para evitar la discriminación y la desigualdad, ya que esto es indebido y produce otras problemáticas de salud mental, con repercusiones y desmejoras en diferentes ámbitos.

El cambio implica la transformación desde la connotación que se tiene de los roles del género femenino y del género masculino, es decir, lo social como eje de interacción, vínculos y atribuciones. Es necesaria una transformación y reconstrucción social, de manera que logre impactar de manera positiva en el área laboral.

Es importante acotar y considerar las limitaciones existentes en la investigación, que se mencionan de manera definida y precisa. En este sentido, solo se hace un análisis a partir de lo encontrado en el estudio, sin

aludir a otros aspectos. La investigación se centra en el sector de salud, por lo que sería interesante conocer el comportamiento de los aspectos señalados en otras poblaciones o países.



Rosario Guevara
Universidad Central de Venezuela,
Caracas, Venezuela

*<https://siic.info/dato/resiic.php/170617>

Sr. Editor:

He leído con sumo interés el artículo original *Las brechas de género en las áreas de trabajo del sistema de salud argentino**.

Las brechas de desigualdad de género están relacionadas socialmente con el acceso, la participación, la asignación, el uso, el control y la calidad de los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo en todos los ámbitos de la vida. A nivel laboral causa discriminación en el lugar de trabajo, que se manifiesta mediante la escasa participación de las mujeres en puestos de liderazgo y de alta dirección, sumado a la falta de políticas de conciliación de la vida personal y profesional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el índice actual de participación de las mujeres en la población activa a nivel mundial se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75%. Existe una diferencia de casi el 26% y, en algunas regiones, esta discrepancia puede llegar hasta el 50%. En algunos países, especialmente África del Norte y los Estados Árabes, el índice de desempleo femenino supera el 16%.

Las mujeres enfrentan limitantes para acceder a trabajos mejor remunerados debido a su condición de madre y a las responsabilidades del cuidado del hogar y de los hijos. También influyen los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos, arraigados aún en muchos países, donde se limita su autonomía. Si están en condiciones de trabajar bajo dependencia, deben hacerlo muchas más horas al día, tomando en cuenta las tareas diarias del hogar, muchas veces no compartidas con su pareja.

Una gran cantidad de mujeres realizan trabajos informales ocasionales con menor ingreso económico, sin contrato y sin las garantías de estar afiliado a la seguridad social. Este trabajo informal les permite contribuir con los ingresos familiares, sobre todo cuando son madres solteras o no son profesionales.

Otra de las limitantes para acceder al trabajo remunerado con contrato es la selección de personal por maternidad; muchas empresas privadas restringen el ingreso a madres gestantes debido al gasto que produce para la empresa pagar el permiso de maternidad y las horas de lactancia, que

son beneficios obligatorios de la seguridad social para las mujeres; sin embargo, no se garantiza su estabilidad laboral durante el período de gestación y la licencia de doce semanas a las que tienen derecho.

En América Latina, la población femenina, de acuerdo con el sector de actividad económica, se distribuye en: actividades empresariales de comercio 21%, manufactura 11%, turismo (alojamiento y comidas) 9%, empleo doméstico formal 11%, enseñanza 9.8% y sistema de salud 7%.

La formación académica es un factor condicionante para el desempeño laboral, de esta forma, las mujeres no profesionales tienen mayor probabilidad de acceder a empleos precarios, caracterizados por la falta de remuneración monetaria y los altos niveles de informalidad. Las mujeres profesionales acceden a trabajos que les garantizan un salario suficiente para superar la pobreza, le proporcionan autosuficiencia y seguridad económica, y asegura beneficios de protección social como seguro de desempleo y pensiones dignas en la vejez.

La falta de equidad en puestos directivos empresariales está influenciada por las exigencias de las empresas, como la necesidad de disponibilidad permanente, de trabajo de horas extraordinarias y en días libres, lo que sitúa a las mujeres en una posición de desventaja a la hora de competir con sus colegas de sexo masculino e ir ascendiendo de categoría, pues ellas deben equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales.

En la mayoría de las empresas las mujeres con cargos directivos se concentran en funciones de apoyo administrativo, como recursos humanos, finanzas y administración, en los que tienen un poder de decisión limitado y escaso margen para realizar aportaciones estratégicas, así como pocas posibilidades de ascender en la empresa. En cambio, los directivos de sexo masculino predominan en las áreas de investigación y desarrollo, pérdidas y ganancias, y operaciones que se consideran más estratégicas, y, por lo general, conducen a cargos de adopción de decisiones en niveles más altos. A medida que se asciende en el escalafón directivo disminuye el porcentaje de mujeres, lo que equivale a que los hombres siguen predominando en los cargos ejecutivos y los consejos de administración. Se ha demostrado que las empresas con mujeres en los consejos de administración tienen más probabilidades de tener también mujeres en cargos de gestión estratégica.

Es importante mencionar que las mujeres en Ecuador, al igual que en muchos otros países, desempeñan un papel significativo en el sector salud y han estado ocupando posiciones cada vez más prominentes en los últimos años.

Las mujeres han sido históricamente una fuerza laboral importante en el sector salud de Ecuador, desempeñando un papel crucial como enfermeras, auxiliares de enfermería, parteras y médicas en diversas áreas profesionales de la salud. En las últimas décadas, ha habido un aumento

en el acceso de las mujeres a la educación superior, lo que ha permitido el incremento en el número de mujeres profesionales en el sector salud y que cada vez estén más especializadas, a la par o, en algunos casos, superando al sexo masculino. Sin embargo, no siempre ocupan un porcentaje equivalente de cargos administrativos altos. La representación de mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones es desigual en comparación con la de los hombres, y es también un factor condicionante la influencia política en la asignación de los puestos de dirección del sistema de salud.

Para disminuir la brecha de género en el sector salud se debe promover y garantizar el acceso equitativo de mujeres y niñas a la educación en todas las disciplinas relacionadas con la salud, la participación de mujeres en áreas técnicas, científicas y de investigación, y en roles de liderazgo en instituciones educativas de salud. Además, promover la formación y capacitación en liderazgo para mujeres profesionales para lograr una verdadera igualdad de género en el sector salud y en todos los ámbitos de la vida.



Cecilia Maribel Díaz Olmedo
Hospital Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Quevedo; Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador

*<https://siic.info/dato/experto.php/170617>

Sr. Editor:

La tasa de actividad femenina creció de manera pronunciada desde la década de 1970; el aumento se estancó a partir del año 2000 y actualmente, a nivel mundial, persiste una brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras que un 80% de los varones lo hace.

Las mujeres tienen más probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo, particularmente cuando pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, tienen hijos de menos de 6 años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes. Por otra parte, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado y al cuidado de otras personas en el hogar. Casi el doble de mujeres respecto de los varones cuida, y dedican 2 horas más al día en esa tarea.

La CEPAL, en la tercera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, realizada en México entre el 7 y el 9 de agosto de 2018, publicó que la Argentina es uno de los países de esta región donde el 19% de las mujeres se encontraba en el Poder Ejecutivo, formando parte de los gabinetes ministeriales, entre las 36 naciones de América que constituyen la región, mientras que el porcentaje restante es ocupado por los hombres, con lo que la brecha de género es importante.

Para el año 2021 esta situación no solo persiste, sino que se acentúa con la pandemia de COVID-19, por lo cual se requiere una respuesta que contemple una perspectiva de género para lograr la transformación hacia un desarrollo ambientalmente sostenible, que potencie la generación de em-

pleo y la innovación.

Así, se plantean nudos que se deben resolver en las poblaciones: mayor proporción de mujeres en situación de pobreza, menores remuneraciones, brecha salarial y peor calidad del empleo de las mujeres, sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados, segregación horizontal y vertical en trayectorias educativas y laborales, y menor participación de las mujeres en áreas científicas, tecnología e innovación. Todos estos planteamientos deben resolverse.

Para promover la participación social poblacional, así como el mejoramiento de la salud, la calidad de vida y el bienestar social, es imprescindible disminuir la exclusión por género en todas las naciones y áreas de trabajo, como está establecido por la Organización Mundial de la Salud. Asimismo, cerrar las brechas de género, fomentando la participación de mujeres en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), tanto académicas como técnicas, es clave para transitar hacia un cambio estructural progresivo con igualdad.

La Argentina se ubica en el puesto 34 en el reporte de brechas de género del *World Economic Forum* para el año 2017; en cuanto a participación económica y subíndices de oportunidades, permanece en una posición baja. Tienen muy poca participación en importantes sectores de la economía; en general, sectores masculinizados: 11.2% en las actividades primarias, 19% en la industria, 6% en la construcción y menos del 20% en el sector tecnológico.

Las principales fuentes de empleo para las mujeres siguen siendo el trabajo en casas particulares (99%), la enseñanza (73%) y los servicios de salud (71%). El acceso a los puestos de decisión es otra expresión de la desigualdad que sufren las mujeres. El 67% de los puestos directivos está ocupado por varones. En los casos en los que las mujeres ocupan puestos directivos, lo hacen en áreas de menor nivel de decisión y responsabilidad financiera. En mayo de 2018, la Encuesta de Indicadores Laborales que lleva adelante la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, revela que en la industria manufacturera solo un 18% de mujeres acceden a puestos de decisión, y aun en sectores feminizados, como servicios, solo el 60% ejerce puestos de dirección.

A pesar de tener, en promedio, más años de educación, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de tener un empleo, con una brecha de 24 puntos porcentuales. Esta tendencia está en aumento en la región. En la Argentina, las mujeres ganan, a nivel global y en promedio, un 27% menos que los varones, y esta brecha salarial varía según estudios alcanzados, edad, cantidad de hijos y sectores donde se analicen las diferencias. Además, en este sector laboral se observan suplementos pagados por fuera de la remuneración declarada, cargas horarias y otros premios. La brecha salarial se acentúa en algunas actividades de salarios relativamente altos. El sector industrial muestra una de las mayores brechas salariales, al igual que el sector de servicios financieros.

En el artículo *Las brechas de género en las áreas de trabajo del sistema de salud ar-*