

Autor: Andrea Ribón Uribe

Coautor: Katya Salas del Angel

Violencia de género en el trabajo: el caso de las enfermeras.

Resumen

A través de la historia, las mujeres han vivido distintas formas de desigualdad que han limitado el ejercicio de sus derechos y sus libertades. El trabajo, al ser esencial en la inserción del ser humano en la estructura social, no ha quedado exento de que se presenten expresiones de discriminación basadas en el género. La violencia de género influye en el bienestar físico o psíquico del individuo, por lo que hoy día resulta trascendente estudiar sus consecuencias para la mujer trabajadora. El presente estudio busca evidenciar aquellas manifestaciones de violencia que se presentan en el sector salud, en específico el caso de las enfermeras de una institución pública del Estado de Querétaro. Se hizo uso de técnicas cuantitativas para la obtención de dicha información, realizándose encuestas al personal de enfermería.

Palabras clave: Violencia de género, enfermeras, trabajo

Introducción

A través de la historia, las mujeres han vivido distintas formas de desigualdad que han limitado el ejercicio de sus derechos y sus libertades. El trabajo, al ser esencial en la inserción del ser humano en la estructura social, no ha quedado exento de que se presenten expresiones de discriminación basadas en el género. Dicho fenómeno dentro del ámbito laboral provoca que se susciten prácticas sexistas que desvalorizan e ignoran el papel de la mujer dentro del trabajo.

En el año de 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en la que se le definió como: "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (ONU, 1993: 2). Por su parte, la violencia laboral es definida en la misma asamblea como "la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual" (ONU, 1993: 6).

El proceso de violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, influye en el bienestar sea físico, psíquico o social del individuo, por lo que hoy día resulta trascendente estudiar las consecuencias que tiene dicha ofensiva para la mujer trabajadora. La presente ponencia busca evidenciar aquellas desigualdades laborales que se presentan en el sector salud y que se relacionan con la violencia de género, en específico el caso de las enfermeras de una institución pública del Estado de Querétaro. El estudio se inclina por dicho sector ya que es una profesión ejercida principalmente por mujeres.

La profesión de enfermería los últimos años se ha visto influenciada por las nuevas formas de organización en el trabajo que se reflejan en nuevas exigencias laborales. En el sector Salud se conceptualiza al trabajo desempeñado por su propio personal, bajo una lógica de calidad, basada en: “Situación la calidad en la agenda permanente del Sistema Nacional en Salud, que establece el Programa Sectorial de Salud 2007-2012, donde se plantea el otorgamiento de un servicio en el que se garantice una prestación médica efectiva basada en la evidencia, segura, de calidad y con un enfoque destinado a satisfacer las necesidades y expectativas del usuario” (Secretaría de Salud, 2007: 25). El discurso de calidad, bajo el cual se rige el quehacer de la enfermera, remite a vincular las actividades que desempeña con la forma en que éstas son desempeñadas, es decir, orientadas a que se realicen bajo ciertos estándares encaminados a la satisfacción del cliente. Esta forma específica de trabajo puede entonces favorecer que se presente este tipo de violencia, ya que como mencionan Carrillo, Martínez y Lara (2008), estamos en un contexto en el mundo del trabajo donde la competitividad ocupa un papel central, lo cual provoca que surjan nuevas formas de organización con nuevas figuras laborales y formas inéditas de relación entre los actores productivos. La exigencia de incrementos a la productividad y la calidad presionan entonces al factor trabajo de manera decisiva.

En la actualidad se ha incrementado la violencia de género en el trabajo, para lo cual se necesitan realizar estudios para eliminar cualquier acto dañino en contra de la mujer. En este trabajo se analiza la violencia de género a través de la historia, los tipos y manifestaciones, así como la violencia de género en el sector salud, con el propósito de establecer esquemas teóricos que permitan analizar lo que acontece en estos entornos laborales concretos. Para alcanzar este objetivo se hizo uso de técnicas cuantitativas para la obtención de la información, realizándose 20 encuestas con 29 reactivos cada una de ellas al personal de enfermería. Aunque la mayoría de las encuestadas considera que trabaja en una institución libre de acoso y hostigamiento, existe un porcentaje, aunque menor, que percibe que sí labora en una institución con este fenómeno, así como violencia económica, entre otros.

a) Violencia de género a través de la historia.

La violencia de género es un fenómeno social que no es exclusivo de las sociedades modernas y, por ende, no puede ser aislado de su historia. Hoy en día la violencia en el lugar de trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones, cobra relevancia por este el impacto negativo que tiene en la integridad física y psíquica del trabajador.

Primero, es importante definir la violencia de género. Diversos organismos internacionales a lo largo de los años han reconocido este fenómeno. En el año 1966, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, junto con el pacto internacional de derechos civiles y políticos, prohibió la discriminación de género. Una década más tarde, en 1979, nace la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, pero es hasta 1992 cuando se incluye formalmente en dicha convención la violencia por razón de género. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) la define como aquel acto violento basado en el género y puede tener como consecuencia daño físico, sexual o psicológico contra la mujer, así como amenazas de dichos actos y la privación a la libertad. En la misma declaración se manifiesta que la violencia contra la mujer comprende actos tales como: violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia cometida por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica realizada dentro de la comunidad en general; inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares; la trata de mujeres y la prostitución forzada; la violencia física, sexual y psicológica cometida o tolerada por el Estado, entre otros.

En México, el Congreso de la Unión, en el año 2012, expresó que la violencia basada en el género, es una forma de discriminación que impide que las mujeres, en igualdad con los hombres, puedan ejercer sus derechos y libertades que se establecen en el marco de los derechos humanos. Es fruto de las relaciones asimétricas de poder entre las mujeres y los hombres y se manifiestan tanto en el ámbito de la familia, como de la comunidad y el Estado en su conjunto, ya sea en el contexto público o privado.

La violencia de género se ha hecho presente en distintos ámbitos de la vida de la mujer, siendo el de la familia el más estudiado. Por otra parte, las investigaciones sobre la violencia en el trabajo hacia la mujer tienen poco tiempo, ya que la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral remunerado es relativamente reciente. Uno de los pioneros en tratar este tema fue Heinz Leymann, quien en la década de los 90 realizó una investigación sobre el mobbing y el terror psicológico en el trabajo. Este estudio es un ejemplo claro de que no hay una definición universal sobre la violencia de género y que existe una variada terminología que se utiliza para hacer referencia a la violencia laboral.

Más allá de las definiciones específicas que conlleva el término, es necesario que la violencia de género en el trabajo sea percibida como un problema organizacional, que si bien puede tener sus raíces en factores sociales, la forma en que está estructurado el trabajo es esencial para que ésta se presente, es decir, es resultado de las relaciones interpersonales que se forman al interior de la organización cuyas repercusiones se manifiestan en la sanidad física y psicológica del trabajador. La violencia de género en el trabajo cobra entonces importancia, ya que como expresan Genest, Leclerc y Maranda (2005), existe una diversidad de estudios que dan cuenta del sufrimiento psicológico que viven los trabajadores -particularmente las mujeres- y estiman que uno de cada diez de ellos, sufren hostigamiento en el trabajo.

a.1) Violencia de género en el trabajo: tipos y manifestaciones.

Antes de abordar las diversas modalidades y tipos de violencia contra la mujer, es necesario especificar la diferencia de los conceptos “tipo” y “modalidad”. El “tipo” se encarga de categorizar la violencia, mientras que la “modalidad” se encarga de señalar las múltiples maneras en que se manifiesta la violencia en los distintos ámbitos de la vida.

En México, en materia jurídica, la ley que ha conceptualizado los diferentes tipos de violencia contra la mujer es la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; dicho ordenamiento jurídico propone la siguiente categorización: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual y cualquier otra forma que pueda dañar la dignidad, integridad o libertad de la mujer. Ahora bien, las modalidades de violencia contra la mujer reconocidas en esta misma ley, son las siguientes: violencia familiar,

violencia laboral y docente, violencia en la comunidad, violencia institucional y violencia feminicida.

Para que la violencia laboral tenga lugar, se necesita la existencia de un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y que, como ya se señaló al inicio del presente artículo, consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. El evento dañino puede presentarse en una única ocasión o por el contrario ser reiterado. Asimismo, incluye acoso y hostigamiento sexual.

De acuerdo con la información de la ENDIREH 2006, a nivel nacional, de cada 100 mujeres ocupadas de 15 años y más, 30 han experimentado violencia laboral. Las cinco entidades federativas que tienen una mayor prevalencia de violencia contra las mujeres en el trabajo son: Querétaro (37.6%), Chihuahua (36.5%), Puebla (37.3%), Jalisco (36.1%) y Quintana Roo (33.7%). La misma encuesta revela que los que originan la violencia contra las mujeres en el espacio laboral son los hombres en situación de poder dentro de las organizaciones. La mayoría de estas agresiones han sido ocasionadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%).

Si bien estas cifras reflejan que es más frecuente que la violencia sea ejercida por una figura que ocupa un posicionamiento más alto jerárquicamente que la víctima, no se puede ignorar que en el resto de los casos la violencia es practicada por compañeros de trabajo del mismo rango o incluso de rangos inferiores, ya que como lo presenta la Encuesta de Condiciones Laborales de la Mujer Queretana, del año 2009, el 12.0% de ellas manifestó haber sido violentada por compañeros y compañeras de trabajo. Esta información evidencia que la violencia hacia a la mujer en el trabajo es ejercida primordialmente por su condición de género, lo cual lo convierte en un problema que debe ser atendido ya que trasciende a la organización y se convierte en un fenómeno cultural. Se le debe dar su justa dimensión a la hora de la instrumentación de políticas públicas tanto para medir sus efectos en la productividad, como para procurar un nivel de vida digno a las mujeres. Para ello, es necesario revisar las prácticas laborales, los valores y comportamientos de las gerencias y empleados (Carrillo, 2009).

a.2) Violencia de género en el trabajo dentro del sector salud.

La violencia de género afecta tanto a hombres como mujeres, sin embargo son éstas últimas las que están especialmente expuestas a determinados tipos de violencia, incluso de tipo sexual (Chappell y Martino, 2000).

Por otro lado, estudios recientes confirman que la violencia laboral en el sector de salud es universal, aunque pueden variar las características locales. En conjunto puede afectar a más de la mitad de los trabajadores de salud (Di Martino, 2002). En ese sentido, estudiar la violencia de género que sufren cotidianamente las enfermeras se convierte en un trabajo necesario y urgente.

El personal de enfermería tiene una serie de particularidades entre las que destaca el hecho de que el trabajador tiene una fuerte responsabilidad sobre la vida y estado de salud de otras personas, esta interacción puede tener un peso significativo en la generación de elementos que juegan un papel estresor para el trabajador. En el caso de las enfermeras, las exigencias laborales a las que están sujetas podrían representar un riesgo muy importante para su salud ya que existen elementos específicos de la profesión que se convierten en presiones patógenas derivadas de la organización del trabajo y de las exigencias laborales a las que están sometidas, lo cual puede desencadenar un sinnúmero de repercusiones psíquicas y físicas y que deben ser estudiadas de forma seria y sistemática.

La organización del trabajo es un elemento fundamental del proceso laboral, ya que define quiénes y cómo se deben desarrollar las tareas relacionadas con la transformación de los objetos de trabajo que satisfarán necesidades sociales de diversa índole. Por supuesto, la organización del trabajo establece un vínculo indisoluble con el grado de desarrollo tecnológico y con base en ello se definen formas específicas de realizar las tareas. (González, 2003).

Las normas adoptadas en el sector salud trastocan la forma en que se estructura el trabajo. En ese sentido, los ejes rectores del modelo de gestión para la calidad total están orientados a brindar un servicio pertinente que asegure la salud del paciente, haciendo hincapié en la importancia que tiene el compromiso dentro de la práctica profesional pero olvidando al trabajador que debe llevar a cabo dicha tarea. Otro factor significativo en el modelo de gestión para la calidad total es la medición de resultados, donde se evalúa de forma individual el quehacer de la enfermera. Así, la medición de resultados significa que la evaluación se hará en relación al tiempo que le consume a la enfermera realizar sus tareas. De esta manera, el modelo influye en la organización del trabajo (organización que implica considerar al paciente pero no al trabajador, una definición de calidad sobre el criterio de la medición de tiempo y depositar la responsabilidad en el trabajador como individuo y no en el equipo de trabajo) y, dadas sus características, provoca alteraciones en la empleada, generando más presión y tensión de las que ya de por sí tiene la labor de enfermera, y trayendo consigo una serie de componentes que alteran la subjetividad de estas trabajadoras. Para Nordin (1995), la violencia laboral afecta prácticamente a todos los sectores y categorías de trabajadores, pero el sector de la atención de salud corre un riesgo grave, ya que la violencia en esta área representa casi la cuarta parte del total de la violencia que tiene lugar en el trabajo. Por la creciente presión de las reformas y tensión del trabajo, la inestabilidad social y el deterioro de las relaciones personales, la violencia laboral se extiende rápidamente en el ámbito de los trabajadores de la salud, ámbito altamente sensible, como ya se mencionó, a estos fenómenos por el tipo de actividad –cuidar la salud de otros y ser responsable de ésta- que deben desempeñar los empleados en este contexto.

Desafortunadamente, y dadas las características del trabajo en el sector salud y del trabajo de las enfermeras, es común que la violencia se considere parte del cargo mismo, situación que se agrava por el hecho de que su ejercicio está estrechamente vinculado a una elevada concentración de mujeres quienes son altamente vulnerables a la violencia laboral, al punto que en muchas ocasiones actos y/o actitudes violentas no son consideradas como tales. Esta situación es sumamente nociva, ya que se normaliza un fenómeno (como la violencia de género) que lacera a las trabajadoras de la salud.

Metodología

-Participantes:

Se aplicó una encuesta a veinte trabajadoras pertenecientes al personal de enfermería de una institución pública del Estado de Querétaro. Dicha institución está ubicada en la ciudad de Querétaro, es una organización pública que tuvo su nacimiento en 1959 cuya finalidad es proteger no sólo a los trabajadores sino también a sus familiares, integrando bajo la denominación de –servicio social–, una serie de prestaciones cuyo objetivo principal es el apoyo social al asegurado y a su familia.

-Instrumentos y procedimiento:

El instrumento empleado fue una encuesta que se construyó a partir de la teoría recabada en esta investigación sobre violencia de género en el trabajo.

Los reactivos de la encuesta están categorizadas de la siguiente manera:

- Equidad en el trabajo
- Insumos y material necesario para realizar el trabajo
- Comunicación y capacitación para el trabajo
- Clima laboral y conductas de acoso/abuso

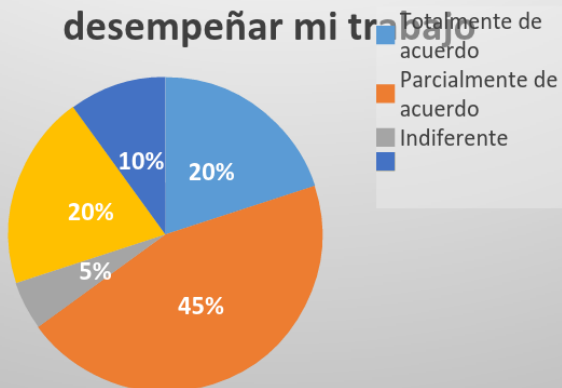
-Procedimiento:

Se encuestaron a las trabajadoras dentro de la Institución en la que laboran, se llevó a cabo individualmente, en la jornada laboral mientras realizaban sus actividades cotidianas, el tiempo de llenado de la encuesta fue aproximadamente 10 minutos por trabajador.

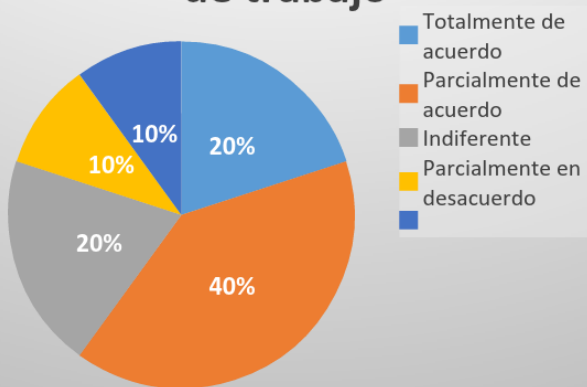
Resultados y discusión



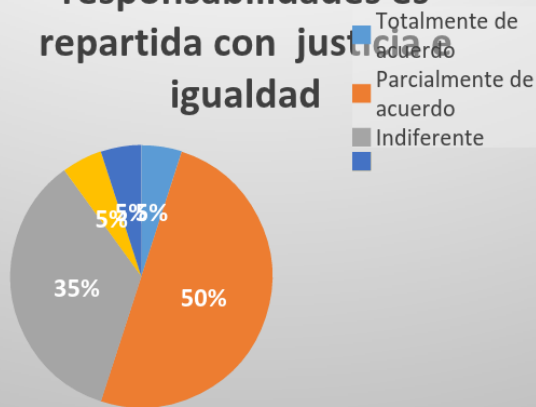
Cuento con mobiliario, equipo y servicios informáticos necesarios para desempeñar mi trabajo



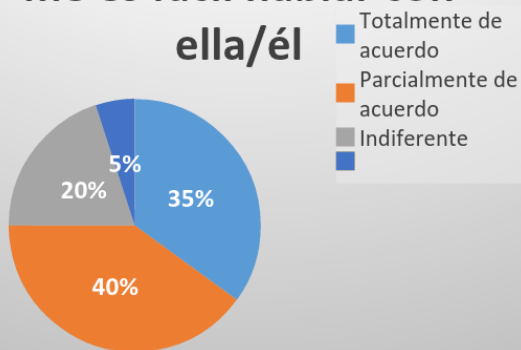
Considero que el Hospital tiene un buen ambiente de trabajo



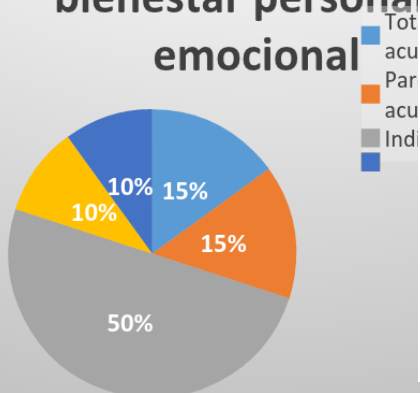
La división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad



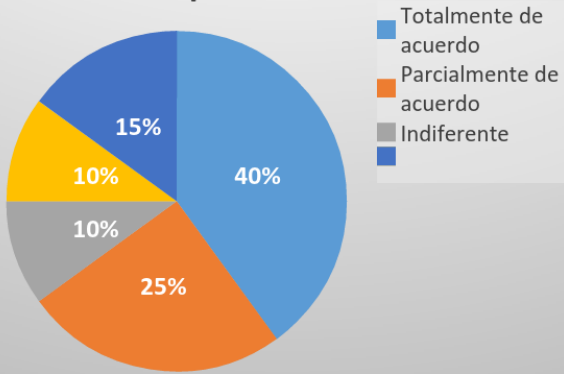
Mi jefa/e es accesible y me es fácil hablar con ella/él



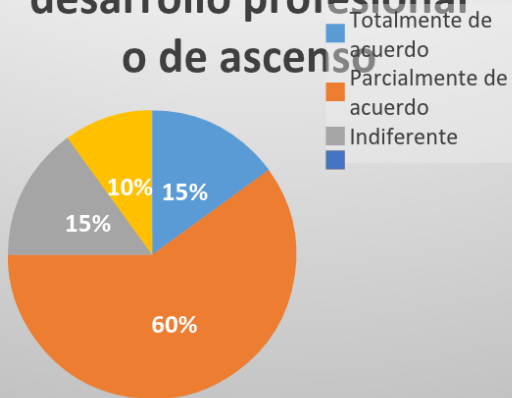
Mi Institución se preocupa por mi bienestar personal emocional



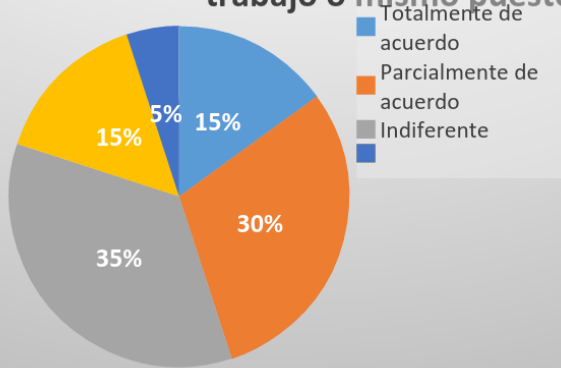
El Hospital cuenta con planes de carrera o superación que me permiten orientar mi desarrollo profesional



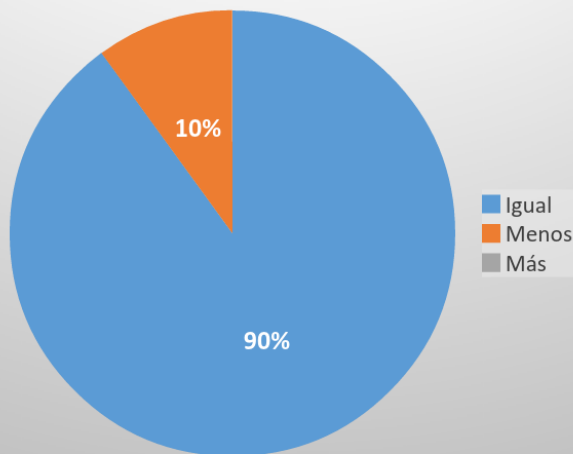
Cuento con oportunidad para mi desarrollo profesional o de ascenso

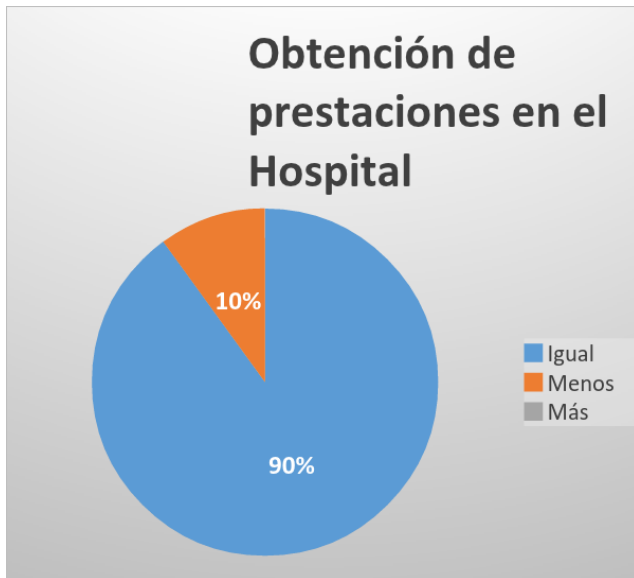


Mi sueldo y prestaciones similares con otro trabajo que desempeña el mismo trabajo o mismo puesto



Ingreso en el Hospital





La información que presentan las gráficas muestra que en la institución perteneciente al sector salud y en específico, el caso del personal de enfermería, consideran en su mayoría que las opiniones y aportaciones que hacen dentro de sus labores diarias son respetadas y que cuentan con la información necesaria para el desempeño de su trabajo, llama la atención que existe una discrepancia entre el personal encuestado con respecto a si perciben que se les comunican los asuntos trascendentes del hospital, ya que los que no están de acuerdo con esta afirmación representan a un 45% del total del personal. Aun así, consideran que sí existe retroalimentación para que mejoren el trabajo que realizan día a día, lo que tiene una influencia positiva en la percepción del ambiente laboral, ya que el 60% considera que trabaja en una institución con un buen ambiente de trabajo. Pero aunque consideren que es un ambiente

laboral bueno, no perciben que la institución realice actos que cuiden su bienestar personal ni emocional. Es importante apuntar el hecho de que el 50% del personal tiene una posición de indiferencia referente a la otorgación de ascensos en función del mérito lo que también se refleja en la siguiente cifra; el 25% considera que no son reconocidos ni valorados dentro de la institución y un 30% se siente indiferente ante esta situación. Concerniente a la remuneración justa de acuerdo a las actividades que desarrollan, el 40% está total o parcialmente en desacuerdo.

Un aspecto positivo es que la mayoría considera que trabaja en un ambiente libre de acoso laboral, pero existe un 15% que considera que sí se da este tipo de acoso y referente al acoso sexual un 10% considera que también existe, mientras que un 80% expresa estar en un ambiente libre de acoso y hostigamiento sexual. En contraparte con estas últimas cifras, las trabajadoras con un 20% creen que sí existe algún tipo de rechazo a otros trabajadores por pertenecer a un grupo minoritario (creencia ideológica, preferencia sexual, género). Existe la percepción de que los hombres tienen mayor salario que las mujeres y que ocupan los puestos más altos del hospital.

Con los porcentajes antes mencionados, aunque representen una minoría, se puede observar que las trabajadoras perciben que existen dos tipos de violencia: sexual y económica. La primera como el acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima; y la segunda como la percepción de un salario menor por igual trabajo dentro de un mismo centro laboral. Si bien es cierto que un tema como la violencia sexual es difícil de abordar y detectar, aquellas trabajadoras que expresaron laborar en un ambiente laboral donde existe acoso, refleja que se presentan en la institución una serie de eventos de índole sexual –incluyendo el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental– que atentan contra la salud psicológica e incluso física de este personal.

Es importante señalar que también existe acoso laboral, es decir, actos o comportamientos en el entorno de trabajo que atentan de diferentes formas la integridad de las víctimas. El 15% de las enfermeras manifestaron que no se encuentran en un trabajo con un ambiente libre de acoso laboral, un 10% no cree que se respeten sus opiniones y aportaciones.

A pesar de que los porcentajes en las encuestas no son tan altos, revelan que sí hay violencia y desigualdad basada en el género, se presentan conductas que atentan contra la autoestima, salud e integridad de las enfermeras. Dichos aspectos negativos repercuten no sólo en el desempeño de la labor de la trabajadora sino también en el hospital, ya que enfrentarse día a día con sentimientos como: humillación, frustración, estrés, miedo, incomodidad y ofensa, actos indeseados de connotación sexual, entre otras, afecta negativamente a la institución como a los individuos que la componen.

Reflexiones finales

El presente artículo da cuenta de un estudio exploratorio en torno a la violencia de género en el sector salud, específicamente la experimentada por las enfermeras en un hospital de la ciudad de Querétaro. Si bien, al ser un primer acercamiento nos permite ubicar algunos aspectos centrales en la vivencia y percepción de las enfermeras en su diaria labor como empleadas, es necesario continuar investigando el fenómeno para alcanzar una mayor profundidad y entendimiento en torno al mismo.

El estudio justifica la importancia de ampliar el campo de investigación no sólo con el personal de enfermería sino a todos los trabajadores del sector salud, para así contrastar la información y tener una visión más amplia de la situación. Así mismo, resulta trascendente que se desarrollen diversos instrumentos para abordar el tema, ya que la comprensión profunda y detallada de esta problemática demanda, además de preguntas, el desarrollo y utilización de diversos tipos de instrumentos de investigación –tales como la observación, la entrevista en sus diversas modalidades, la aplicación de escalas psicométricas, etc.- que permitan conceptualizar el problema en toda su complejidad, para poder proponer acciones que realmente tengan un impacto positivo en la vida de los trabajadores de la salud.

Bibliografía

Carrillo, Marco; Martínez, Juan; Lara, Jorge (2009). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. México.

Chappell, D. and Di Martino, V. (2000), Violence at Work (second edition), ILO, Geneva.

Leymann, Heinz (1990) Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and victims, 5(2), 119-126. Citado por Faulx Daniel y Delvaux Sophie (2005) Le harcèlement

moral au travail : phénomène objectivable ou « concept horizon » ? Analyse critique des définitions des phénomènes de victimisation au travail. PISTES 7(3)
<http://www.pistes.uqam.ca>.

Genest Christian, Leclerc Chantal y Maranda Marie-France (2005) Les conduites de retrait comme stratégies défensives face au harcèlement psychologique au travail . PISTES 7(3).
<http://www.pistes.uqam.ca>.

HIRIGOYEN Marie-France (2001) Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vraie du faux. Syros. Paris.

INEGI (2006). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH. México.

Kaupinen Kaisa (1997) El acoso sexual no es algo para reírse: no es romántico, ni sexi. Vivir con salud haciendo visibles las diferencias. Instituto de la Mujer. Ministerio del trabajo y asuntos sociales. España.

ONU (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer_violencia.htm.

Secretaría de Salud (2007). Programa Sectorial de Salud 2007-2012.
http://portal.salud.gob.mx/contenidos/conoce_salud/prosesa/prosesa.html.