

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA UNIVERSITARIA DE TECNOLOGÍA MÉDICA
LICENCIATURA EN IMAGENOLOGÍA

**“Oportunidad laboral y género de Técnicos
Radiólogos y Licenciados en Imagenología que
trabajan en Montevideo”**

Monografía para optar al título de
Licenciado en Imagenología

Diego Ramos - César Rodríguez

Montevideo
2014

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
1. Introducción	2
2. Objetivos	3
3. Marco Teórico	3
4. Metodología	11-14
5. Resultados	15-29
6. Discusión	30-33
7. Conclusiones	33-34
Bibliografía Consultada	35-36
Anexos	36-38

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo el estudio sobre la discriminación por sexo del personal en servicios de mamografía de Montevideo.

En estos días, se viene instalando un cambio significativo en el mercado laboral de la Imagenología, marcado por un aumento de los cupos de ingreso a la carrera en la EUTM, (casi se han cuadruplicado) y el comienzo de la Licenciatura en una universidad privada en Montevideo. En un mercado que mantiene sus dimensiones, la demanda de mano de obra inevitablemente va a tender a caer, dejando atrás muchos años de contar con un mercado generalmente insatisfecho, ávido de trabajadores.

Con un mercado entonces, cada vez más acotado, comienzan a surgir cuestionamientos sobre la igualdad de posibilidades laborales para obtener empleo en Imagenología. En este contexto surge la interrogante en la que se inspira este trabajo. Un servicio que parece estar reservado para mujeres, no estaría acorde con el principio de igualdad contemplado en la ley 16045. En este sentido, se pueden plantear varias hipótesis que intentaremos explorar:

1. Los servicios donde se realizan mamografías están ocupados mayoritariamente por mujeres porque en los llamados realizados para los cargos no permiten que se anoten hombres.
2. Los servicios donde se realizan mamografías están ocupados mayoritariamente por mujeres porque las usuarias sienten pudor o vergüenza al ser atendidas por varones y esto hace que quienes tienen encargada la distribución del personal opten por destinar sólo mujeres a estos servicios.
3. Los servicios donde se realizan mamografías están ocupados mayoritariamente por mujeres porque los varones que están calificados para acceder a los cargos, optan voluntariamente por no anotarse aunque el llamado no sea específico para mujeres.

2. OBJETIVOS

General

- ✓ Conocer por qué los cargos en los servicios de mamografía están ocupados mayoritariamente por personal femenino, analizando cada hipótesis planteada.

Específicos

- ✓ Conocer cómo está compuesta la dotación de personal de los servicios donde se realizan mamografías de Montevideo.
- ✓ Indagar sobre los requisitos exigidos por los empleadores en los llamados para cargos en mamografía.
- ✓ Conocer con qué criterios se distribuye el personal de Imagenología en los centros que cuentan con varios servicios, incluido mamógrafo.
- ✓ Conocer mediante encuestas, las preferencias de las usuarias en cuanto a ser atendidas por un hombre o una mujer.
- ✓ Indagar sobre la disposición de los trabajadores varones, a ser contratados para servicios donde se realizan mamografías.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Mamografía

Los inicios de la mamografía o mastografía como método radiológico, se remontan a 1913 cuando Alberto Salomón radiografiaba piezas de mastectomía para determinar la extensión del tumor. En 1945 Raúl Leborgne en Uruguay le dio impulso al método y caracterizó las microcalcificaciones, a las cuales les asignó un extraordinario valor diagnóstico, incorporando mejoras a la técnica radiográfica y la interpretación de las imágenes, determinando desde éstas criterios de benignidad y malignidad¹

La mamografía o consiste en una exploración diagnóstica de imagen por rayos X de la glándula mamaria, mediante aparatos denominados mamógrafos, en dosis de alrededor de 0,7 mSv.

Estos aparatos disponen de tubos de emisión de rayos X especialmente adaptados para conseguir la mayor resolución posible en la visualización de las estructuras fibroepiteliales internas de la glándula mamaria²

La mamografía es realizada por un tecnólogo y luego la imagen es interpretada por un médico especialista que informa el estudio.

Durante la mamografía, la mama se somete a presión entre dos placas para aplanar y dispersar el tejido. Esto puede resultar incómodo por unos segundos, pero es necesario para que la imagen que se obtenga sea buena.

Una buena práctica es programar la mamografía lejos del período menstrual. Al concurrir a realizarse la mamografía, es importante llevar los estudios anteriores que permiten comparar con la situación actual.³

En nuestro país, el desarrollo de la mamografía ha jugado un papel relevante en el diagnóstico oportuno, ya que el cáncer de mama puede desarrollarse sin presentar síntomas.

Ocasionalmente, una mamografía puede pasar por alto un cáncer o encontrar tumoraciones sospechosas de cáncer, que luego no lo son. Por ejemplo, es más difícil identificar irregularidades en mamografías de mujeres con tejido mamario denso. Por eso, también se puede indicar la ecografía como complemento de la mamografía. De todas formas, la mamografía sigue siendo el método más eficaz para la detección del cáncer de mama.¹

3.2 Cáncer de mama en el Uruguay

El cáncer de mama es un grupo de células cancerígenas que se origina en la mama. Puede crecer invadiendo los tejidos cercanos o propagarse, haciendo metástasis en áreas alejadas.

En Uruguay 1 de cada 10 mujeres podrían desarrollar cáncer de mama a lo largo de su vida, siendo el cáncer más frecuente en las mujeres. Cada día, aproximadamente 5 mujeres uruguayas son diagnosticadas con cáncer de mama. El 1% de los cánceres de mama se presentan en hombres.

En nuestro país, por cáncer de mama cada día mueren aproximadamente 2 mujeres.

Estudios realizados en el país demuestran que desde mediados de la década del '90, lentamente pero en forma sostenida, viene bajando la mortalidad por esta causa. Esta situación es valorada en forma positiva por la comunidad científica, que lo explica por los progresos realizados en el diagnóstico oportuno y los nuevos tratamientos⁴

3.2.1 Legislación sobre la prevención del cáncer de mama.

En nuestro país, la ley 17.242 publicada el 28 de junio de 2000, prevé la autorización de un día libre pago para la realización de exámenes de prevención de cánceres genito-mamarios para todas las trabajadoras del ámbito público y privado. Esta prevención se declara de interés nacional. (Ver anexo 1)

3.3 Feminismo y división sexual del trabajo.

A lo largo de la vida, en occidente la mujer ha ocupado, por distintos motivos, un segundo plano, siendo objeto de discriminación por parte de los hombres.

La organización social basada en un sistema de dominación patriarcal, ha consolidado dicha situación, instaurando relaciones de subordinación en perjuicio de las mujeres, tanto en el ámbito familiar como en el terreno laboral.

A fines del siglo XIX y comienzos del XX, comenzó la denominada “ola feminista”, movimiento que comenzó a desarrollarse en Inglaterra y Estados Unidos. Este movimiento se orientó a la igualdad de la mujer frente al hombre, tanto en derechos de propiedad como en igual capacidad de obrar. Luego surgieron otros movimientos de similares características hasta que, entre las décadas del 60 y 70, la “segunda ola feminista” surgió como movimiento de carácter internacional, extendiéndose y adquiriendo fuerza en países de América, Oriente y África.

Estas feministas tenían un bagaje ideológico y una militancia política que les permitió un análisis riguroso y reflexionar sobre temas como el origen de la opresión femenina o la división sexual del trabajo, descartando la supuesta “naturalidad” de ciertos aspectos de la inferioridad femenina”⁵

En la década del 80 al 90, las feministas latinas, judías y afroamericanas protestan porque el movimiento feminista norteamericano no incluía a todas las mujeres con sus particularidades. Por eso esta “tercera ola” enfatiza en la diversidad de las mujeres y tendencias⁶

Desde 2000 se habla de una “cuarta ola”, donde los temas clásicos de los movimientos anteriores tales como diferencia de género, división sexual del trabajo y cuestionamiento al sistema patriarcal, entre otros, son tratados desde otros espacios. Utilizando herramientas como Internet, páginas webs y sitios de encuentro, permite a las mujeres participar de una forma mayoritaria de estos movimientos, al estar conectadas entre sí, tomar decisiones a través de las redes sociales, con posibilidad de manejo e intercambio de información⁷

3.4 Participación por sexo en el mercado laboral

Estudiar el mercado laboral desde una perspectiva de género permite comprender la dinámica de las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito público y privado y las desigualdades que se derivan de las mismas.

La irrupción masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado a partir de la Revolución Industrial, espacio tradicionalmente ocupado por los hombres, ha alterado la división de tareas por sexo y jerarquías de poder⁸

Sin embargo, estos cambios no han logrado hacer desaparecer por completo las desigualdades de género existentes, sobre todo en la división sexual del trabajo⁹

En la región latinoamericana, el mercado laboral se ha caracterizado por la presencia de un cambio en el perfil de las trabajadoras, dado que hasta hace 30 años atrás, las mujeres que participaban en el mercado laboral eran en su mayoría jóvenes, solteras, sin hijos, con poca educación. Actualmente se percibe la presencia de mujeres casadas, con hijos y mayor nivel de instrucción¹⁰

Según los datos estadísticos registrados para nuestro país, la tasa de empleo por sexo, expresa el porcentaje de 46.1% de mujeres frente al 69.1% de los hombres.¹¹

A pesar que la mujer ha dejado de ser ama de casa para insertarse en el mercado laboral, aún persiste una diferencia notoria de porcentaje de ocupación entre hombres y mujeres. Dentro del mercado laboral las diferencias en cuanto a la cantidad de hombres y mujeres, como la forma en que se ubican en determinados sectores y ramas de la actividad y las condiciones de empleo, están directamente asociadas a una dinámica de distribución de tareas de acuerdo al sexo del trabajador ¹²

En este sentido, existe una división sexual del trabajo entre los géneros femenino y masculino, que se puede presentar en el mercado laboral en lo que se ha denominado como segregación ocupacional. Refiere a la forma en que hombres y mujeres se distribuyen en ciertos sectores de profesiones del mercado laboral.¹³ Esto implica diferencias de ingresos y de oportunidades que colocan a hombres y mujeres en distintas posiciones.

En el mercado de empleo uruguayo se percibe una fuerte segregación ocupacional por rama de actividad. El 50.2 % de las mujeres se ocupa de trabajos del área de servicios sociales, comunales, personales y de salud, mientras que de los hombres solo un 17.8 % lo hace en este rubro. Donde mayor porcentaje de hombres se registra es en el sector comercio, hoteles y restaurantes, con un 21.9 %, valor que se asimila a las mujeres en esa rama de actividad con un 22.3%. A esto le sigue la industria manufacturera, con un 16.5% de hombres y un 11 % de mujeres.

3.5 La legislación uruguaya sobre género y trabajo

En nuestro país existen dos leyes que protegen a los trabajadores, asegurando la igualdad de posibilidades laborales, independientemente de su sexo.

La ley 16045 dispone la prohibición de cualquier tipo de discriminación en la actividad laboral en cualquier ramo.

Expresa que la discriminación no puede existir en ninguna de las etapas o situaciones laborales, como pueden ser el llamado a provisión de cargos, beneficios sociales y derechos a promoción y accenso o remuneración. La ley prevé sanciones para quienes no la cumplan y otorga al Estado la responsabilidad de realizar campañas con el fin de fomentar la toma de conciencia sobre los factores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades. (Ver anexo 2)

Por otra parte, la ley N° 18104, declara de interés nacional a aquellas actividades orientadas a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en Uruguay,

obligando al Estado a adoptar las medidas necesarias para asegurar el diseño y la ejecución de políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género. (Ver anexo 3)

Como lo marcan estas dos leyes, cuando se piensa en el diferente acceso según el sexo a un determinado terreno laboral, se deben tener en cuenta aspectos legales que están contemplados en la legislación uruguaya. El texto de la Ley N° 16045 es imparcial en su totalidad ya que habla sobre igualdad de posibilidades para ambos sexos. Por su parte, en la Ley N° 18104 comienza a hablar sobre evitar la discriminación hacia las mujeres.

3.6 Carrera de Imagenología y perspectiva de género

La carrera de Licenciatura en Imagenología tiene un ingreso bastante homogéneo entre hombres y mujeres. Si bien no pudimos acceder a detalles concretos sobre esto debido a problemas burocráticos-administrativos de la sección Bedelía de la EUTM, sí pudimos conocer cuántos egresados han obtenido su título desde noviembre de 2005 hasta diciembre de 2013. En este período obtuvieron su título 53 mujeres y 42 hombres, marcando una tendencia mayoritariamente femenina.¹⁴

3.7 El mercado laboral montevideano

Una vez recibidos, los nuevos profesionales se insertan en el mercado laboral, generalmente acudiendo a los llamados provenientes de los diferentes prestadores de salud, públicos y/o privados.

En ninguno de los llamados realizados, se considera el sexo como una condición excluyente. Como ejemplo de esto tenemos el siguiente llamado presentado en la página web de la sección de avisos clasificados del diario El País¹⁵:

“Técnico Radiólogo

Para desempeñar funciones contratadas a término en el Instituto Técnico Forense.

El cargo tiene como cometido principal la realización de pericias radiológicas en la morgue judicial, en el departamento de Montevideo.

Requisitos excluyentes:

Ciudadanía uruguaya.-fotocopia c.c.

Fotocopia de cédula identidad.

Ser Licenciado en Imagenología o egresado de dicha carrera.

Residencia en Montevideo o su zona metropolitana al momento de su designación.”

Si bien no hemos accedido a ningún llamado específico para mamografía, según la experiencia de los técnicos que actualmente trabajan en estos servicios y la de los que se han postulado en los llamados, nunca se presentó como requisito excluyente el ser mujer. Sin embargo, las cifras que pudimos obtener, luego del relevamiento del personal técnico que tiene a cargo los procedimientos de mamografía, revelan que en 16 servicios ubicados en mutualistas y hospitales capitalinos trabajan 34 mujeres y sólo 2 varones.

3.8 El Técnico Radiólogo como profesional de la salud

Dicen Nahum y Barrán:

“Por el año 1764 los médicos pertenecían a las bajas esferas sociales y revistaban como simples soldados del ejército español. La clase alta prefería a boticarios y curanderos para atenderse. Los médicos conocían su bajo prestigio social y se quejaban...

“1900 - 1930 la sociedad uruguaya se medicalizó. El medico monopolizó el tratamiento de la enfermedad y busco la preservación de la salud.

“La salud se convirtió en uno de los valores supremos de la sociedad y a veces hasta el único valor.

“En el novecientos nace la clase médica como se auto designó y salió en conquista del poder, logrando un lugar prominente dentro de los sectores dirigentes y en las clases media y alta.

El nuevo poder medico hizo derivar de dos razones la incapacidad de la sociedad para juzgarlo: la especificidad de su saber y el carácter fideístico de toda curación, que tornaba sagradas las opiniones del curador.

“El vulgo no podía juzgar la conducta profesional de los médicos ni tampoco su saber.

Con esta esta deducción el poder corporativo alcanzó la circularidad perfecta, lo que nacía en él debía volver a él.

“Los médicos conquistaron un lugar destacado en el imaginario social y en la sociedad real uruguaya.

“Los médicos describieron a los médicos como un santo un sacerdote, héroe, general victorioso, filántropo, patriarca, reformador y pedagogo.

“El desprestigio de los médicos, típico del siglo 19 no tardó en desaparecer. Su creciente profesionalismo, los éxitos terapéuticos debidos a Pasteur y Lister, fueron creando poco a poco en la sociedad una imagen similar a la que ellos decían tener en su misión, su deber y su poder”¹⁶

Actualmente y según la evolución que narran estos autores, el “Doctor” es visto como una figura casi celestial y a la que todo se le permite y acepta. De esta forma logra vencer ciertos temores, teniendo la posibilidad de acceder a la intimidad del paciente lo cual facilita la labor clínica.

El tecnólogo muchas veces no corre con la misma suerte; en algunos casos el paciente le otorga al técnico la confianza que le daría al médico, simplemente por confundirlo con él. De esta forma el terreno se allana bastante y permite al técnico, gozar de la total confianza del paciente y hacer el trabajo sin ningún tipo de impedimento. Otras veces, los pacientes no sienten vergüenza y la tarea asistencial también se facilita.

En nuestro país, el profesional universitario de Imagenología no cuenta con un código de ética que lo obligue y/o ampare en su actividad laboral. Sí existe una asignatura durante la carrera, “Deontología y Legislación Laboral”, que trata temas éticos para los profesionales de la salud durante el trabajo con seres humanos. Por lo tanto la forma de proceder durante el ejercicio de la profesión (particularmente durante procedimientos que exponen la intimidad del paciente como son los de mamografía) queda librada a los conocimientos aprendidos y al principio de obrar como “un buen padre de familia”.

4. METODOLOGÍA

- ✓ Revisión de las leyes 16045 y 18104.
- ✓ Revisión de bibliografía relacionada con género y trabajo.
- ✓ Entrevistas a jefes de servicios donde se realizan mamografías y/o quienes tienen la tarea de seleccionar el personal para ocupar los cargos en estos servicios.

Las preguntas fueron las siguientes:

Cuestionario a Jefes de Servicios de Radiología y/o encargados de la distribución del personal

Servicio:	Nombre del profesional
-----------	------------------------

¿En el servicio que usted tiene a cargo se realizan exclusivamente Mamografías?

(Si responde si pasar a pregunta 3)

SI

NO

1. Asigne en orden de jerarquía en puntaje del 1 al 5, según el criterio que utiliza para la distribución del personal dentro de los diferentes servicios de Imagenología.

Sexo

Escolaridad

Formación complementaria

Experiencia laboral

Según necesidades de personal

2. ¿Los llamados para el Servicio de Mamografía son específicamente para mujeres?

SI NO

3. ¿Alguna vez trabajó algún varón en los Servicios de Mamografía a su cargo?

(Si responde NO pasar a la pregunta 5)

SI NO

4. ¿Cómo definiría la el desempeño de personal masculino a cargo de los procedimientos de Mamografía?

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

5. ¿Existe algún tipo de sondeo entre las usuarias de los Servicios de Mamografía que usted dirige sobre si prefieren ser atendidas por varones o mujeres?

SI NO

- ✓ Encuestas cerradas a las usuarias de los servicios, para conocer su experiencia en la atención, realizándoles las siguientes preguntas:

Encuesta a usuarias de los Servicios de Mamografía

Preguntas:

1. ¿Cuántas veces le han realizado Mamografía?

Nunca

Una vez

Dos o mas

2. ¿Fue operada por cáncer de mama?

SI

NO

3. ¿Alguna vez quién le realizó la Mamografía era varón? (Si responde NO pasar a pregunta 8)

SI

NO

4. ¿Cómo catalogaría la experiencia de ser atendida por un varón?

Buena

Mala

Regular

5. ¿Sintió vergüenza o pudor al ser atendida por un varón?

SI

NO

6. La vez que sintió vergüenza al ser atendida por un varón usted se realizaba la mamografía por:

Primera vez

Segunda vez

Tercera o más veces

7. ¿Hubiese preferido ser atendida por una mujer?

SI

NO

(Fin del cuestionario)

8. ¿Se negó alguna vez a realizarse una Mamografía con un varón?

SI

NO

9. ¿Le molestaría si quien le realizara la Mamografía fuera varón?

SI

NO

Como la mayor parte de las mujeres encuestadas nunca habían sido atendidas por un técnico varón, se decidió seleccionar a las mujeres encuestadas, de tal forma que se encuestaron 100 mujeres que fueron atendidas por varones y 100 que no lo fueron.

- ✓ Encuestas cerradas a los trabajadores aptos para ocupar cargos en las áreas de mamografía, con las siguientes preguntas:

Encuesta a trabajadores calificados para trabajar en mamografía

Egresados	
Años de egresado	
De 1 a 4	
De 5 a 10	
De 11 a 15	
16 o más	

Estudiante	
Nivel	
Internado	
Tercer año	
Segundo año	

1. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en Mamografía?

(Si la respuesta es SI pasa a la pregunta 8)

SI	
----	--

NO	
----	--

2. ¿Alguna vez se postuló para trabajar en Mamografía?

(Si responde SI pasa a pregunta 5)

SI	
----	--

NO	
----	--

3. ¿Cuál de estas causas describe mejor la razón que lo llevó a no postularse para trabajar en mamografía?

Desinterés personal	
---------------------	--

Pensar que siempre eligen a mujeres	
-------------------------------------	--

4. ¿Alguna vez quiso postularse para trabajar en Mamografía y no pudo por ser varón?

SI	
----	--

NO	
----	--

5. ¿Dentro de la institución donde trabaja se realizan Mamografías?

SI	
----	--

NO	
----	--

6. ¿Alguna vez le dieron la posibilidad de realizar Mamografía en la institución donde trabaja?

SI	
----	--

NO	
----	--

7. ¿Conociendo las políticas de la institución donde trabaja cree que no fue asignado al Mamógrafo por ser varón?

SI	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

NO	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------

(Fin de la encuesta)

8. Durante su trabajo en Mamografía entiende que el vínculo creado con las usuarias fue:

MUY BUENO

BUENO

REGULAR

9. ¿Durante su trabajo en Mamografía que cantidad de usuarias a su entender demostraron vergüenza o pudor por ser atendidas por un varón?

NINGUNA

ALGUNA

TODAS

Para las encuestas a los técnicos se tuvo que seleccionar a quien encuestar ya que en las primeras encuestas realizadas ninguno de éstos tenía experiencia de trabajo en mamografía. Por este motivo se buscó a dos técnicos que actualmente trabajan en mamografía y aquellos que alguna vez trabajaron, con el fin de conocer su experiencia.

- ✓ Una vez agrupados los datos en tablas, se graficaron y se analizaron de acuerdo a las hipótesis planteadas.

Muestra

La muestra fue de 200 usuarias, relevadas en los siguientes servicios de Montevideo: Centro Asistencial del Sindicato Médico del Uruguay (CASMU II), Hospital de la Mujer (HPR-M), Instituto Nacional del Cáncer (INCA), Ómnibus de la Comisión Honoraria de Lucha Contra el Cáncer (CHLCC) y Sanatorio Casa de Galicia.

Se entrevistaron 30 técnicos y estudiantes avanzados de Imagenología y en cada servicio se entrevistó a los encargados de la selección y distribución del personal técnico.

5. RESULTADOS

Agrupación de los datos obtenidos de las encuestas a las usuarias de los Servicios de Mamografía

Preguntas:

1. ¿Cuántas veces le han realizado Mamografía?

Nunca

45

Una vez

92

Dos o mas

63

2. ¿Fue operada por cáncer de mama?

SI 56

NO 144

3. ¿Alguna vez quién le realizó la Mamografía era varón?

(Si responde NO pasar a pregunta 8)

SI 100

NO 100

4. ¿Cómo catalogaría la experiencia de ser atendida por un varón?

Buena

80

Mala

4

Regular

16

5. ¿Sintió vergüenza o pudor al ser atendida por un varón?

SI 14

NO 86

6. La vez que sintió vergüenza al ser atendida por un varón usted se realizaba la mamografía por:

Primera vez

10

Segunda vez

4

Tercera o más veces

0

7. ¿Hubiese preferido ser atendida por una mujer?

SI 13

NO 87

(Fin del cuestionario)

8. ¿Se negó alguna vez a realizarse una Mamografía con un varón?

SI 3

NO 97

9. ¿Le molestaría si quien le realizara la Mamografía fuera varón?

SI 11

NO 89

Gráfico N° 1. Usuaris que sintieron vergüenza al ser atendidas por un técnico varón.

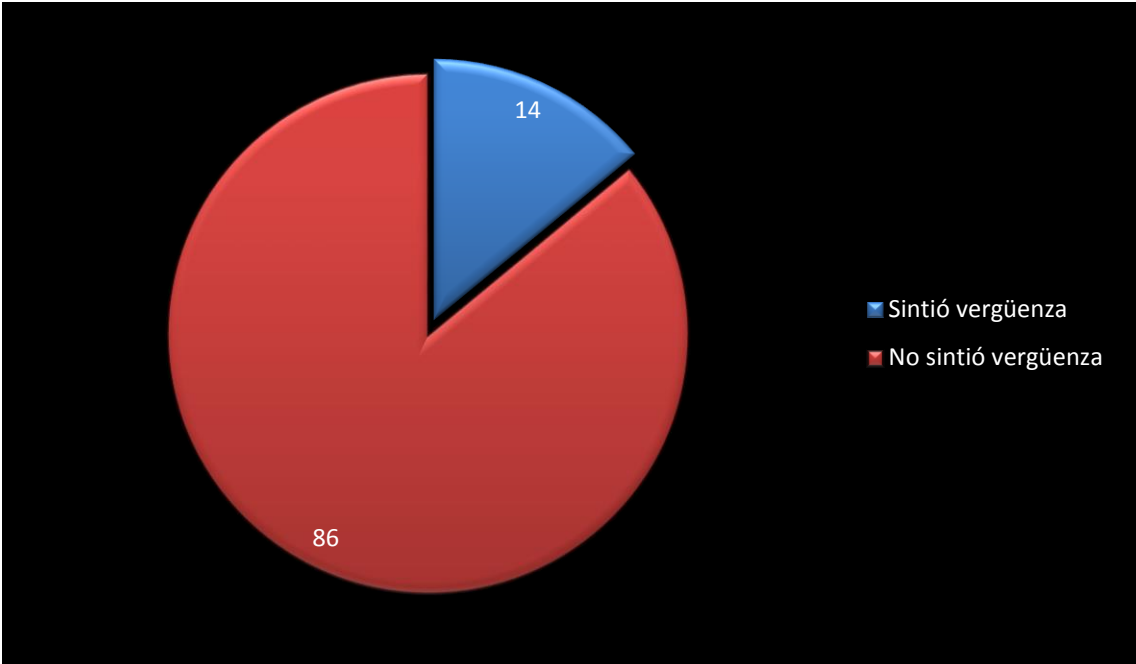


Gráfico N° 2. Usuaris que sintieron vergüenza relacionado con la cantidad de estudios que se había realizado hasta el momento.

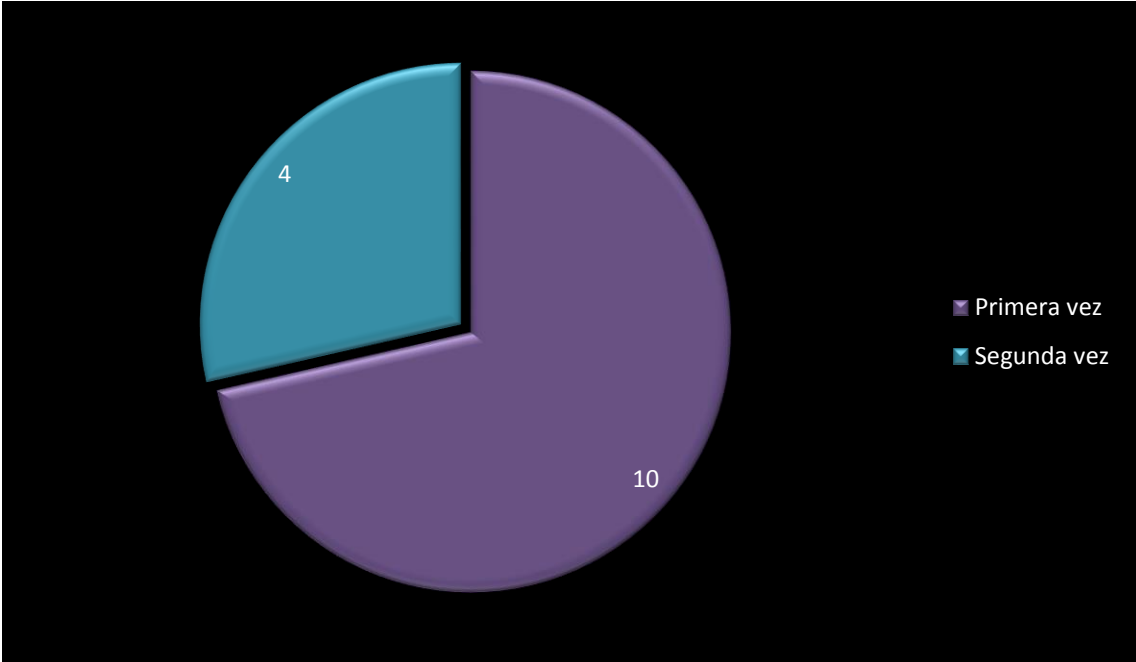


Gráfico N° 3. Opinión de las usuarias sobre la experiencia al ser atendida por un técnico varón.

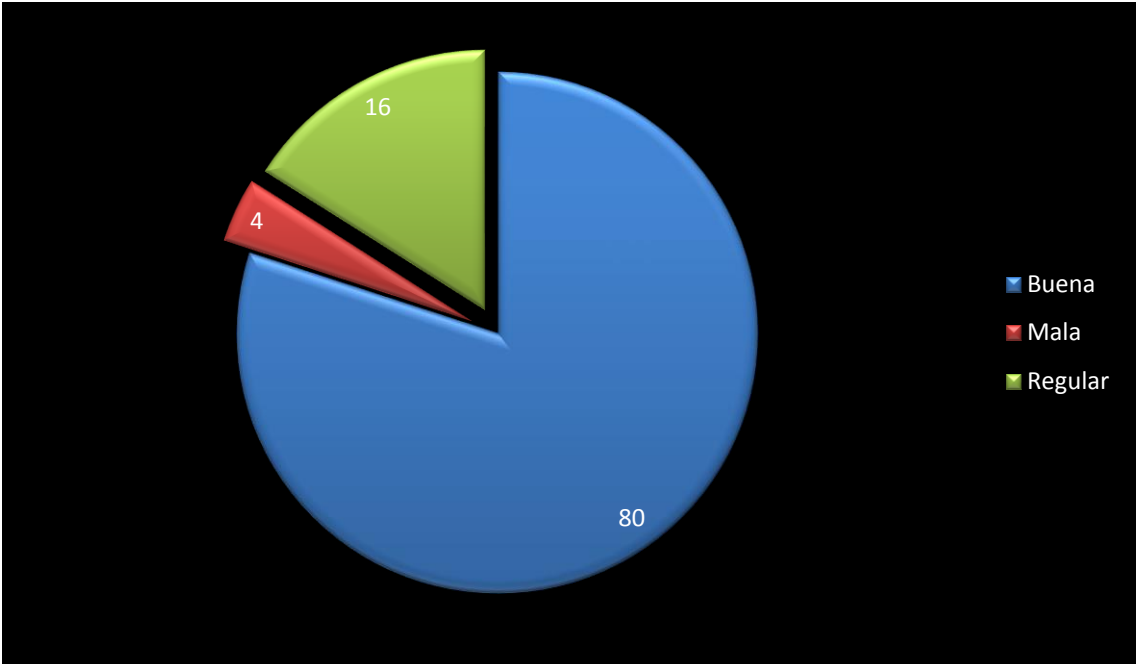


Gráfico N° 4. Opinión de las usuarias operadas de cáncer de mama con respecto a si sintieron vergüenza al ser atendida por un técnico varón.

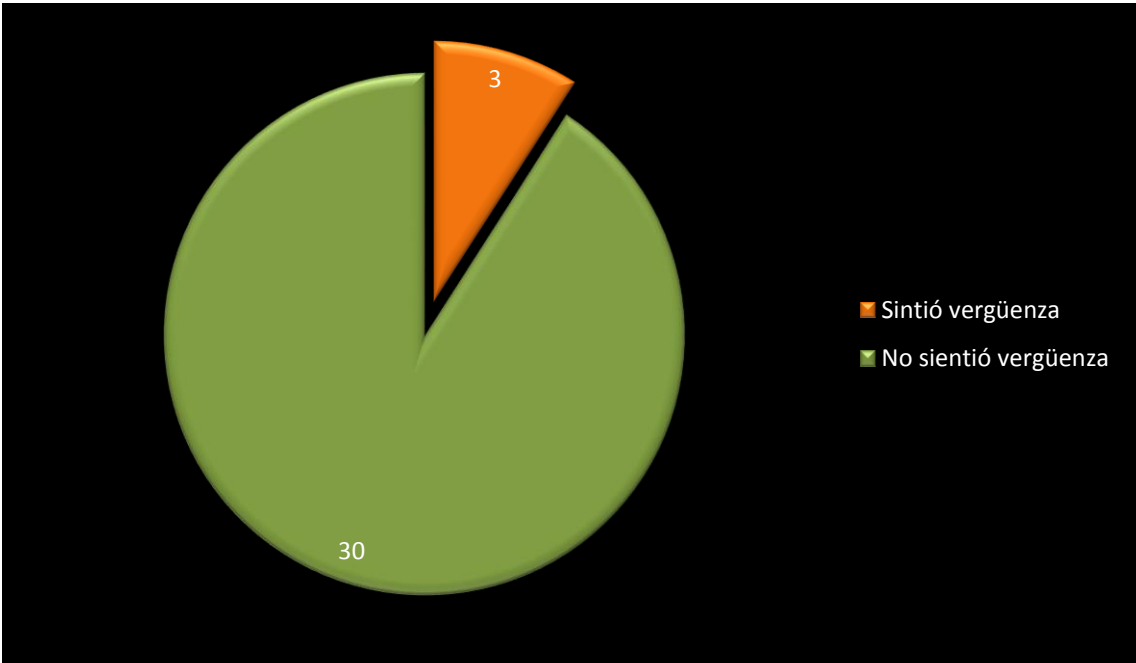
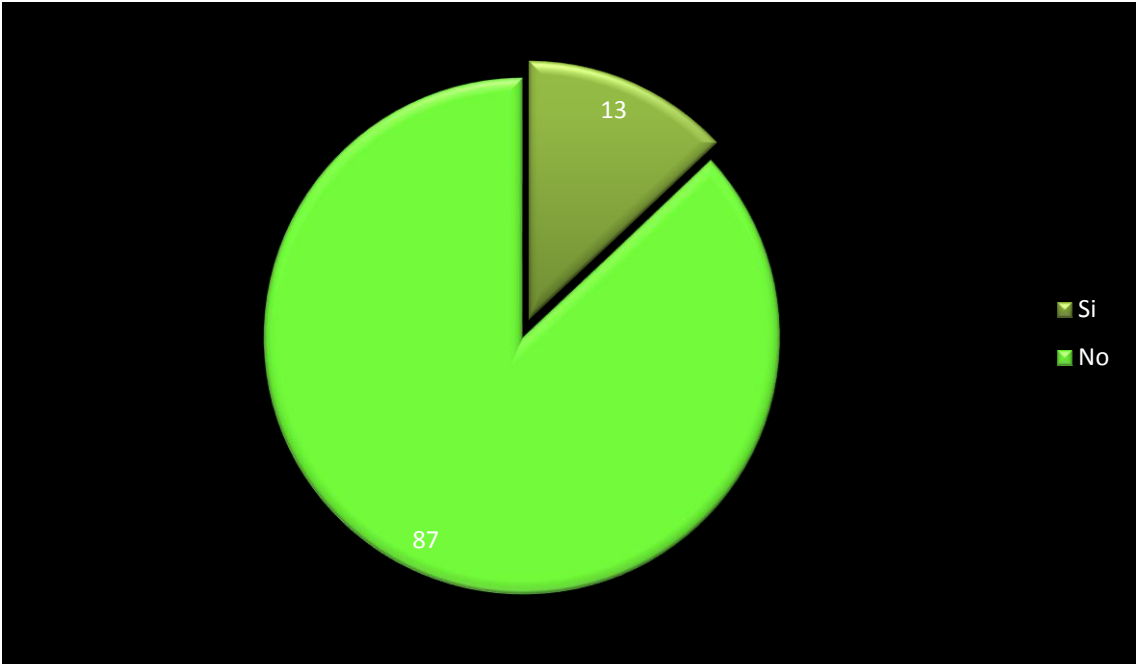


Gráfico N° 5. Respuesta a si hubiesen preferido ser atendidas por una mujer.



Usuarías que nunca fueron atendidas por un varón

Gráfico N° 6. Opinión sobre si le molestaría que quien le realice la mamografía sea varón.

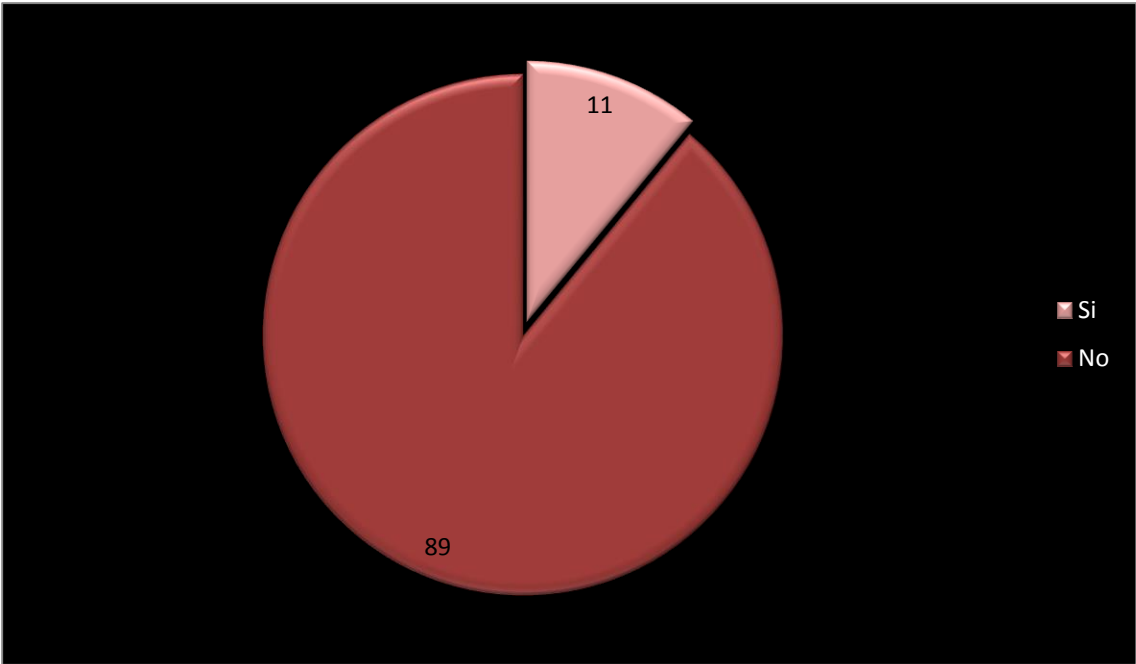
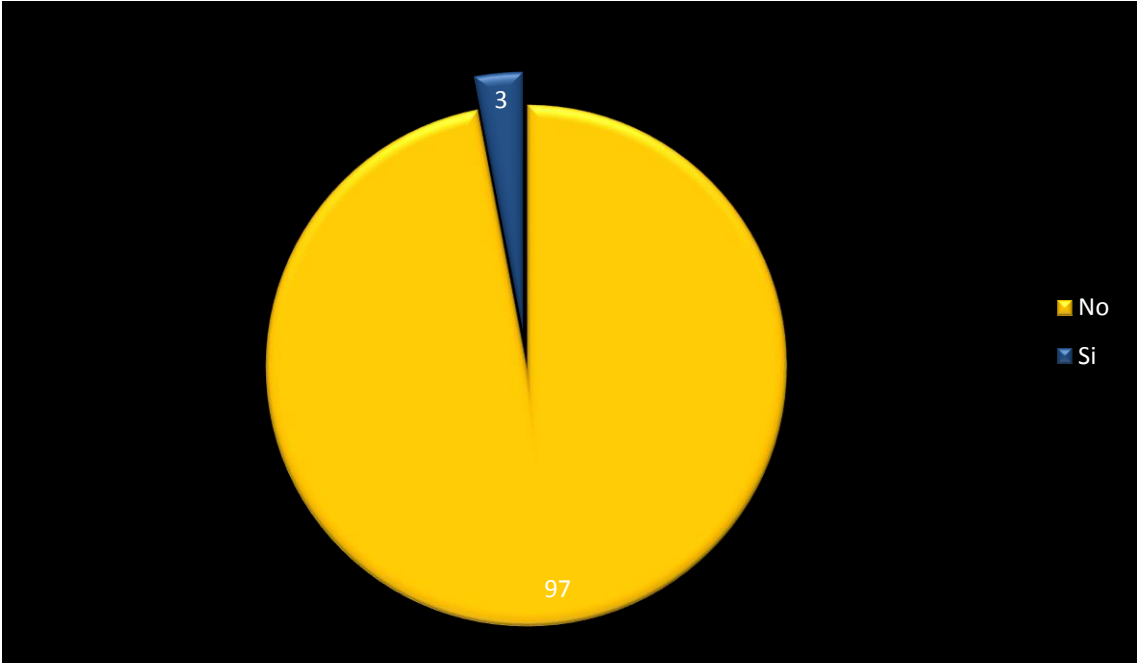


Gráfico N° 7. Respuesta a si se negaron a ser atendidas por un varón.



Encuestas a los trabajadores

Resultado de las encuestas a trabajadores calificados para trabajar en mamografía

Egresados	
Años de egresado	
De 1 a 4	6
De 5 a 10	11
De 11 a 15	9
16 o más	2

Estudiante	
Nivel	
Internado	2
Tercer año	0
Segundo año	0

1. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en Mamografía?

(Si la respuesta es SI pasa a la pregunta 8)

SI	4
----	---

NO	26
----	----

2. ¿Alguna vez se postuló para trabajar en Mamografía?

(Si responde SI pasa a pregunta 5)

SI	11
----	----

NO	15
----	----

3. ¿Cuál de estas causas describe mejor la razón que lo llevó a no postularse para trabajar en mamografía?

Desinterés personal	3
---------------------	---

Pensar que siempre eligen a mujeres	12
-------------------------------------	----

4. ¿Alguna vez quiso postularse para trabajar en Mamografía y no pudo por ser varón?

SI	11
----	----

NO	4
----	---

5. ¿Dentro de la institución donde trabaja se realizan Mamografías?

SI	21
----	----

NO	5
----	---

6. ¿Alguna vez le dieron la posibilidad de realizar Mamografía en la institución donde trabaja?

SI	3
----	---

NO	23
----	----

7. ¿Conociendo las políticas de la institución donde trabaja cree que no fue asignado al Mamógrafo por ser varón?

SI	24
----	----

NO	2
----	---

(Fin de la encuesta)

8. Durante su trabajo en Mamografía entiende que el vínculo creado con las usuarias fue:

MUY BUENO

2

BUENO

2

REGULAR

0

9. ¿Durante su trabajo en Mamografía que cantidad de usuarias a su entender demostraron vergüenza o pudor por ser atendidas por un varón?

NINGUNA

0

ALGUNA

4

TODAS

0

Gráfico N° 8. Nivel de formación de los técnicos encuestados

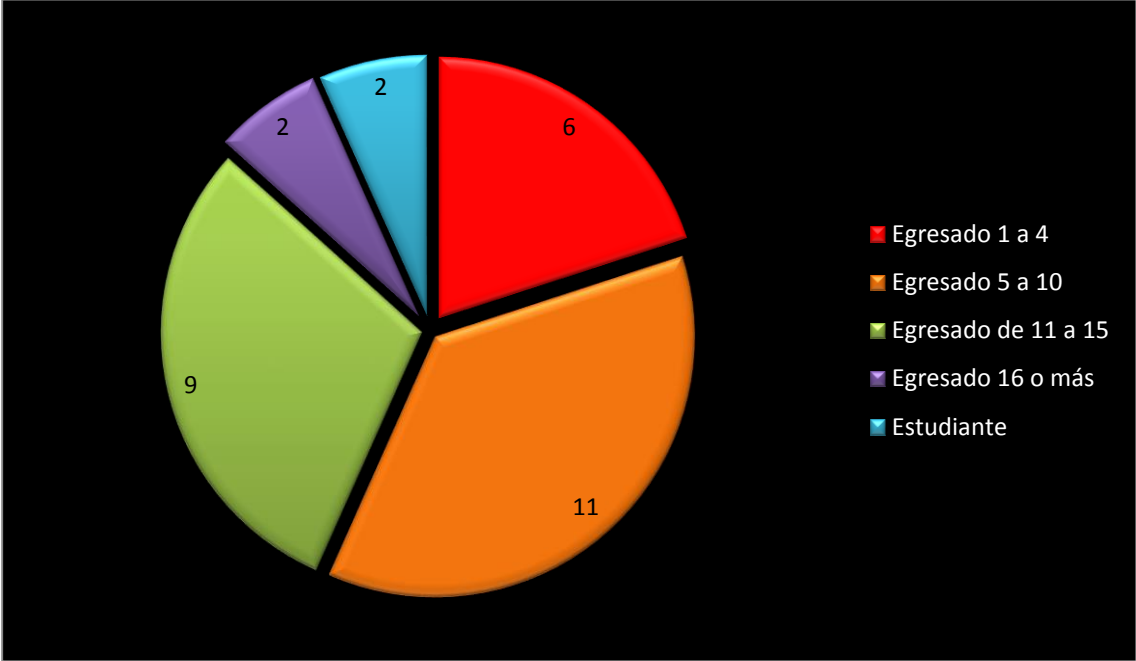


Gráfico N° 9. ¿Trabaja actualmente o ha trabajado en mamografía?

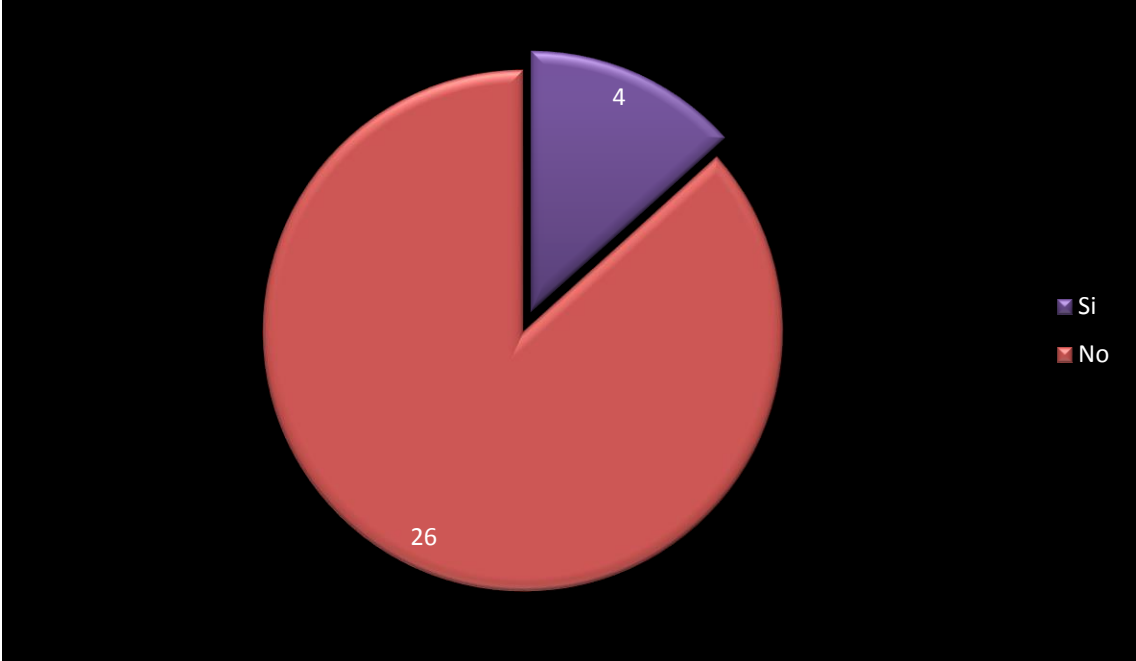


Gráfico N° 10. Respuesta de los técnicos sobre si alguna vez se postuló para trabajar en mamografía.

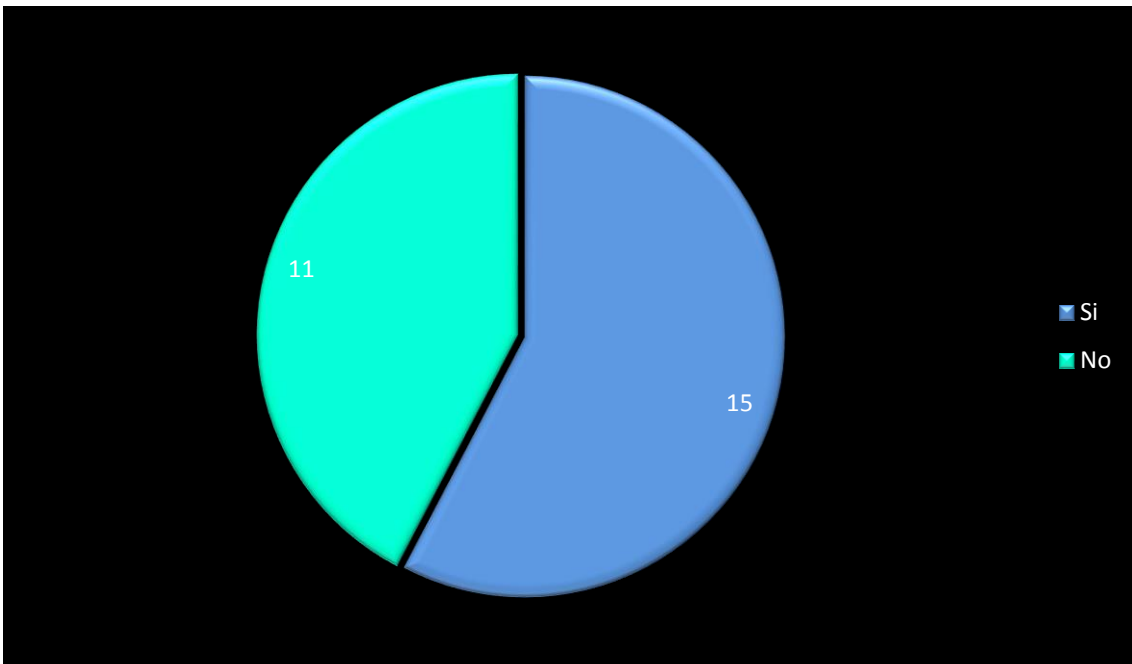


Gráfico N° 11. Causas por las cuales los técnicos optaron por no postularse para trabajar en mamografía.

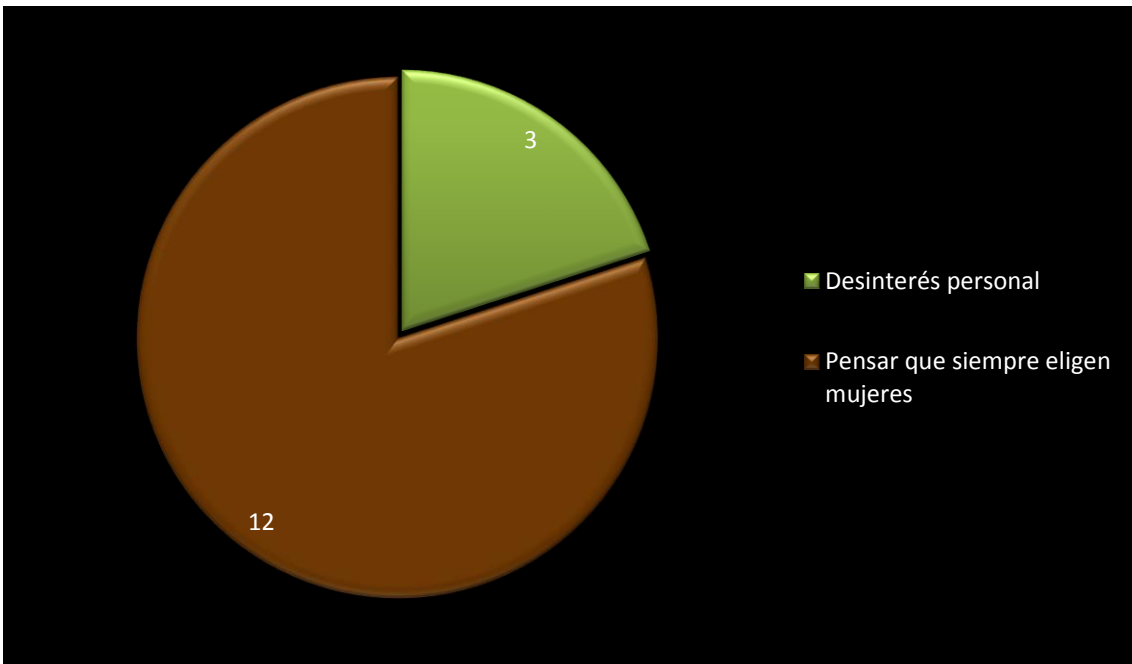


Gráfico N° 12. Respuesta sobre si dentro de la Institución donde trabaja se realizan mamografías.

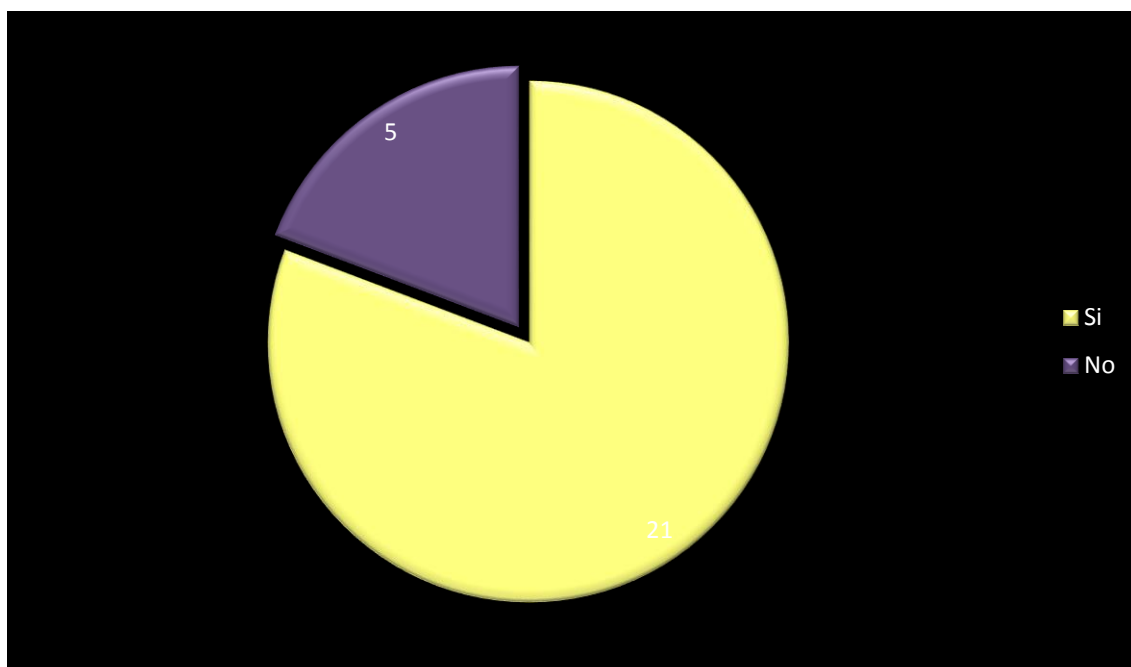


Gráfico N° 13. Respuesta sobre si alguna vez le dieron la posibilidad de realizar mamografías en la institución donde trabaja.

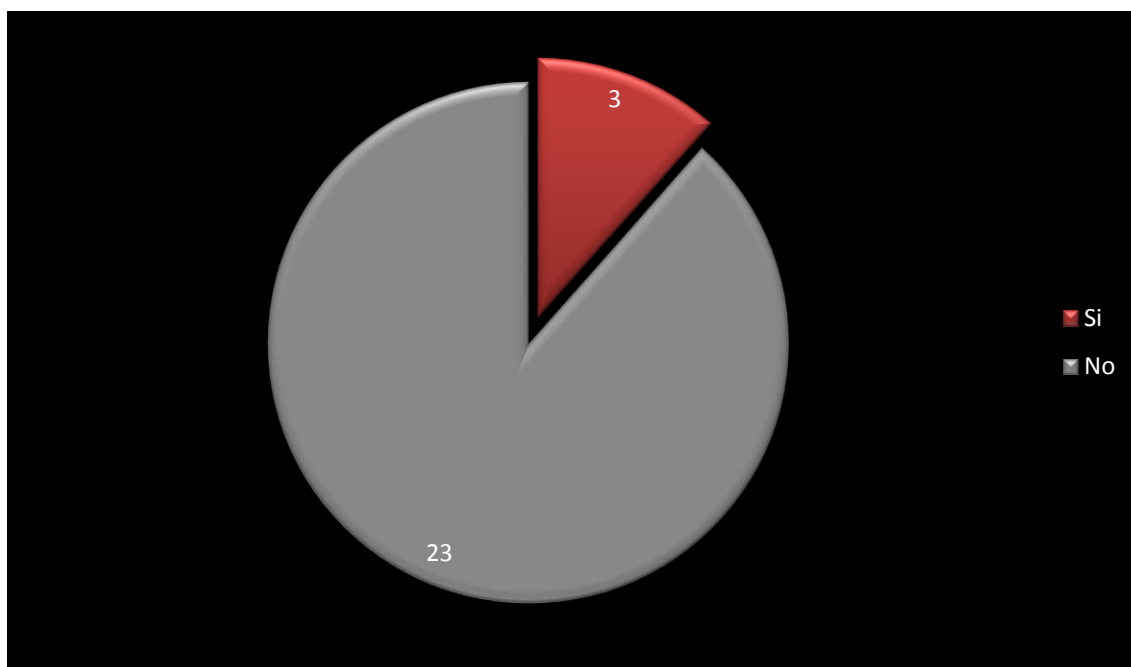


Gráfico N° 14. Respuesta sobre si piensa que no fue asignado al mamógrafo por ser varón.

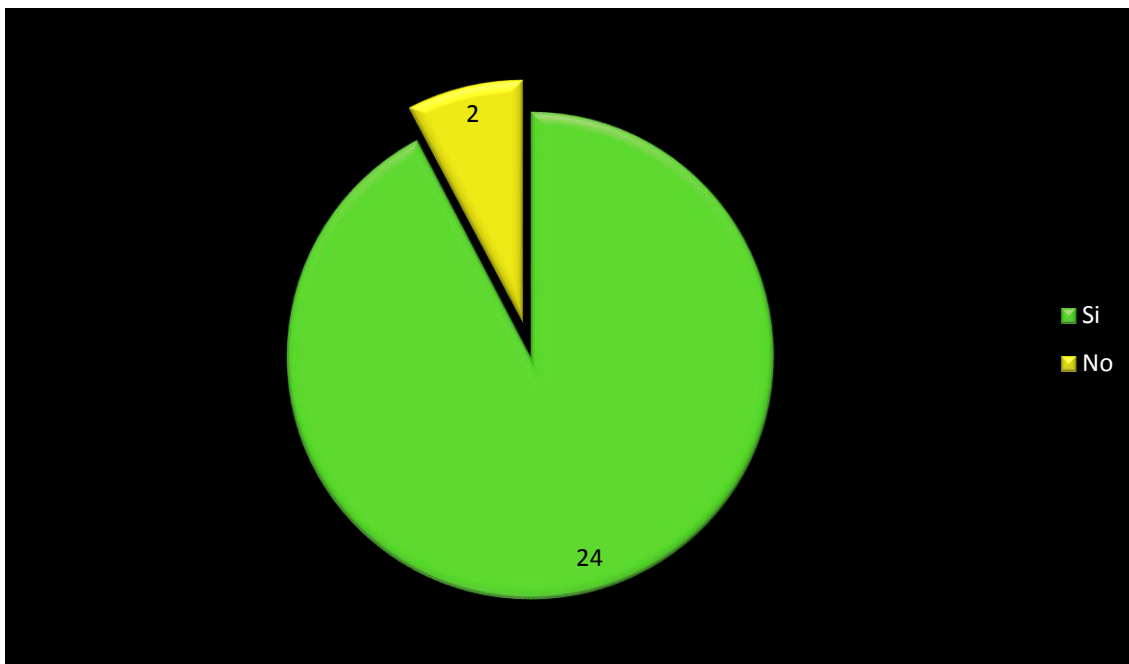


Gráfico N° 15. Respuesta de los técnicos sobre el vínculo creado con las usuarias.

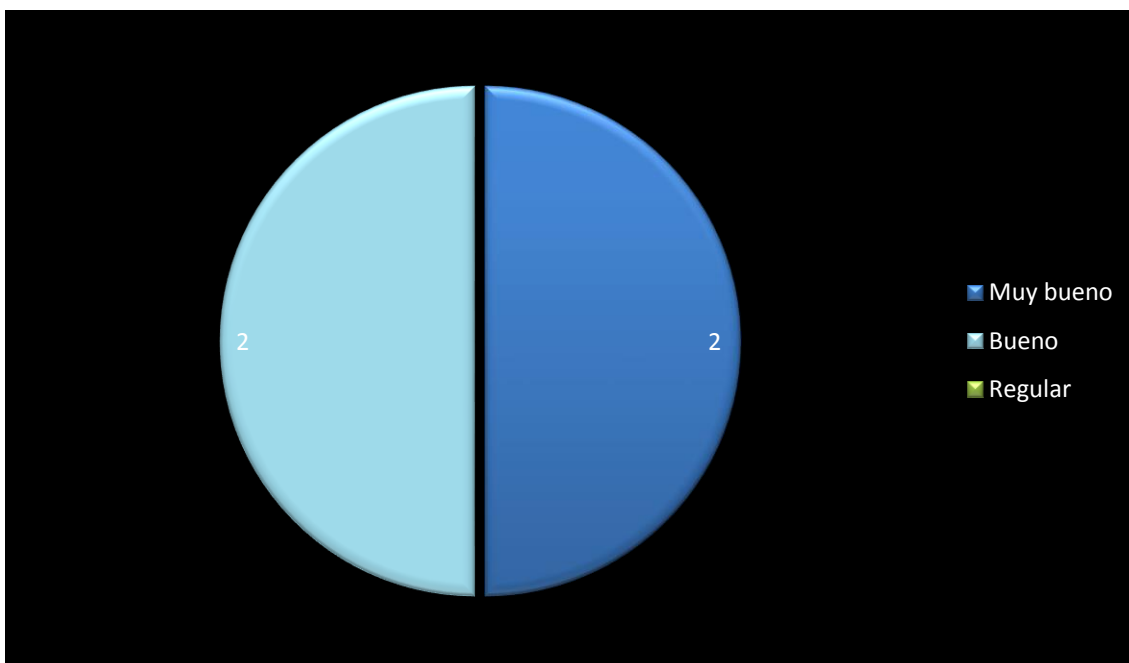
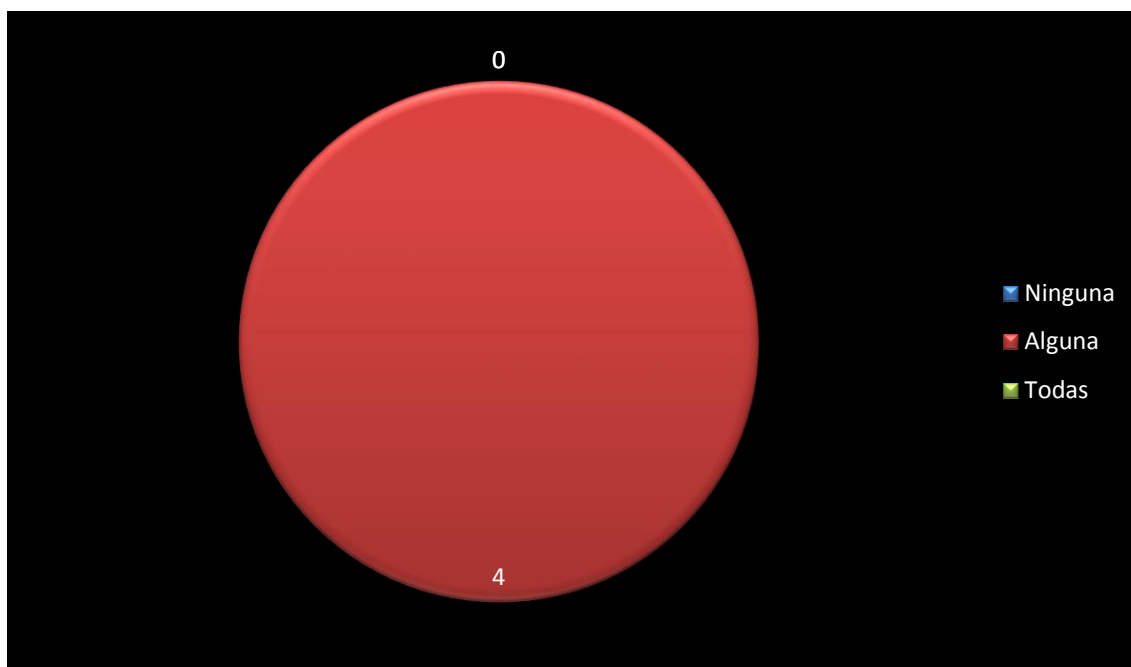


Gráfico N° 16. Respuesta sobre de los técnicos sobre qué cantidad de usuarias sintieron vergüenza al ser atendidas por ellos.



Entrevistas a jefes de servicios

Cuestionario a Jefes de Servicios de Radiología y/o encargados de la distribución del personal

Servicio:	Nombre del profesional
-----------	------------------------

1. ¿En el servicio que usted tiene a cargo se realizan exclusivamente Mamografías?

(Si responde si pasar a pregunta 3)

SI	0
----	---

NO	5
----	---

2. Asigne en orden de jerarquía en puntaje del 1 al 5, según el criterio que utiliza para la distribución del personal dentro de los diferentes servicios de Imagenología.

Sexo

8

Escolaridad

19

Formación complementaria

19

Experiencia laboral

20

Según necesidades de personal

8

3. ¿Los llamados para el Servicio de Mamografía son específicamente para mujeres?

SI	0
----	---

NO	5
----	---

4. ¿Alguna vez trabajó algún varón en los Servicios de Mamografía a su cargo?

(Si responde NO pasar a la pregunta 6)

SI	3
----	---

NO	2
----	---

5. ¿Cómo definiría la el desempeño de personal masculino a cargo de los procedimientos de Mamografía?

MUY BUENO

2

BUENO

1

REGULAR

0

6. ¿Existe algún tipo de sondeo entre las usuarias de los Servicios de Mamografía que usted dirige sobre si prefieren ser atendidas por varones o mujeres?

SI	0
----	---

NO	5
----	---

Gráfico N° 17. Criterio utilizados en los servicios para la designación del personal a los servicios de mamografía.

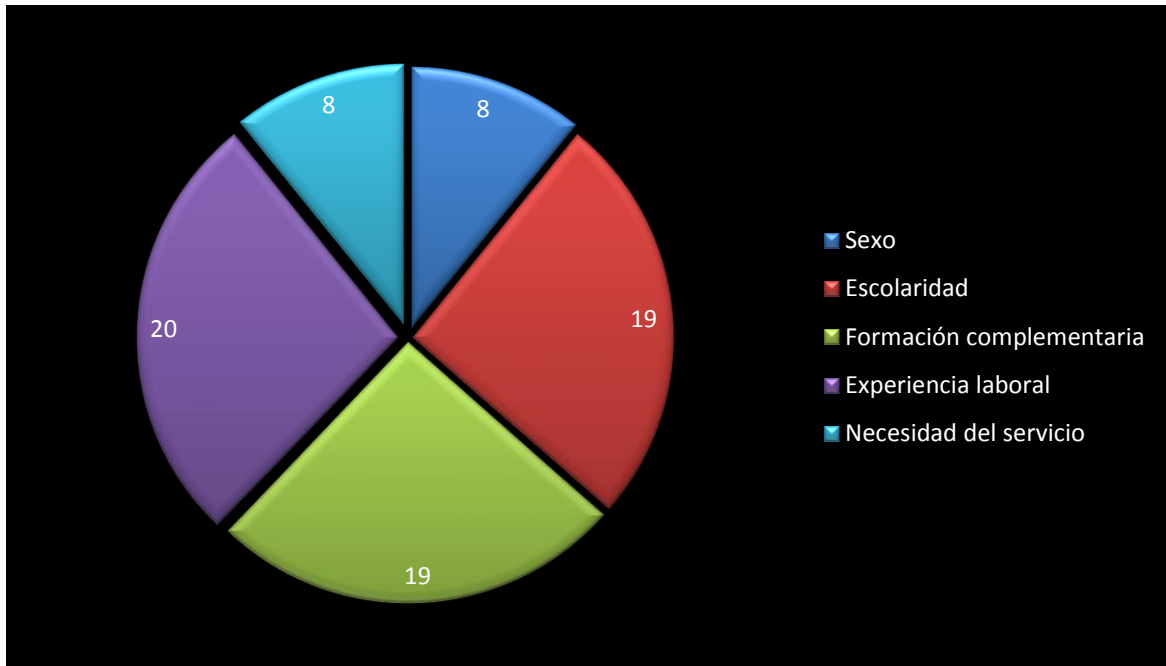


Gráfico N° 18. ¿ Los llamados son específicamente para mujeres?

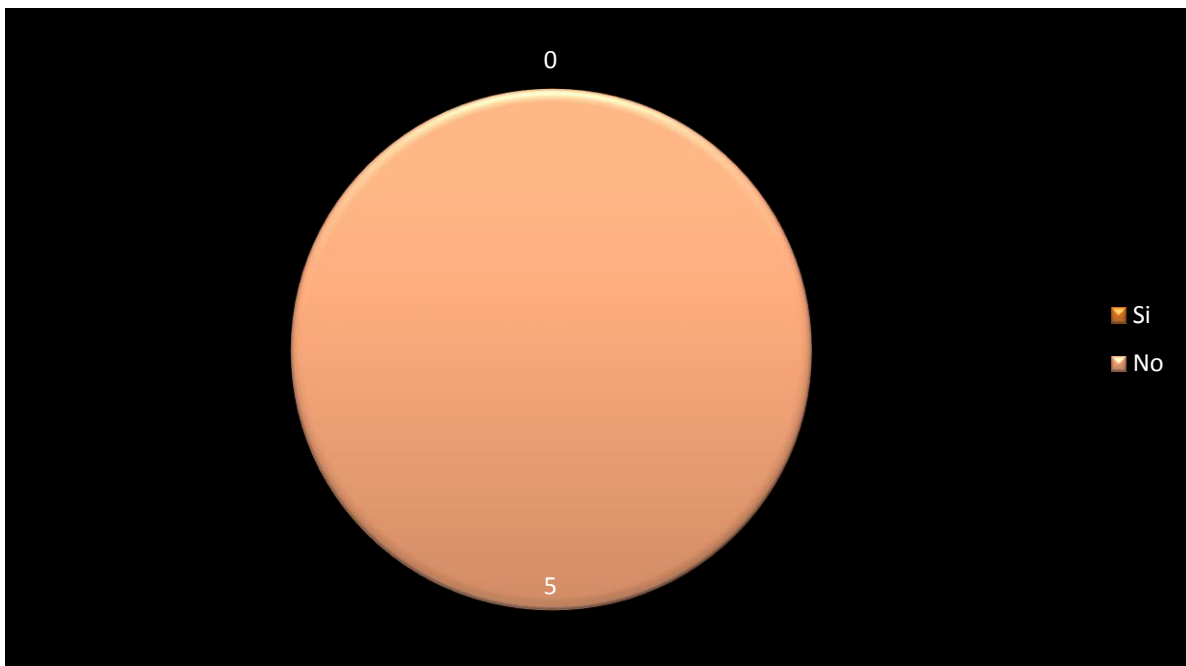


Gráfico N°19 ¿Alguna vez trabajó un técnico varón en un servicio que usted dirige?

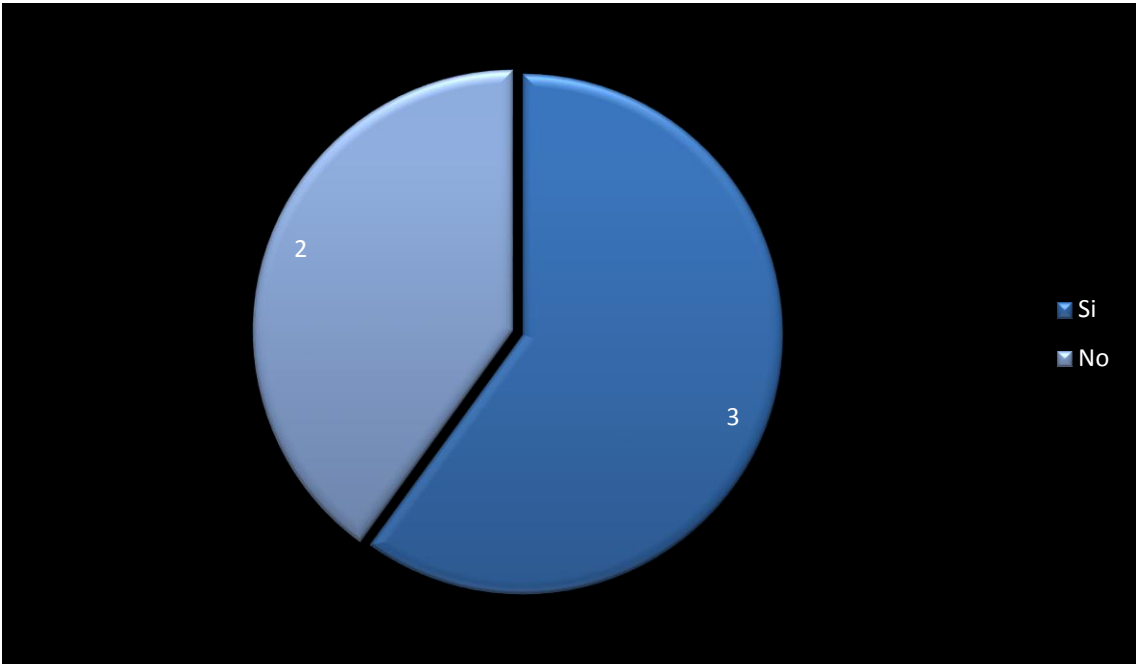


Gráfico N° 20.¿ Cómo define la actuación de los técnicos varones?

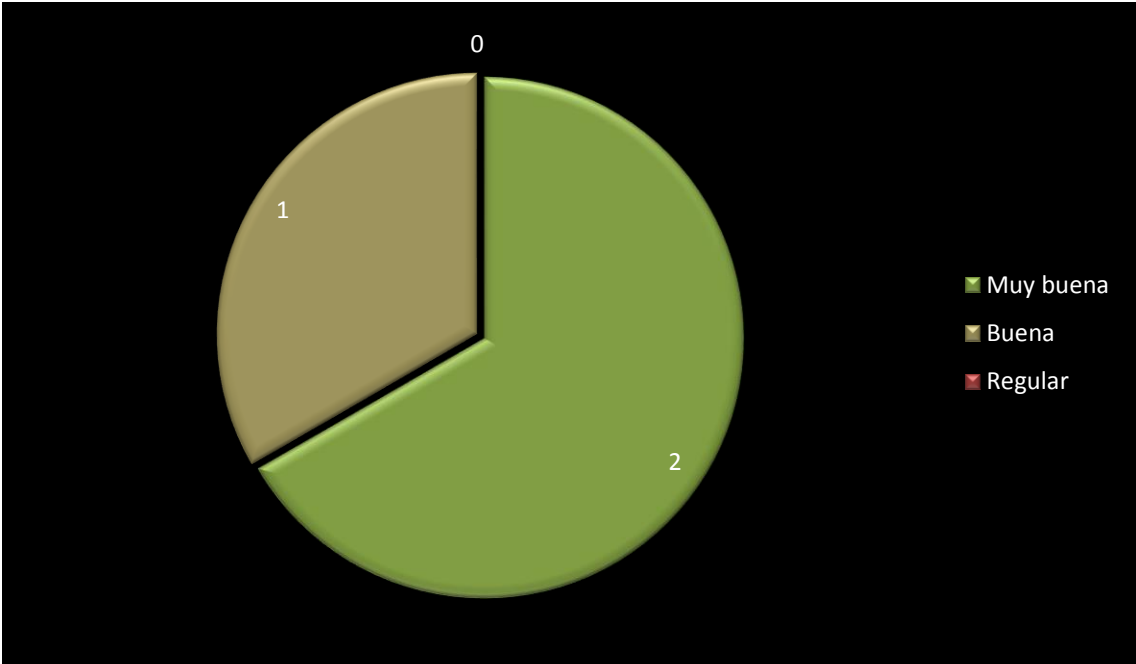
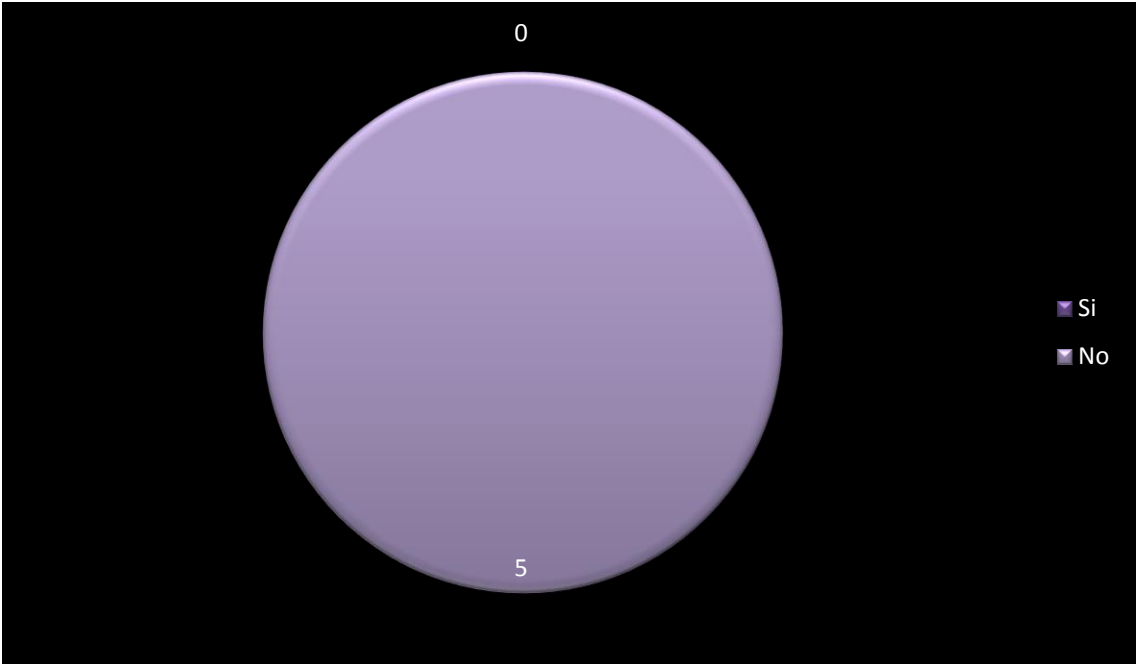


Gráfico N°21. ¿Existe sondeo entre las usuarias para conocer su opinión de si prefieren ser atendidas por un varón o por una mujer?



6. DISCUSIÓN

Hipótesis 1

“Los servicios de mamografía están ocupados mayoritariamente por mujeres porque en los llamados realizados para los cargos no permiten que se anoten hombres.”

Como vimos, en el llamado que se pudo sacar de la web y en otros que pudimos leer en las versiones en papel de diferentes diarios de Montevideo, los llamados para los servicios de Imagenología no excluyen ni a hombres ni a mujeres.

Aunque no pudimos acceder a llamados específicos para mamografía (no había ninguno vigente), según la experiencia de los técnicos, en los llamados no se hace referencia al sexo del candidato.

Otra cosa a tener en cuenta es que, de los servicios que se eligieron para la muestra, ninguno se dedica exclusivamente a la realización de mamografías y por lo tanto los llamados son para Técnicos Radiólogos o Licenciados en Imagenología, o sea que se realizan sin especificar el área en la cual se van a desempeñar.

Por otro lado, una vez que los técnicos varones están trabajando dentro de una institución, tampoco son derivados a trabajar en mamografía aunque trabajan mayoritariamente () en instituciones donde se realizan estos procedimientos. Solamente a 3 de ellos les ofrecieron hacer mamografías.

Cuando se les preguntó por qué creían que nunca se los había tenido en cuenta para este tipo de trabajo, casi el 100 % respondió que el motivo fue por ser varón.

Para los jefes de los servicios donde se realizan mamografías, el sexo del técnico tiene una baja ponderación a la hora de seleccionar el personal. Lo que es más, aquellos que habían trabajado teniendo varones como técnicos en servicios de mamografía, consideraban que la actuación de los mismos fue buena y muy buena.

Hipótesis 2

“Los servicios de mamografía están ocupados mayoritariamente por mujeres porque las usuarias sienten pudor o vergüenza al ser atendidas por varones y esto hace que quienes tienen encargada la distribución del personal opten por destinar sólo mujeres a estos servicios.”

Aquí se centró el problema en la opinión de las usuarias. En este sentido, se puede ver que nunca antes se había hecho un relevamiento sobre la opinión de las usuarias con respecto a si sienten o no vergüenza durante el procedimiento o si sentirían vergüenza si quien les realizara el estudio fuese un varón. En las 100 encuestas realizadas a pacientes que sí fueron atendidas por un técnico varón, se presentó un muy bajo índice de pacientes que refirieron haber sentido vergüenza durante el procedimiento. De este bajo porcentaje, la vergüenza se presentaba mayoritariamente en pacientes que estaban realizándose el estudio por primera vez. De las 14 usuarias que sintieron vergüenza, 10 se realizaban mamografía por primera vez.

Al relacionar los casos de usuarias que sintieron vergüenza al ser atendidas por un técnico varón, con respecto a aquellas mujeres que fueron operadas de cáncer de mama, observamos que de un total de 33 pacientes operadas sólo de 3 de ellas sintieron vergüenza.

Por otro lado, preguntadas si hubiesen preferido que fuera una mujer la que les realizara el estudio, casi 90% respondió que no, demostrando su aprobación.

Para conocer el grado de satisfacción de las usuarias al ser atendidas por un técnico varón se eligieron tres parámetros, “bueno” “muy bueno” y “malo”. De las 100 usuarias entrevistadas, 80 (79%) catalogaron como buena la experiencia; 16 como regular y 4 expresaron su insatisfacción catalogándola como mala, demostrando un gran porcentaje de aprobación.

Del total de usuarias, la cantidad que hubiesen preferido que fuese una mujer quien le realizó la mamografía fue de 13.

La opinión de las usuarias que nunca fueron atendidas por un técnico varón nos aportó pocos datos relevantes porque les falta esa experiencia y se basan en lo que piensan sobre cómo sería esa experiencia.

Teniendo en cuenta esta situación se preguntó a las usuarias si creían que le podría molestar ser atendidas por un técnico varón respondiendo *Si* un total de 11 y *No* un total de 89; además se pudo conocer que un total de 3 usuarias se negaron totalmente a la atención por un varón.

Se indagó además sobre los criterios utilizados para distribución del personal en aquellos lugares de trabajo que contaban con varios sectores donde se realizan estudios imagenológicos variados. Los datos obtenidos fueron los siguientes: la experiencia laboral obtuvo 20 puntos; la formación complementaria y la escolaridad obtuvieron 19 puntos; el sexo del técnico y las necesidades del servicio obtuvieron 8 puntos cada una.

Del total de los jefes consultados 2 de ellos había trabajado con técnicos varones en mamografía y catalogaron de muy buena y buena la actuación de los mismos en su función.

Todos los jefes respondieron negativamente a la pregunta sobre si existe algún tipo de sondeo entre las usuarias respecto a si prefieren ser atendidas por un varón o una mujer.

Hipótesis 3

“Los servicios de Mamografía están ocupados mayoritariamente por mujeres porque los varones que están calificados para acceder a los cargos, optan voluntariamente por no anotarse aunque el llamado no sea específico para mujeres.”

En la muestra se obtuvieron opiniones de técnicos con diferente cantidad de años de egresado y hasta de dos estudiantes, lo que nos asegura heterogeneidad de experiencias laborales, necesidades de empleo y otros factores que pudieran influir a la hora de optar o no por querer ocupar un determinado cargo.

26 de los varones encuestados no había trabajado nunca en un servicio de mamografía y al ser consultados si alguna vez se habían postulado para este tipo de trabajo, 15 contestaron SI y 11 contestaron NO.

Consultados por las causas que los llevaron a no postularse para trabajar en mamografía, la gran mayoría contestó que lo hizo porque tenían la idea de que siempre se contratan mujeres para esos cargos, lo cual los desestimuló. El resto de los consultados manifestó que no les interesaba ese tipo de trabajo.

Otro dato recabado fue si en los servicios en los que trabajan o trabajaron contaban con mamógrafo y si alguna vez le dieron la posibilidad de realizar mamografías. Del total, 26 trabajadores que trabajaban en servicios donde sí se realizaban mamografías, 23 respondieron que nunca le dieron la posibilidad de realizarlas y solo a 3 de ellos si se la dieron.

Consultados sobre si creían que no fueron asignados al mamógrafo por ser varones, casi todos (24) respondieron Sí.

Respecto a la cantidad de usuarias a que sintieron vergüenza al ser atendidas por ellos, solo alguna usuaria demostró sentir vergüenza y el vínculo creado con éstas fue calificado por los técnicos como bueno y muy bueno.

7. CONCLUSIONES

- ✓ Como profesionales universitarios estamos todos capacitados de la misma manera, tanto hombres como mujeres, para realizar todos los procedimientos imagenológicos.
- ✓ Los cargos de técnicos en los servicios donde se realizan mamografías de Montevideo, están ocupados casi exclusivamente por mujeres.
- ✓ La causa de esta realidad tiene un fundamento mixto, entre el desinterés de los técnicos varones por realizar mamografías y la actual “bonanza” laboral en el mercado que permite elegir dónde trabajar.
- ✓ Los técnicos que sí han tenido la voluntad de trabajar en estos servicios encuentran el acceso restringido para los varones.
- ✓ Los encargados de elegir el personal dieron un valor insignificante al sexo del postulante, dentro de las cualidades que tienen en cuenta a la hora de seleccionar un trabajador.
- ✓ Las encuestas revelaron un muy bajo porcentaje de vergüenza o pudor de las pacientes frente a la realización de la técnica, incluso en pacientes que desconocían el estudio.

- ✓ No existen registros sobre si a las usuarias les da o no vergüenza ser atendidas por un varón, por lo cual no se puede justificar por esta razón que los varones no sean tenidos en cuenta para realizar mamografías.
- ✓ El mercado laboral uruguayo para Imagenología seguramente va a experimentar cambios, debido tanto al aumento de cupos en la UdelaR como al comienzo de la carrera en la UDE. Las oportunidades laborales serán más acotadas, la competencia aumentará y quizás aquellos puestos que hoy son poco atractivos para algunos ya no lo serán tanto. Es necesario entonces, que la competencia sea leal a la hora de competir por un lugar en cualquier servicio.
- ✓ Existen leyes laborales para evitar que distinciones basadas en el sexo, raza, creencia religiosa u otros aspectos del trabajador, que escape, a las cualidades específicas requeridas para el cargo a desempeñar. Es importante difundir la reglamentación existente con el fin de lograr un mercado laboral más justo, con oportunidades laborales para todos por igual.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

1. www.americamamauruguay.com.uy/updates/mamografia.ppt
2. <http://es.wikipedia.org/wiki/Mamograf%C3%ADa>
3. Bontrager, Posiciones Radiológicas y Correlación Anatómica Editorial: Panamericana. Edición: 5ª Año 2004.
4. www.comisioncancer.org.uy/uc_213_1.htm
5. Lamas, M (1986): La antropología feminista y la categoría género. Nueva Antropología. Estudio sobre la mujer: problemas teóricos, N° 30 Pág. 8. Disponible en: <http://www.udg.mx/laventana/libr17lamas.html>
6. Fraser, N (1997): Justicia interrumpida. Reflexiones críticas desde la posición pos socialista. Pág. 36. Ed. Siglo del Hombre. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. Colombia.
7. García, A; Moreno, P; Sánchez, J (2006): Ciberfeminismo, Mujer y TICs: La acción feminista en el siglo XXI. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos902/ciberfeminismos-mujer-tics/ciberfeminismo-mujer-tics2.shtml>.
8. Aguirre E, Rosario y Fassler, Clara: ¿Qué hombres? ¿Qué mujeres? ¿Qué familias? En Familias Siglo XXI. Pág.:20 Isis Internacional N° 20, 1994.
9. Batthyány, Karina (2004). Trabajo y cuidado infantil: ¿un desafío exclusivamente femenino? Pág.:189 Montevideo, CINTERFOR-OIT.
10. Valenzuela, María Elena y Reinecke, Gerhard: “¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile” Organización Internacional del Trabajo 2000, Pág.: 14.
11. http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/23479/1/estadisticas_de_genero_2012-1.ppt Pág.:18.
12. Espino, A (2001) “El Mercosur y el impacto del comercio en la situación de las mujeres en el mercado laboral. Una propuesta de indicadores”. En: Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur” Ed. Cinterfor-OIT. Uruguay.
13. Aguirre, María del Rosario (2008). “Los estudios de género en Uruguay”. En Mujeres y escenarios ciudadanos, Mercedes Prieto, comp.: 115-127. Quito: FLACSO - Sede Ecuador. 2008.

14. http://www2.bedelias.edu.uy/tecmed/index_facu.armo_frames?p_facu=23
15. <http://trabajo.gallito.com.uy/ofertas-de-trabajo/tecnico-radiologo-byupd>
16. Barrán, Bayce, Cheroni y otros “La medicalización de la sociedad” Pág.167-170. Editorial Nordan-Comunidad 1993. Primera edición.

ANEXOS

Anexo 1

Ley 17242

Declarase de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios.

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General

DECRETAN:

Artículo 1º.- Declárase de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios.

Artículo 2º.- Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

Artículo 3º.- Los centros de salud que expidan el carné de salud deberán posibilitar la realización conjunta de los exámenes de Papanicolaou y radiografía mamaria.

Anexo 2

Ley N° 16.045

Actividad laboral

Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General

DECRETAN:

Artículo 1º.- Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

Artículo 2º.- La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a:

- A) Llamados para provisión de cargos;
- B) Criterios de selección;
- C) Reclutamiento y contratación;
- D) Criterios de evaluación de rendimiento;
- E) Derecho a la promoción y ascenso;
- F) Estabilidad laboral;
- G) Beneficios sociales;
- H) Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia;
- I) Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnicas;
- J) Capacitación y actualización;
- K) Criterio de remuneración;

Artículo 3º.- No constituirá discriminación el hecho de reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas ni las excepciones que resulten de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país.

Asimismo, la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia el artículo 1º de la presente Ley.

Artículo 4º.- De las infracciones a las disposiciones de esta ley, conocerán el Juez Letrado del Trabajo de Montevideo o el Juez Letrado de Primera Instancia Departamental. A instancia del trabajador, del perjudicado por la infracción o de quienes los representan el Juez convocará a las partes a una audiencia con plazo de tres días y podrá adoptar en ella las medidas tendientes a hacer cesar la situación denunciada. Si el Juez lo considerare necesario, podrá disponer la apertura a prueba, en cuyo caso se seguirá el procedimiento de los artículos 6º y siguientes del Decreto-Ley 14.188, de 5 de abril de 1974. El incumplimiento de la sentencia dictada dará lugar al pago, por parte del infractor, de una astreinte equivalente a 10 U.R (diez Unidades Reajustables) por cada día en que se mantenga su incumplimiento.

El recurso de apelación, que deberá ser fundado, deberá interponerse dentro del plazo perentorio de cinco días hábiles contados desde la notificación personal. El recurso se sustanciará con un traslado por igual plazo y los autos serán elevados al Tribunal de Apelaciones del Trabajo, cuyo fallo causará ejecutoria.

Artículo 5º.- Sin perjuicio de la acción prevista en el artículo anterior, las infracciones que se comprueben se sancionarán también por la Administración de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 289 y siguientes de la ley 15.903, de 10 de noviembre de 1987.

Artículo 6º.- El Estado y particularmente los medios de enseñanza, realizarán campañas educativas necesarias para propiciar en todo el país, el interés, y la comprensión por los problemas que afectan a las trabajadoras, fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores y, en especial, suprimir los factores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades.

Anexo 3

Ley N° 18.104

Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la república

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General

DECRETAN:

Capítulo I

Artículo 1°.- Se declaran de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

Artículo 2°.- El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley.

Artículo 3°.- Encomiéndase al Instituto Nacional de las Mujeres (artículo 377 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005), el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que dé cumplimiento a los compromisos contraídos por el país en los instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos y Mercado Común del Sur, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género.