

# La mujer en los órganos profesionales colegiados

**SILVIA M. FERRONI**

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS (UNLP)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD (UCALP)

## Resumen

Se presenta una aproximación global de análisis de género de los colegios profesionales en el ámbito de la salud. Se puede concluir que no existe paridad en el conjunto. Se evidencia la presencia desequilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad de los colegios profesionales sanitarios. Esto reafirma la necesidad de implementar acciones positivas que favorezcan la paridad en puestos de poder, ya que la propia dinámica social de una mayor incorporación de las mujeres en todos los sectores de la actividad no es suficiente para lograr dicho objetivo.

## Palabras clave

Mujer; derechos; médicas.

Sabemos que la construcción y la obtención de un espacio para las mujeres requiere de constantes enfrentamientos en una sociedad históricamente patriarcal. Esto deriva en un debate vinculado con la dualidad doméstico-público y el conjunto de disposiciones por las cuales las sociedades transforman la diferencia sexual en productos de la actividad humana. Un claro ejemplo es la presencia-ausencia de la mujer en los órganos profesionales colegiados. Haremos un repaso del desarrollo histórico, así como un breve diagnóstico de esta participación y de los cambios en su condición.

## Colegios profesionales

**¿Por qué fueron creados? ¿Qué ofrecen?**



Los colegios profesionales fueron creados por los poderes públicos para llevar a cabo un control independiente e imparcial de la actividad profesional, que permita a la ciudadanía ejercer sus derechos con plenas garantías.

En aquellas profesiones cuya actividad afecta de forma directa a la salud y seguridad de las personas físicas, así como a sus derechos

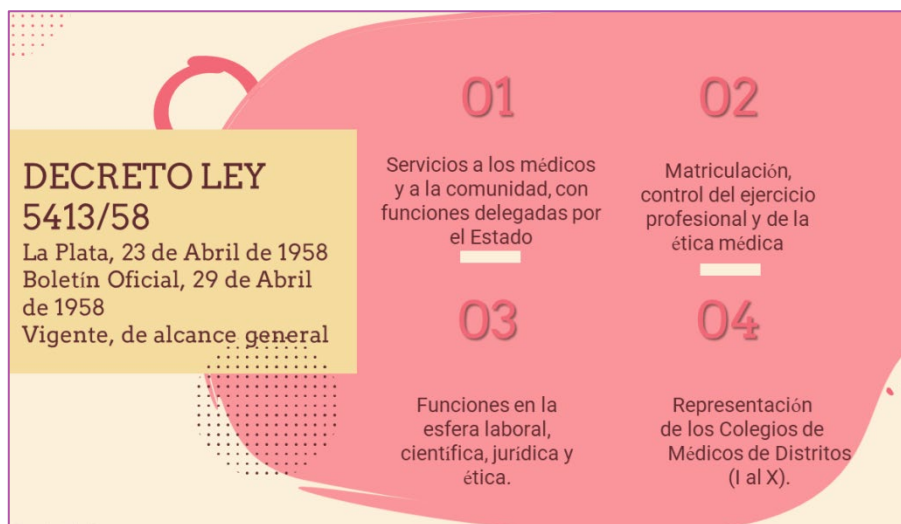
respecto a los servicios de interés general, al patrimonio y la preservación del medio ambiente, se necesita un sistema regulatorio que garantice preventivamente el cumplimiento de estos derechos. Para lograrlo, todos los profesionales que ejercen en esos ámbitos han de estar sujetos a un mínimo de requisitos para garantizar la más alta calidad de los servicios profesionales.

### **¿Qué ofrecen los colegios profesionales a sus colegiados?**

- La defensa de los intereses de la profesión ante los poderes públicos.
- Disponen de un código deontológico que sirve de amparo al ejercicio profesional de cara a posibles imposiciones de empleadores tanto del sector público como privado.
- Realizan una constante actualización sobre la legislación, normativas, iniciativas y proyectos que pueden afectar a la profesión y, en particular, al servicio que prestan a clientes y pacientes.
- Desarrollan acciones de formación específica adecuada a las circunstancias y a las necesidades detectadas por cada profesión a lo largo de toda su vida activa.
- Cuentan con un espacio donde compartir experiencias, conocer aspectos del futuro de la profesión, analizar tendencias.

### **Colegio de Médicos**

El Colegio de Médicos de la provincia de Buenos Aires es una persona jurídica de derecho público no estatal, creado por el Decreto-Ley N° 5.413/58 (ratificado por la Ley N° 5.857).



Es una entidad que da servicios a los médicos y a la comunidad, con funciones delegadas por el Estado, que no pueden ser suprimidas, como: matriculación, control del ejercicio profesional y de la ética médica (deontológica). Es una institución que cumple funciones en la esfera laboral, científica, jurídica y ética.

La constitucionalidad de las leyes que establecen la colegiación obligatoria como requisito para el ejercicio de las profesiones universitarias, ha sido reconocida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En sus fundamentos, la Corte Suprema ha señalado que la descentralización del ejercicio de las funciones de gobierno ha sido impuesta en el caso de las profesiones universitarias por el crecimiento del número de diplomas cuya actividad está sujeta al «control» directo del Estado, y para el desempeño de esta función de policía se ha preferido atribuir al gobierno colegial la vigilancia permanente e inmediata, ya que están directamente interesados en mantener el prestigio de la profesión y se les reconoce autoridad para vigilar la conducta ética en su ejercicio.

En cuanto a la obligatoriedad, el mismo tribunal ha sostenido que el Estado tiene facultad para regular y limitar el ejercicio de las profesiones por causas de utilidad general, y que la reglamentación de su ejercicio no altera un derecho cuando sólo se le imponen condiciones razonables, que no lleguen al extremo de constituir una prohibición, destrucción o confiscación, siendo razonable imponer afiliación obligatoria a un colegio profesional, pues la afiliación hace a la forma de actuar del profesional y no a los requisitos habituales sustanciales.

«Existe una íntima correlación entre colegiación legal y el resguardo del decoro y la ética profesional, constituyendo derecho y deber inalienable de los profesionales, el ser juzgados por sus propios pares “por la conducta profesional”, a través de los órganos disciplinarios que deben ser designados por el voto directo de los matriculados».

«Las Entidades Profesionales, en recta inteligencia de sus responsabilidades, han ejercido y ejercen el gobierno de la matrícula, la potestad disciplinaria, la capacitación de sus colegiados, la difusión científica, la divulgación de preceptos y directivas y en algunos casos la asistencia gratuita a sectores carentes de recursos, con perfecto acoplamiento a una sociedad moderna donde el conocimiento y la capacitación deben ser administrados en función social».

La propia Corte estableció, en otro pronunciamiento (fallos, t. 203, pág. 129), que «sus propios miembros (de las entidades profesionales) están en condiciones de ejercer mejor la vigilancia permanente e inmediata, con un incuestionable sentido de responsabilidad, porque están directamente interesados en mantener el prestigio de la profesión y se les reconoce autoridad para vigilar la conducta ética en el ejercicio de aquélla».

## Colegio de Médicos - Fondo de Asistencia Solidario (FAS)

Desde la creación del Fondo de Ayuda Solidario (FAS) en 1993, el Colegio brinda el servicio de defensa en juicio, para los colegas acusados de mala práctica en el ejercicio de su profesión. La necesidad planteada por muchos de ellos, de contar además con un respaldo patrimonial, llevó a la creación del FAS, con un criterio solidario y participativo. Posteriormente, se firmaron convenios con todas las entidades primarias del Distrito, ampliando así los beneficios para los colegas y disminuyendo los costos. Asimismo, con posterioridad se extendió la cobertura a toda la provincia de Buenos Aires y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A partir de la ley sancionada por la Legislatura Provincial el 25 de noviembre de 1997, todos los empleadores de los médicos, ya sean privados, de sistemas prepagos o de la seguridad social, deben reconocer y aceptar obligatoriamente la cobertura del FAS que brinda el Colegio de Médicos.

El FAS, creado en 1993, funcionó hasta junio de 2011 como un servicio (incorporado dentro del valor de la matrícula con un porcentaje destinado a dicho fin); el cual podían utilizar los médicos, en caso de sufrir una demanda como consecuencia de su actividad profesional; y era reconocido por los prestadores como cobertura profesional. A partir de mediados del 2010 la Superintendencia de Servicios de Salud de la Nación exigió, a través de una resolución, que los profesionales contrataran seguros de cobertura con compañías aseguradoras y dictaminó que los FAS *no podían reemplazar a los seguros*.

Es así que el Colegio de Médicos se vio en la necesidad de contratar un seguro colectivo de tipo comercial de una empresa calificada por la SSS con el objeto de continuar con la protección legal y económica del médico. Este seguro comenzó a regir a partir del 1º de julio del 2011 y fueron incluidos todos los médicos con pago de la matrícula al día.

## CONFEMECO



La Federación de Entidades Médicas Colegiadas (CONFEMECO) reúne a los colegios y consejos médicos de ley de nuestro país, para consensuar políticas relacionadas a la representación de los médicos de las provincias que se lo han delegado, tratando temas que hacen al quehacer del médico en los ámbitos públicos y privados. Produce resoluciones comunes y representa a todas las entidades ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, por reclamos o conflictos que pudieran involucrar a una o varias de las instituciones integrantes.

Autoridades: 100 % masculinas.

## CONFEMEL



Organización que agrupa a las asociaciones, federaciones, colegios y sindicatos de médicos de América Latina, el Caribe y la Península Ibérica (CONFEMEL).

## Mujeres en cargos directivos

### **Análisis de género de los colegios profesionales en el ámbito de la salud**

Es muy importante que el trabajo femenino deje de ser visto como complemento del trabajo masculino y sea valorado como corresponde. Estos avances permitirían una sociedad mucho más madura y equilibrada.

La presencia de mujeres en cargos directivos de los colegios profesionales no alcanza los niveles deseados. No se corresponde con el índice de paridad recomendado legalmente ni con la creciente feminización de estas profesiones.



La proporción de mujeres médicas va aumentando, lo que contrasta con la baja representación de las mujeres en los colegios médicos. Se ha intentado explicar la escasa presencia de médicas en puestos de liderazgo bien a causa de los prejuicios hacia las aptitudes de las mujeres que desempeñan cargos de poder y liderazgo, o bien por la cultura organizacional de las instituciones, que mantienen la masculinización de los órganos de poder.

Es de destacar la diferencia de representación femenina entre la presidencia y otros cargos como vocalías o secretarías; parece que se prefieren mujeres para cargos funcionales y de trabajo, pero no para los que realmente significan representación.

Que la representación femenina en los colegios profesionales disminuya a mayor responsabilidad podría estar relacionado con el hecho de que en entornos más jerárquicos el poder masculino está más presente.

En casi la mitad (48,27 %) de colegios profesionales no se llega al 40 % de representatividad femenina.



En muchos casos las mujeres siguen siendo «secundarias», los espacios de toma de decisiones «continúan siendo desiguales» y el rol que cumplen permanece «invisibilizado».

Uno de los principales desafíos a sortear es el fenómeno conocido como «techo de cristal», un obstáculo que les impide a las mujeres avanzar hasta ocupar los puestos jerárquicos más elevados, y cuyo resultado es la baja presencia de mujeres en los cargos más altos de la pirámide ocupacional. Se lo denomina «de cristal» porque es invisible: se trata de una barrera que no cuenta con leyes ni códigos visibles que impongan a las mujeres un límite, sino que éste se observa al analizar el entramado de las carreras laborales de las mujeres.

Se deben generar las condiciones para lograr una real equidad. Esto implica adoptar a la diversidad como estrategia empresarial, facilitar condiciones de flexibilidad para conciliar familia y trabajo, e implementar medidas de igualdad de oportunidades sumadas a acciones afirmativas y de transversalización de género. En este sentido, es indispensable trabajar en pos de impulsar un liderazgo, una cultura, políticas, prácticas y procesos que promuevan la igualdad.

## Mujeres que hicieron historia con su ejercicio profesional



En **1885** se recibe la primera mujer, de la carrera de Farmacia, **Élida Passo**. Ella después quiso estudiar el doctorado en Medicina, pero al principio no la dejaron, y cuando al final la admitieron, falleció de tuberculosis antes de recibirse.

**Cecilia Grierson** fue la primera médica de nacionalidad argentina, recibida el 2 de julio de **1889**.

**Julieta Lanteri**, inmigrante italiana que logró ser la primer mujer en egresar del Colegio Nacional de La Plata, la quinta médica del país y la primera en votar de toda Sudamérica en **1911**, gracias a una autorización judicial. De ella es la frase «arden fogatas de emancipación femenina, venciendo rancios prejuicios y dejando de implorar sus derechos. Éstos no se mendigan, se conquistan».

## Reflexión final



Se presenta una aproximación global de análisis de género de los colegios profesionales en el ámbito de la salud. Se puede concluir que no existe paridad en el conjunto.

Se evidencia la presencia desequilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad de los colegios profesionales sanitarios.

Esto reafirma la necesidad de implementar acciones positivas que favorezcan la paridad en puestos de poder, ya que la propia dinámica social de una mayor incorporación de las mujeres en todos los sectores de la actividad no es suficiente para lograr dicho objetivo.

El 4 de octubre de 2016, en la provincia de Buenos Aires se sancionó la Ley 14.848 de paridad de género. Esta norma exige que las listas de candidatos a senadores, diputados provinciales, concejales y consejeros escolares incluyan un 50 % de personas de cada género —determinado por su DNI— en forma alternada y secuencial por binomios (varón-mujer o mujer-varón).

Así, junto con Chubut, Salta y Neuquén, Buenos Aires se sumó ese año a las provincias que adoptaron reglas de paridad más tempranamente, en los años 2000 (Córdoba, Río Negro y Santiago del Estero). A fines de 2017, la Cámara de Diputados de la Nación sancionó la Ley 27.412 de paridad para candidaturas nacionales.

Estas reformas llegaron porque las leyes de cupo mínimo encontraron un techo: luego de más de dos décadas de elecciones con este tipo de medidas, las mujeres seguían estando sub-representadas en los cargos políticos nacionales y provinciales del país.

La ley de paridad es una herramienta fundamental para el logro de un mayor equilibrio de género en el acceso a los cargos de representación política. La incorporación del principio de paridad en la legislación

electoral forma parte de un cambio conceptual, donde la igualdad democrática se asocia ahora al equilibrio de género y no a un porcentaje mínimo de mujeres en las candidaturas a los cargos políticos (PISCOPO, 2016; ONU Mujeres e IDEA Internacional, 2016).

La Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política es una legislación argentina que establece que las listas de candidatos al Congreso de la Nación (diputados y senadores) y al Parlamento del Mercosur deben ser realizadas «ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente». Fue sancionada el 23 de noviembre de 2017.

El objetivo de la ley es garantizar que exista paridad de género en los órganos legislativos, buscando que la cantidad de personas de los géneros femenino y masculino en dichos cuerpos sea aproximadamente la misma.

Estamos en la antesala de la equidad de género en el resto de nuestras instituciones directivas, y así se alcanzará la igualdad en todos los cargos directivos.

Si se quiere una sociedad donde los estereotipos no sean criterios de selección de personal, donde la falsa meritocracia determine los planes de carrera de los trabajadores y donde el poder solo está en la mitad de las manos, se requiere seguir trabajando en medidas y en acciones desde todos los flancos posibles, desde lo político, lo legislativo, lo económico, pero por sobre todo sobre la educación y la cultura. Realmente se precisa de un marco político que sustente la aplicación de acciones positivas que fomenten un verdadero cambio en las actitudes y faciliten la consideración de las diversidades existentes.

*Feminismo para principiantes*, NURIA VARELA

## Bibliografía

- AIM DIGITAL. Ley de Paridad de Género: ¿Cómo se conforman las listas? 23 de junio de 2017.
- ALLEGRONE N. *Ley de cupo femenino. Su aplicación e interpretación en la República Argentina*. Fundación Ebert, 2002.
- CONTRERA E. «Del cupo al techo». *Página/12* (Las Doce), 15 de abril de 2011. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-6444-2011-04-15.html>
- INTER-AMERICAN COMMISSION OF WOMEN. FOLLOW-UP MECHANISM TO THE BELÉM DO PARÁ CONVENTION (MESECVI). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. OAS. Documentos oficiales, 2020. <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
- PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Ley Provincial 14.848/16.
- REPÚBLICA ARGENTINA. Decreto-Ley N° 5.413/58 (Ratificado por la Ley N° 5857).
- REPÚBLICA ARGENTINA. Ley Nacional 27.412/17.
- TULA MI. «Paridad de género y acceso a la representación política. ¿Por qué? ¿Para qué?». En: *Reforma política en Argentina: un debate democrático pendiente*. Rosario: UNR Editora, 2017. pp. 109-124.
- VARELA N. *Feminismo para principiantes*. España. Ediciones B, 2008.

