

LA PROBLEMÁTICA DEL GÉNERO EN LA SALUD PÚBLICA Y PRÁCTICAS DE EXCLUSIÓN

Jorge Orlando Arredondo*
Carmen Sánchez Blanco*

Resumen

Tradicionalmente el recurso humano en los ámbitos de la salud ha sido predominantemente masculino desde el punto de vista de la prestación de los servicios. En este artículo se analiza la evolución del género en la esfera del Ministerio de Salud Pública de la provincia de San Juan.

La discusión acerca de las funciones reproductivas o productivas que competen a cada uno de los sexos es cotidianamente puesta sobre el tapete, traspasa todas las clases sociales y cada una de las acciones de los ciudadanos, ya que de la disposición de los roles depende la organización de nuestra sociedad y por lo tanto el desarrollo de nuestra vida.

El Derecho Positivo y cada uno de los aportes en pos de la igualdad de los géneros han marcado esta discusión en las últimas décadas. Es sin embargo evidente que las conquistas realizadas por los grupos de presión, si bien tienen un eco en los códigos civiles, penales o laborales, no siempre son reflejo en la realidad de los hombres y mujeres que conviven en una cultura determinada que ha naturalizado formas del deber ser más allá de las legislaciones.

El período bajo análisis comprende desde el año 2002 al año 2009 inclusive, lo que nos da una perspectiva de evolución desde el inicio de la crisis, la implementación de nuevas políticas de salud y su resultado.

Palabras Claves: Política, Género, Salud Pública

Clasificación Jel: J7

* Docentes investigadores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Juan. jarredondo@unsj-cuim.edu.ar – carmelaa85@gmail.com

Abstract

Discussion about productive or reproductive functions of each one of the sexes is daily put to the fore, transcends all social classes and all the actions of citizens, since the disposition of the roles depends on the Organization of our society and therefore the development of our life.

The Positive law and each of the contributions for the sake of gender equality have marked this discussion in recent decades. It is however evident that the conquests made by pressure groups, although they have an echo in the civil, penal or labour codes are not always a reflection in the reality of men and women who live in a certain culture that has naturalized forms of duty beyond Legislations.

The period under analysis includes since 2002 to 2009 inclusive, which gives us a perspective of evolution from the beginning of the crisis, the implementation of new health policies and its outcome.

Keywords: Politics, Gender, Public Health

Introducción

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Y la Constitución de la República Argentina dice en su Art. 16.- “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”

Estas dos sencillas premisas que conforman el orden social, político y económico en el que coexistimos, son la base de nuestro comportamiento cultural, pero nuestro sistema liberal occidental contempla en teoría estas salvedades debido a las reiteradas luchas que las mujeres y los hombres de pensamiento más progresista han dado en llamar la lucha por la igualdad de género. Hans Kelsen (Kelsen, 1934) dedicó gran parte de su vida y su obra a delimitar el Derecho Positivo como un fenómeno autónomo de cualquier otra consideración psicológica, sociológica, ética o ideológica. Separando radicalmente el derecho de la moral o de cualquier otra contaminación extralegal, se convertía al primero en algo “puro”. Sin entrar en una discusión profunda sobre el iuspositivismo o la normatividad de las leyes para Kelsen, si es posible decir que el derecho natural queda a un costado cuando de construcción de realidad y sociedad hablamos. La ley es obra del hombre, siempre, y en muchos casos gracias a conquistas de grupos de presión y movimientos sociales. Sin embargo, en la práctica real, siguen existiendo diferencias entre los géneros y muchas de ellas parten de ancestrales principios de conformación de lo social.

Ya no hablamos de diferencias entre los sexos, que son y existen por razones biológicas, sino de igualdad o desigualdad de género. Mientras que el término “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, “género” describe los roles, las funciones, los derechos y las responsabilidades establecidas por la sociedad y que las comunidades y sociedades consideran apropiados tanto para los hombres como para las mujeres.

Género sigue siendo un término impreciso ya que se trata de una elaboración social. Como tal es cambiante con el paso del tiempo, de una cultura a otra y entre las distintas subculturas. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado “natural” de las diferencias biológicas. La desnaturalización de

los conceptos es una de las luchas más complejas, y justamente es el objeto de los avances dentro de las tendencias igualitaristas.

La discriminación de género es un fenómeno social que requiere de la representación de los diferentes géneros para producirse y adopta diversas formas en la división del poder, algunos de cuyos aspectos incluyen:

Derechos humanos: Aunque las leyes internacionales garantizan derechos iguales a los hombres y a las mujeres, esta no es la realidad porque, por motivos de género, se les está negando a alguno de ellos, y en general a las mujeres, el derecho a la tierra y a la propiedad, a los recursos financieros, al empleo y a la educación, entre otros.

Trabajo: Las funciones que desempeñan las mujeres son socialmente invisibles (se toman menos en cuenta, se habla mucho menos de ellas, se dan por hecho), ya que tienden a ser de una naturaleza más informal. La función reproductiva es realizada mayoritariamente por las mujeres, mientras que la función productiva es compartida por los dos géneros. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las disposiciones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres como género escindido de las tareas que no son productivas.

Ventajas: Los recursos mundiales están distribuidos de forma muy irregular, no sólo entre los distintos países, sino también entre los hombres y las mujeres de un mismo país. Aunque se calcula que realizan dos terceras partes del trabajo en el mundo, las mujeres sólo obtienen una tercera parte de los ingresos, y poseen menos del 1 % de la propiedad mundial.

Lo que sucede, continúa Hernández, es que la mujer ha tenido un cambio de roles, mientras que el hombre no¹.

Trabajo y género

El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad².

1 Hernández Bello, Amparo. Perspectiva de género en la reforma de la seguridad social en salud en Colombia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL Serie financiamiento del desarrollo No. 73

Según las autoras Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini, uno de los rasgos característicos de los mercados de trabajo en toda América Latina es la desigualdad entre hombres y mujeres, incluyendo con especial atención el caso de la Argentina.

Como en la mayor parte del mundo occidental, la mujer argentina se incorpora de forma masiva al mercado de trabajo en la década del 60. Esto tiene diferentes explicaciones, por un lado el acceso de la mujer a mayores niveles educativos, la transformación del mercado de trabajo, la transformación de los niveles de consumo, los cambios culturales que conllevan cambios en las pautas de fecundidad y cambios fundamentales en la elaboración del rol femenino. Esta transformación es gradual hasta los años 90, donde se intensifica debido a los altos niveles de desempleo y precariedad laboral de los varones jefes de familia, el empleo femenino aumenta en los sectores públicos, servicios, docencia y comercio. Sin embargo lo que podría haberse esperado, la retirada de la mano de obra femenina del mercado una vez superada la crisis de los años 90, no sucedió. Las mujeres permanecen instaladas en el mercado y ocupan un rol fundamental ante las deficiencias del Estado de Bienestar en el ámbito privado.

La recuperación económica que se produce a partir del año 2003 no supone una mejora en las condiciones de trabajo de las mujeres. El desempleo femenino se redujo menos que el masculino, los salarios no crecieron al mismo nivel y el proceso de feminización que se venía dando en los 90 se frenó, debido según Castillo (Castillo, 2008) al crecimiento de las ramas laborales tradicionalmente masculinas.

Según la teoría neoclásica, la elección de los recursos humanos es absolutamente racional, el empresario busca maximizar beneficios y los trabajadores optimizar sus ingresos laborales. Las diferencias en la oferta de trabajo de varones y mujeres (habilidades y preferencias individuales) sería la única justificación tanto de las brechas salariales de género como de los distintos patrones de inserción laboral que presentan varones y mujeres.³

Múltiples estudios empíricos han demostrado en América Latina que no es cierto que las mujeres tengan menos capacidades o no tomen trabajos de alta exigencia, y por lo tanto de alta remuneración (razones que hacen que sus salarios sean menores); de la misma manera se comprueba que las mujeres ocupadas están más formadas que los hombres por lo que no es lógico pensar en una menor productividad y no implican un mayor costo laboral

3 Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la

(demoras, ausentismo, etc. que implican las mayores cargas familiares), además de verificarse que la rotación laboral de las mujeres es mucho menor.

La teoría de mercados segmentados dice que existen grupos de trabajadores con características comparables, que están compartimentados y segregados en segmentos secundarios y primarios dentro de la estructura ocupacional de la organización. El sector principal acumula los espacios de mayor necesidad tecnológica y mayor capacitación. Así las mujeres, a las que se les atribuye mayor movilidad laboral, quedan excluidas de este segmento. Así la teoría predice el acceso al sector secundario de hombres y mujeres, y al segmento primario o de mayor remuneración, solo a los varones.

Sin embargo muchos son los autores que reconocen que las teorías clásicas solo nos ofrecen una visión parcial del problema. Hay que recurrir a las condiciones externas al mercado de trabajo, que nos muestran que los estereotipos de género que maneja la sociedad, se trasladan a las ocupaciones.

Los atributos positivos asociados a las mujeres contribuyen a considerarlas adecuadas para desarrollar ocupaciones relacionadas con el cuidado, la salud, la educación, el servicio doméstico, el comercio y ocupaciones administrativas, entre otras. Las características negativas descalificarían a las mujeres para asumir cargos jerárquicos y ocupaciones con calificación técnica y profesional⁴.

Esto nos da una idea de cuales son los caminos teóricos y de investigación que recorren los estudios sobre trabajo y género. Y, lejos de estar en desacuerdo, es importante aportar una variable más al análisis de género, que tiene que ver con el trabajo público y específicamente en la salud; variable que será cruzada con el componente población.

El sector público y el empleo

Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existe una diferencia salarial del 39% entre hombres y mujeres en la Argentina, lo que supone la diferencia más significativa en América Latina. Para la OIT una de las causas de esta brecha es la mayor cantidad de mujeres empleadas en el sector informal de la economía.

Para el año 2007 las mujeres suponían el 42% de la población ocupada, pero sin embargo su aporte a los ingresos del hogar es menor al 30% del total, dato no menos importante si tenemos en cuenta que a fines de los 90 (según

4 Ibid

datos del Censo 2001) la cifra de Jefas de Familia no alcanzaba los 2.200.000 de mujeres, y que este mismo dato del Censo 2010 no arroja la cantidad de 4.200.000 mujeres, lo que significa un aumento del 49%. Significa pues que dada la situación de las mujeres dentro del mercado laboral y el escaso aporte que suponía su trabajo, la situación de inequidad no está solo referida al género, si no que por su intermedio la estructura ocupacional y de ingresos aportaba un elemento negativo más a la vulnerabilidad de los hogares cuyo sustento dependía de la mujer y por lo tanto ahondaba en la pobreza de estos.

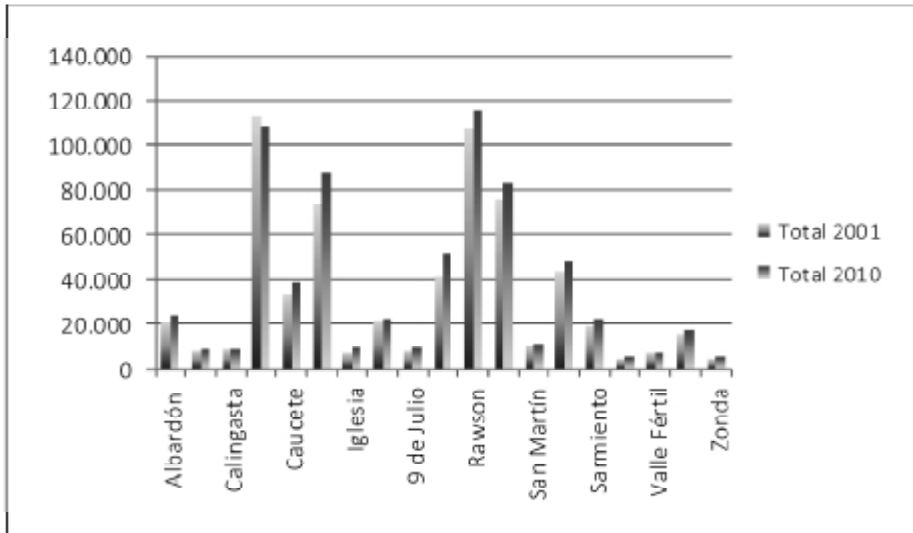
Como ya se ha dicho, ante la situación de crisis de los empleos estables de supuesta índole masculina, la mujer se abocó a espacios como el público, esto produjo que en el sector público el porcentaje de mujeres sea bastante mayor que el de hombres, sin embargo, un Informe de SEL Consultores afirma que “los puntos de ventaja que las mujeres tienen en el empleo público como porcentaje de la ocupación femenina total, son insuficientes para cerrar la brecha de inserción en el sector privado formal”, en comparación con los hombres.

A pesar de todo, el informe muestra que el ingreso mensual por empleo, tanto en el sector público como en el privado, es más bajo para las mujeres. Un promedio de entre 16% y 27% menos con respecto al ingreso masculino. Paradoja irresoluble desde el punto de vista de las elecciones racionales de los sujetos.

Como veremos en este trabajo empírico en el que se describe el papel de la mujer en el sector de la salud pública en la Provincia de San Juan, una de las razones más importantes de las diferencias de salarios entre varones y mujeres es la actividad que ejercen dentro de la estructura. Es decir, podemos afirmar que no existe una discriminación o segregación de la mujer por salario sino que los factores externos, influyen definitivamente en la composición de la planta y por lo tanto según la afectación los hombres y las mujeres perciben un ingreso determinado.

La población en San Juan

1. Población Total por Departamento

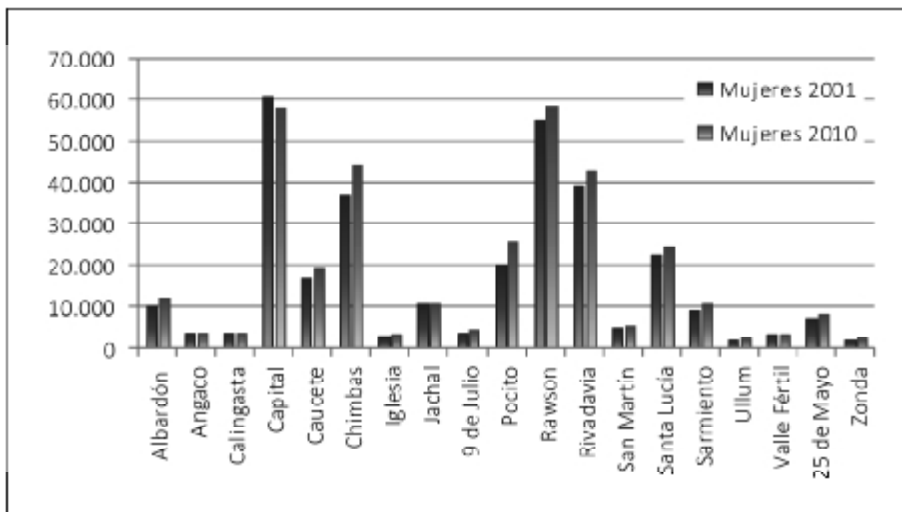


Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2001 y CENSO 2010

Como vemos en el gráfico, la población de San Juan se concentra en el Gran San Juan, formado por los departamentos de Capital, Rawson, Chimbab, Santa Lucía y Rivadavia. Todos ellos han crecido, a excepción de Capital en el que ha decrecido la población por causas tales como el envejecimiento de la población existente, en segundo lugar, por la naturaleza del departamento que se ha convertido en centro comercial, financiero y gubernamental; expulsando a los residentes o inhibiendo a nuevos a instalarse; y como tercer motivo podemos decir que el Plan Federal de Viviendas ha erradicado todas las villas de la Capital (muy populosas en general), trasladando a su población a barrios situados en la zona periférica del Gran San Juan.

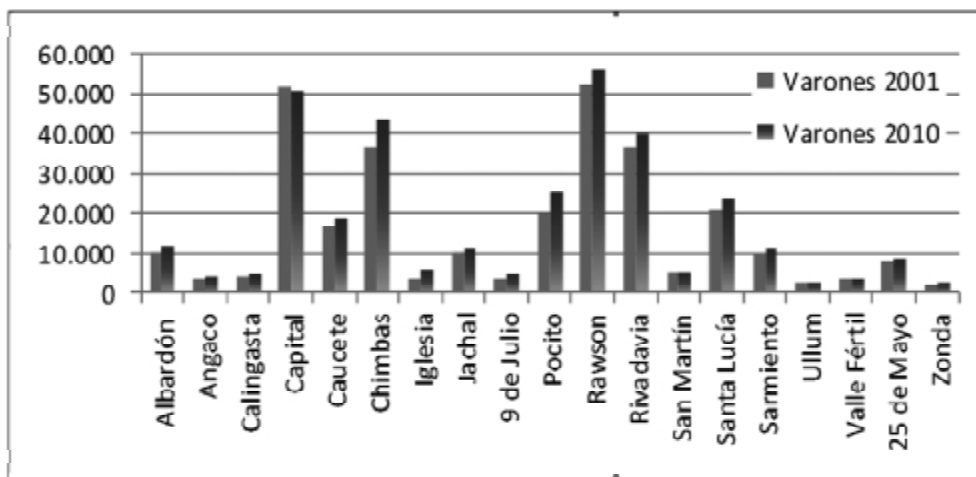
Por el contrario, además del cordón que rodea a la Capital, han crecido significativamente zonas como Pocito y Albardón. Un nuevo auge en la construcción de espacios residenciales en zonas semi - rurales, dirigidas a familias jóvenes de clase media, ha hecho posible este proceso.

2. Población Mujeres 2001 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2001 y CENSO 2010

3. Población Varones 2001 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2001 y CENSO 2010

De la misma forma que la población total, ha evolucionado el crecimiento de mujeres y varones, con la salvedad de que en el Departamento de Iglesia aparece un número muy elevado de varones censados en el año 2010, cuya explicación es sencilla: los censados son aquellos que se encuentran en el lugar de realización del censo en el día indicado y en el Departamento de Iglesia se han censado a casi 2.000 varones que se encontraban en los diferentes campamentos mineros. Hay que decir que no sabemos si son o no residentes del departamento o incluso de la provincia.

Población por Zona Sanitaria

El Sistema de Salud en San Juan está integrado por cinco Zonas Sanitarias que ejecutan las políticas sanitarias. La división en zonas sanitarias no responde sólo a una distribución meramente geográfica, sino que refleja la distribución de la estructura del servicio de salud, como la existencia de una cantidad similar de hospitales con la misma complejidad en cada una de ellas.

La división en zonas sanitarias contribuye a la ejecución de las acciones de promoción, protección, recuperación y rehabilitación, ya que permite una fluida conducción de la política sanitario provincial en concordancia con los principios rectores de la Nación, promoviendo, coordinando y asistiendo a la jurisdicción respectiva, mediante una vinculación estrecha y coordinada con las autoridades centrales.

A su vez, las zonas sanitarias, con el fin de asegurar la más amplia efectividad para estimular, proyectar, realizar o proponer las medidas que mejor convengan al desarrollo sanitario se dividen en Áreas Programáticas⁵.

El área programática es el espacio geográfico cuyas características sanitarias, políticas, económicas y socio - culturales constituyen una unidad operativa para un centro de salud base, capaz de hacer frente a las necesidades, mediante una cobertura eficiente y oportuna.

Las zonas sanitarias están integradas por departamentos (subdivisiones geopolíticas provinciales), y se distribuyen según los puntos cardinales.

Zona Sanitaria I - Capital, Chimbab (este), Santa Lucía y 9 de Julio.

Zona Sanitaria II - Caucete, 25 de Mayo, Valle Fértil, San Martín y Angaco.

Zona Sanitaria III - Albardón, Jachal e Iglesia.

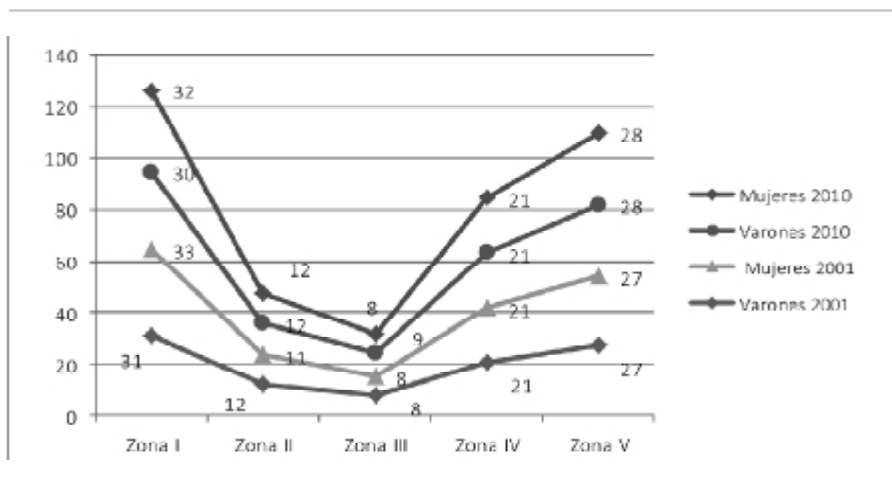
Zona Sanitaria IV - Rivadavia, Chimbab (oeste), Zonda, Ullum y Calingasta

Zona Sanitaria V - Rawson, Pocito y Sarmiento.

5 "El Área Programática tiene una gran importancia dentro del Sistema, el Jefe de Área Programática es el encargado del diseño de necesidades". Entrevista realizada a experto en

El mayor porcentaje de mujeres se concentra en la Zona I, sin embargo en el año 2010 vemos como existe un 1% menos que en el año 2001, lo que nos remite a la misma reflexión realizada anteriormente, fundamentalmente la capital de San Juan se está despoblando paulatinamente, así como está envejeciendo.

4. Mujeres y varones por zona sanitaria 2001 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base al CENSO 2001 y CENSO 2010

El Recurso Humano en Salud Pública

La atención sanitaria es una industria de servicios basada fundamentalmente en el capital humano. Los proveedores de atención de salud personifican los valores esenciales del sistema: curan y atienden a las personas, alivian el dolor y el sufrimiento, previenen enfermedades y mitigan los riesgos; son el vínculo humano entre conocimiento y acción sanitaria.

La fuerza de trabajo, elemento clave de todos los sistemas sanitarios, es fundamental para hacer progresar la salud. Abundan las pruebas de que el número y la calidad de los trabajadores sanitarios están efectivamente relacionados con la cobertura de inmunización, el alcance de la atención primaria y la supervivencia de los lactantes, los niños y las madres.

Se ha comprobado que la calidad de los médicos y la densidad de su distribución se correlacionan con resultados positivos en el ámbito de las enfermedades cardiovasculares, por ejemplo. Lo ideal es que las mejoras más punteras de la calidad las emprendan los propios trabajadores, porque están en la situación ideal para descubrir las oportunidades de innovar. En los sistemas sanitarios, los trabajadores funcionan como vigías y pilotos de una aplicación eficaz o, al contrario, poco económica de todos los demás recursos, como fármacos, vacunas y suministros.

Según el informe de la OMS, aproximadamente en el mundo, el 67% de los trabajadores de salud son “Dispensadores del servicio de salud”, es decir personal sanitario cuya tarea específica se basa en el arte de curar; mientras que un 33% del personal se dedica a labores administrativas y auxiliares.

La “Iniciativa Salud Pública en Las Américas” lanzada por la OPS definió 11 Funciones Esenciales de Salud Pública (FESP). En las evaluaciones de las FESP realizadas a nivel regional y en los países, se evidencia que varias de estas funciones tienen un desempeño deficiente. Siendo todas ellas “esenciales” para el desarrollo de la salud, el buen desempeño de los sistemas de salud en el cumplimiento de estas funciones es parte integral de los esfuerzos para lograr universalidad con equidad. Una de las funciones fundamentales es el “Desarrollo y capacitación de Recursos Humanos”. La OMS ha calculado que 57 países (más de 40% de la población mundial) no cuentan con suficientes trabajadores de salud para proporcionar el nivel mínimo de atención requerido. En Las Américas, al aplicar la norma de densidad de recursos humanos que la Organización Mundial de la Salud ha fijado como valor básico mínimo (25 trabajadores de salud por 10.000 habitantes) quince países están por debajo, y aunque este grupo de naciones concentra a 19,5% de la población de la región, tiene sólo 11,5% de los médicos y 3,1% de las enfermeras.

De acuerdo a estadísticas del Ministerio de Salud de la Nación sobre indicadores básicos de Argentina 2007, la tabla “Indicadores Generales del País” señala que cada 10.000 habitantes hay 3,8 enfermeras y cada 10.000 habitantes hay 32,1 médicos, es decir, una enfermera cada 8 médicos, cuando los estándares internacionales aconsejan cuatro enfermeros por cada médico.

Descripción de la Planta de Personal en Salud Pública en San Juan

Se rige a través de 2 leyes, la 2580 y la 5525. La primera de ellas es la que crea la carrera asistencial y preventiva, y sanitaria para los profesionales del arte de curar. Se distinguen dos grandes divisiones que es la carrera asistencial y preventiva y la carrera sanitaria, distinguiendo al recurso humano

que trabaja en los centros asistenciales y en el área de nivel central del Ministerio de salud pública. Una segunda clasificación comprende al personal profesional médico y paramédico, de esta forma bajo la misma carrera nos encontramos una gran cantidad de escalafones cada uno con las particularidades de la especialización.

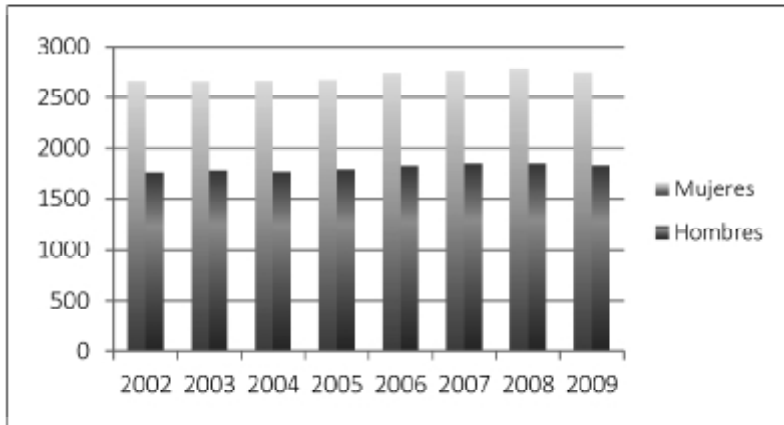
En el caso de la ley 5525, comprende a todo el personal que no está encuadrado en la ley 2580 y que trabaja en el ámbito del Ministerio de salud pública. En ella distinguimos 4 escalafones conformados por personal técnico (a) personal con funciones de enfermero, técnicos, idóneos de farmacia, etc. ; Personal Administrativo sanitario (b) personal que cumple funciones administrativas, personal de mantenimiento y producción (c) los que ejecutan tareas de mantenimiento y producción, como electricistas, mecánicos, plomeros, etc. y Personal de Servicios Generales (d) incluyendo al personal que cumple funciones de mucama, pintores, choferes, camilleros, etc.

Los trabajadores con funciones administrativas y auxiliares conforman el pilar invisible de los sistemas de salud; si no se asegura que su presencia numérica y sus aptitudes sean las apropiadas, el sistema no puede funcionar debidamente (pago de sueldos o distribución de medicamentos).

A diferencia de los agentes de la Ley 5525, la cantidad de los pertenecientes a la Ley 2580, que incluye médicos, paramédicos y enfermeras universitarias muestra una tendencia creciente. Todas las zonas sanitarias y los dos hospitales han aumentado el número de su personal profesional a partir del año 2004, aproximadamente en un 10%, lo que significa que la contratación y designación de profesionales ha sido prioritaria.

Si realizamos la lectura de la planta por sexo, tenemos que el 60% del total de los trabajadores de la salud pública en San Juan, son mujeres. Las variaciones en el tiempo son casi intrascendentes en cuanto a los totales se refiere, y podemos apreciar una pequeña tendencia al alza.

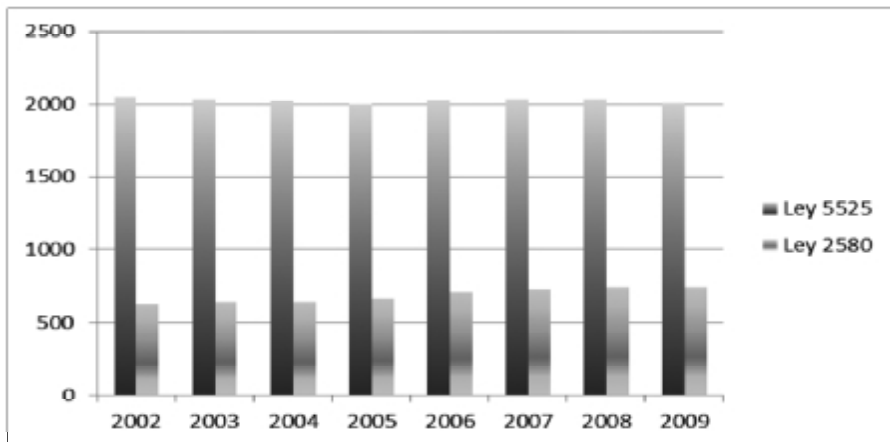
Total planta de personal de Salud Pública por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la D.P.I.

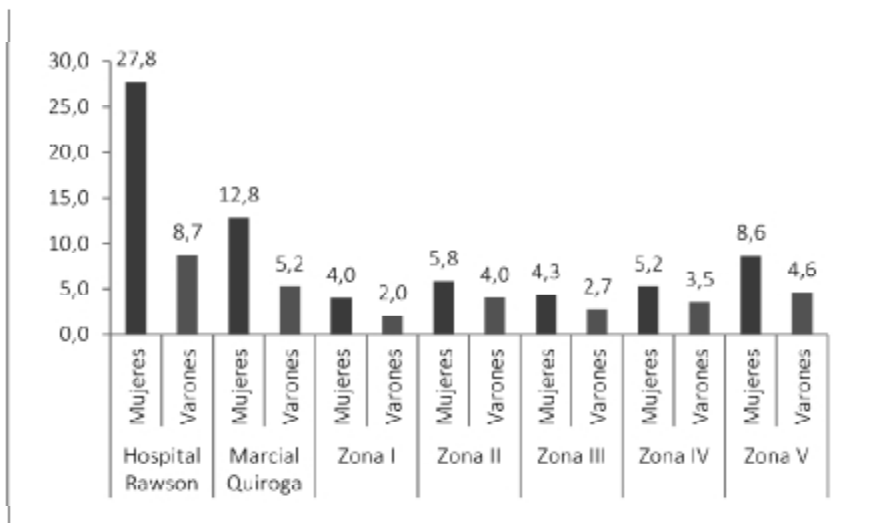
En cuanto a la variación existente entre los trabajadores regulados por la Ley 5525 y aquellos cuyo cargo pertenece a la Ley 2580, podemos ver en el gráfico como los trabajadores de la Ley 5525 han permanecido constantes en el tiempo, mientras que se han elevado los totales de la Ley 2580 en un 18,2%.

Total Planta de Salud Pública por Ley



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la D.P.I.

El 74,6% de las mujeres se enmarcan en la Ley 5525, y de ellas el 81% pertenecen al Tramo a, compuesto mayoritariamente por Auxiliares de Enfermería, Técnicos, Idóneos de Farmacia, Etc.



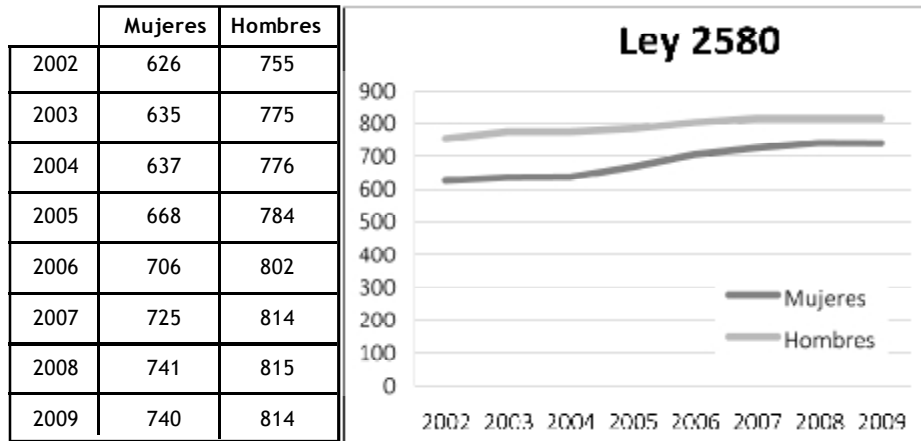
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la D.P.I.

La mayor parte de las mujeres de la Ley 5525 se encuentran asignadas a los dos grandes hospitales descentralizados, que se ubican geográficamente en el Gran San Juan. Lo que se puede apuntar es que en la serie realizada con inicio en el año 2002 y fin en el año 2009, tanto los hombres como las mujeres en los grandes hospitales se han mantenido estables o ha descendido su presencia, principalmente en el Hospital Rawson las mujeres. En cuanto a las zonas, todas se han mantenido constantes en el tiempo con respecto a la cantidad de mano de obra ocupada, a excepción de la Zona II en la que las mujeres han descendido.

Si estos datos los leemos en correspondencia con los datos de población, tenemos que en realidad la provincia ha sufrido un incremento de su población en 60.404 personas, lo que supone un incremento del 10%. Mientras la planta de personal de Salud Pública ha aumentado solo el 3,3%. En cuanto a la Ley 5525, se ha reducido en 1% y la población ocupada bajo la Ley 2580 ha aumentado en un 12,5%.

Las mujeres son 28.442 más en 2010 que en 2001, lo que supone un incremento del 9%. En lo que respecta a la ocupación femenina en Salud

Pública vemos que ha aumentado en un 3%. El 1,8% del total pertenece a la Ley 5525 y el personal femenino de la Ley 2580 ha aumentado en un 18,2%.



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la D.P.I.

Políticas laborales

La sanción de nuevas leyes y el discurso jurídico, en general, trasciende de la pura normatividad. No sólo contribuye a la construcción de ciudadanía y por ello, a la definición de la condición social de los sujetos, sino que consolida ciertos valores y demarca modalidades de relaciones sociales, configurando así un orden simbólico e imaginario histórico social⁶.

Desde 1998, desde el Estado Nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existe el compromiso explícito a través del Pacto Federal del Trabajo a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias el Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

La Comisión Para el Trabajo en Igualdad de Oportunidades tiene como uno de sus objetivos principales contribuir a la eliminación de las inequidades de género en el ámbito laboral y velar por el cumplimiento de la normativa que garantiza la representación con equidad de género en los ámbitos sindicales, empresariales, de las organizaciones sociales y del Estado. Pero además, y quizás como complemento esencial busca el diálogo y la colabora-

⁶ Gloria Bonder y Mónica Rosenfeld. "Equidad de Género en Argentina. Datos, problemáticas y orientaciones para la acción. PRIGEEP. Area Género, Sociedad y Políticas de FLACSO,

ción en los procesos de formación y sensibilización en todo lo que atañe a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, promoviendo los accesos equitativos a los bienes culturales, sociales, políticos, económicos y técnicos de la comunidad desde procesos de comunicación democráticos y plurales.

Como hemos podido comprobar en el análisis cuantitativo, la división social entre hombres y mujeres marca la distribución de funciones y tareas en el sector de la Salud Pública en San Juan, la cultura organizacional como el conjunto de significados, valores y normas que comparte cada organización, dirige las relaciones entre las personas, crea redes y atribuye significados, hasta el punto de llegar a establecer una identidad colectiva.

Si como hemos dicho, no existe discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo y carrera entre hombres y mujeres, la cultura organizacional restringe el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo asignados automáticamente a los hombres.

Acciones como el consultorio psico-social-legal, con asesoramiento legal y orientación social; grupos de ayuda mutua; asistencia a través de la línea rosa y atención psicológica a hombres; el programa Construyamos Ciudadanía ejerciendo los derechos de la mujer; Salud y Crianza; Mujer y Trabajo, Mujer y Familia; Capacitación y formación laboral; Mujer y cultura; centros de desarrollo infantil, próximos a inaugurarse; Planificación y estadísticas, etc. han sido ejecutadas por la Dirección de la Mujer en la Provincia de San Juan, aportando de manera fundamental a la igualdad entre los géneros; sin olvidar el apoyo constante dado por esta Dirección en el período señalado a la aprobación de la Ley 26.364 por medio de la cual entró en funcionamiento el Programa Nacional de Prevención y Erradicación de la Trata de Personas y de asistencia a sus víctimas.

Los esfuerzos hechos por las políticas públicas de equidad en el trabajo se han vertido en temas fundamentales como la igualdad en la retribución y los derechos laborales, o la eliminación del acoso laboral, pero en las medidas tomadas es notoria la ausencia de la perspectiva de equidad de género en su diseño e implementación que hagan posible el cambio real en los significados, valores y normas.

Conclusiones

Si tomamos en general la evolución en el empleo público, nos encontramos que, desde el punto de vista del género, existía una prevalencia marcada en su composición, incluso existían y aun perduran actividades que solo desarrolla un determinado sexo. La Salud Pública no es ajena a ello, no es común encontrarnos con mujeres conduciendo ambulancias u oficiando de

camilleros de guardia, o varones ayudantes de enfermería para el caso de labores no profesionales. Es decir que tradicionalmente se han ido cubriendo los espacios (léase designaciones en cargos vacantes), conforme al sexo de quien abandonaba el mismo, ello se percibe de la evolución de género que dan cuenta las gráficas.

Ha quedado ampliamente demostrado que la administración pública y específicamente en lo que se refiere a la salud en la provincia de San Juan, no discrimina de manera formal a las mujeres, pero se ha evidenciado que el reflejo de la distribución social de los roles es cuasi automático en la cultura organizacional.

Bibliografía

- Hernández Bello, Amparo. Perspectiva de género en la reforma de la seguridad social en salud en Colombia. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL Serie financiamiento del desarrollo No. 73
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 18 “El derecho al trabajo”, aprobada el 24 de noviembre de 2005.
- Sofía Rojo Brizuela y Lucía Tumini. Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. Argentina. 2007.
- “El hospital público y población en San Juan”. QUINTO CONGRESO ARGENTINO DE ADMINISTRACION PUBLICA-Sociedad, Gobierno y Administración; Organizado por Asociación Argentina de Estudios de Administración Pública (AAEAP), Asociación de Administradores Gubernamentales (AAG), Gobierno de San Juan, Secretaría de Gabinete y Gestión Pública, Proyecto de Modernización del Estado - Jefatura de Gabinete de Ministros; en San Juan los días 27 al 29 de mayo de 2009.
- “El recurso humano en salud: análisis y composición”. 2° JORNADAS NACIONALES y 1° INTERNACIONALES DE INVESTIGACION EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO ECONOMICO organizadas por el IIAC - FACSO y el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de San Juan en San Juan del 30 de junio al 02 de Julio de 2010.
- “Eficiencia y desigualdad regional del gasto público en salud. El caso de la Provincia de San Juan en el período 2002-2007”. 43° JORNADAS INTERNACIONALES DE FINANZAS PUBLICAS Organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba y el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en Córdoba los días 22 al 24 de Setiembre de 2010.
- Análisis del Gasto Público en Salud. Proyecto de Investigación. Instituto de Investigaciones Administrativas y Contables. FACSO. UNSJ. 2010.
- Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina 2009. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Castillo V., Esquivel V., Rojo Brizuela S., Tumini L., Yoguel G. (2008), “Cambios en la composición por sexo del empleo registrado 2002-2006: efectos del nuevo pa-