

16. Violencia económica por razón de género en el ámbito laboral de la salud

[Economic violence due to gender in the health work field]



DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.277.16>

Resumen

La violencia económica en el ambiente laboral del área de salud es una forma de abuso o maltrato que tiene lugar en el contexto del trabajo y que está relacionada con la economía y las condiciones laborales, asimismo, puede manifestarse de diversas maneras y afectar tanto a empleados como a empleadores. El objetivo fue identificar los factores que inciden en la violencia económica por razón de género en el ámbito laboral de la salud. Este tipo de investigación es cuantitativa descriptiva, transversal y se realizó en mujeres universitarias recién egresadas del área de salud. El muestreo fue probabilístico con un nivel de confianza de 95% y estuvo integrado por 120 mujeres enfermeras. Se incluyeron mujeres recién egresadas en servicio social del área de salud que aceptaron participar y firmaron un consentimiento

MIRIAM GÓMEZ-ORTEGA*

GENOVEVA GONZÁLEZ-GONZÁLEZ**

KARLA LAURA GONZÁLEZ-PEÑA***

ALEJANDRA GARDUÑO-SANTOS****

MARÍA DE LOS ÁNGELES MONROY-MARTÍNEZ*****

MARGARITA CALDERÓN-MIRANDA*****

* Doctora en Educación Permanente. Profesora de tiempo completo en la Facultad de Enfermería y Obstetricia de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1320-2168>

** Maestra en Enfermería Quirúrgica. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3054-0094>

*** Maestra en Seguridad e Higiene Ocupacional. Profesora de asignatura de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6437-742X>

**** Doctora en Alta Dirección. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1581-9230>

***** Doctora en Alta Dirección. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6003-8287>

***** Doctora en Alta Dirección. Profesora de tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de México. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8316-3910>

informado. La investigación es sin riesgo, y el instrumento utilizado fue del Observatorio de Violencia Social y de Género con un alfa de Cronbach de 0.96. La edad de las mujeres fue, mayoritariamente, de 22 a 24 años, con 54%; 47% refirió tener menos oportunidades que los hombres; a 22% le pagan menos que a los hombres enfermeros aunque realizan el mismo trabajo; 27% ha presentado dificultades por ser mamá; y a 6% le pidieron prueba de embarazo para ser contratada.

El trabajo debe ser reconocido como un derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia económica y acoso por razón de género; y siempre debe ser remunerado.

Palabras clave: *violencia económica, laboral, mujeres.*

Introducción

Poner fin a la pobreza en todas sus formas es el primero de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Entre sus metas está que todas las mujeres y hombres tengan los mismos derechos al aprovechamiento de los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos y otras formas de propiedad, nuevas tecnologías y servicios financieros. Sin embargo, el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) indica que más de 340 millones de niñas y mujeres vivirán en pobreza extrema en 2030 (Vega, 2023).

Por tanto, es necesario respaldar el trabajo como un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Por ello, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Es de

interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (Ley Federal del Trabajo [LFT], 2022).

Una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro. La violencia puede ser de mujeres hacia mujeres, de mujeres hacia hombres, de hombres hacia hombres y de hombres hacia mujeres. De acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la violencia económica es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. En el ámbito laboral, sigue siendo un gran reto eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se busca que las mujeres y los hombres reciban la misma remuneración por igual trabajo (Briseño, 2023) La desigualdad salarial es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral y se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (LFT, 2022).

En el sector de la salud y asistencia, las mujeres se enfrentan a una mayor brecha salarial de género que en otros sectores económicos, ya que ganan de media un 24% menos que sus compañeros varones, según un nuevo informe conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). El informe, que es el análisis más completo del mundo sobre las desigualdades salariales de género en el ámbito de la salud, constata una diferencia salarial bruta entre hombres y mujeres de aproximadamente 20 puntos porcentuales, que se eleva a 24 puntos porcentuales cuando se tienen en cuenta factores como la edad, la educación y el tiempo de trabajo. Esto pone de manifiesto que las mujeres están insuficientemente pagadas por sus atribuciones en el mercado laboral en comparación con los hombres. Gran parte de la brecha salarial no se explica, y se debe tal vez a la discriminación hacia las mujeres, que representan el 67% de los trabajadores de la salud y asistenciales en todo el mundo. El estudio también concluye que los salarios en el sector de la salud y asistencial tienden a ser más bajos en general, en comparación con otros

sectores económicos. Esto coincide con la constatación de que los salarios suelen ser más bajos en los sectores económicos en los que predominan las mujeres (OMS, 2022).

En cuanto a las consecuencias de la violencia económica que se ejerce en el ámbito laboral, puede ocasionar complicaciones directas sobre la salud física, mental y reproductiva de las mujeres. Además, la violencia que se presenta dentro de las organizaciones laborales genera ambientes hostiles, lo cual afecta el respeto, la comunicación, el compromiso, el ambiente amigable y la satisfacción de la actividad laboral, que son factores que puntualizan un ambiente de trabajo favorable, con alta productividad y alto rendimiento, es decir, va más allá de las relaciones interpersonales entre empleadas y empleados. Por otra parte, este tipo de violencia también trae consecuencias, como elevados costos de producción, mayor rotación de personal, disminución o pérdida de la motivación laboral, alteración de las relaciones interpersonales, deterioro del ambiente laboral, aumento de la accidentalidad y ausentismo, entre otros problemas al interior de las organizaciones (Cruz y Casique, 2019).

En abril de 2022 México ratificó el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, que habla sobre el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso de género en los espacios laborales, lo cual continúa acarreando problemas de salud, además de daños a la integridad psicológica, entre otros. (OIT, 2022). Lo anterior tiene que ver con la falta de un pago económico de acuerdo con el desempeño laboral.

En este contexto, el propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar, sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos. Asimismo, entre sus principios está la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el personal, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo.

Finalmente, es importante reconocer que si bien es cierto que las prácticas discriminatorias forman parte de lo cotidiano en muchos centros de

trabajo, donde se excluye o discrimina a las personas sólo por sus condiciones y características personales, también es cierto que muchos centros de trabajo optan por la mejora continua, adoptando y aplicando las buenas prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación. En este sentido, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una oportunidad e invitación para iniciarse o seguir creciendo como centros de trabajo en estas prácticas.

En las áreas hospitalarias, el personal de enfermería es la espina dorsal del sistema de salud, pues proporciona cuidados esenciales, promueve la salud, fomenta la prevención de enfermedades, está en primera línea en la atención de salud y trabaja tenazmente para asegurarse de que los pacientes reciban los cuidados que necesitan, a menudo en circunstancias difíciles y complejas. Muchos trabajan más horas, con menos apoyo y en condiciones más estresantes que nunca, por lo cual es necesario la inversión en enfermería, pues una prioridad para la prosperidad de una sociedad sana reside en un trato y salario digno. Por todo lo anterior se debe garantizar que todas las enfermeras tengan acceso a beneficios laborales como seguro médico, planes de jubilación y licencias parentales, independientemente de su género.

Objetivo

Identificar los factores que inciden en la violencia económica por razón de género en el ámbito laboral de la salud.

Método

Este tipo de investigación es cuantitativa descriptiva y transversal. El universo está integrado por mujeres universitarias recién egresadas del área de salud de Toluca, Estado de México. Mientras que el muestreo probabilístico con nivel de confianza de 95%, se encuentra integrado por 120 mujeres enfermeras. Para esto se incluyeron mujeres recién egresadas de la licenciatura que se encontraban laborando en alguna institución hospitalaria del área de la salud, que tuvieran al menos 6 meses trabajando en la organiza-

ción como personal operativo de enfermería como puesto actual, que aceptaran de manera voluntaria responder el cuestionario y que firmaran un consentimiento informado. Se excluyeron a todas aquellas que no asistieron por motivo de incapacidad o vacaciones.

La presente es una investigación sin riesgo, en apego a los criterios éticos en materia de investigación. El instrumento utilizado fue del Observatorio de Violencia Social y de Género, con un alfa de Cronbach de 0.96. Se utilizó la encuesta que explora violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral en el apartado de violencia económica, el cual incluye la reducción del salario o prestaciones, dificultades u obstaculizaciones de promociones o ascensos laborales, así como una sección que proporcionan información sobre las características personales de las mujeres en el contexto laboral.

Resultados

Respecto a la edad, 54% de las enfermeras participantes se encuentra entre los 22 y 24 años; con una antigüedad laboral de 6 meses a 2 años; 22% es madre soltera; 47% de las enfermeras refiere haber tenido menos oportunidades laborales que los hombres; 22% de las trabajadoras relata que le pagan menos que a los hombres enfermeros por el mismo trabajo; 27% ha presentado dificultades laborales por ser mamá; a 6% le pidieron prueba de embarazo al ser contratada; 98% de las mujeres enfermeras refiere contar con menor oportunidad de capacitación en el trabajo que un hombre enfermero; 12% recibió discriminación por estar embarazada; 98% ha tenido menor oportunidad de ascender en el puesto de trabajo por ser mujer; a 47% le impidieron o limitaron en la realización de determinadas tareas o funciones por estar reservadas para los hombres en relación con la fuerza física.

Tabla 16.1. Factores que inciden a violencia económica

Factores que inciden en la violencia económica/género	Fx	%
Menor oportunidad laboral por ser mujer	57	47%
Menor oportunidad laboral para ascender de puesto de trabajo que un hombre enfermero	118	98%
Menor salario que un hombre enfermero	26	22%

N= 120.

Conclusiones

El trabajo debe ser reconocido como un derecho de toda persona en un entorno libre de violencia y acoso por razón de género. La violencia económica es una forma insidiosa de abuso que puede tener un impacto duradero en la vida de las mujeres afectadas. Puede dificultar su capacidad para llevar una vida independiente y autónoma. Por eso es importante reconocer y abordar este tipo de violencia, y ofrecer apoyo y recursos a las mujeres que lo experimentan. Por medio de un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, se debe promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.

La inversión en enfermería es un aspecto crucial de la política de salud, local, nacional y global para el cumplimiento de metas y objetivos, pues las enfermeras constituyen el grueso del personal sanitario global. A pesar de su participación significativa en el sector de la salud, a menudo las enfermeras padecen escasez de recursos y sus conocimientos y servicios no se retribuyen adecuadamente de acuerdo con el desempeño laboral que realizan en el cuidado de la salud.

La violencia económica y la precarización laboral del personal de enfermería pueden afectar negativamente la calidad de la atención que se brinda a los pacientes. Por tanto, es necesario implementar medidas efectivas que promuevan la igualdad de género y la justicia salarial en el sector salud, garantizando los derechos y el bienestar del personal de enfermería, especialmente de las mujeres.

Referencias

- Briseño G. (2023). *La importancia de identificar la violencia económica*. Instituto Nacional de las Mujeres. <https://www.condufef.gob.mx/documentos/blog/La%20importancia%20de%20identificar%20la%20violencia%20economica%20Gisela%20Briseno%20Loredo%20INMUJERES.pdf>
- Cruz Arroyo, V., y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>

- H. Congreso de la Unión (2022). *Ley Federal del trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *En el sector de la salud y asistencial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres*. <https://www.who.int/es/news/item/13-07-2022-women-in-the-health-and-care-sector-earn-24-percent-less-than-men>
- Secretaría de Economía, (s. f.). *NMX-R-025-SCFI-2025. En igualdad laboral y no discriminación*
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso*. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/WCMS_850554/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Las mujeres del sector de la salud y de los cuidados ganan un 24 por ciento menos que los hombres*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_850974/lang-es/index.htm
- nación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Vega, V. (2023). *La pobreza tiene género 2023*. Amnistía Internacional. www.amnesty.org