

VIOLENCIA DE PAREJA Y TRABAJO

La violencia de pareja también afecta a las mujeres que trabajan en el sector salud. Si bien el tener una profesión o un trabajo remunerado es un factor de protección, un porcentaje importante de las mujeres que trabajan fuera de la casa también son víctimas de violencia de pareja.

En el pasado, la violencia entre parejas o cónyuges no era motivo de preocupación para el mundo del trabajo. Ahora, sin embargo, las y los expertos señalan que *“la violencia doméstica ya no puede ser considerada por las empresas como una cuestión secreta, con poco o ningún efecto en el lugar de trabajo”, y que “la violencia doméstica que desborda hacia los lugares de trabajo [...] tiene que incorporarse a toda tipología completa de la violencia en el trabajo”.*

Un estudio basado en encuestas a mujeres chilenas viviendo relaciones de violencia intrafamiliar informó que entre las mujeres que trabajan o trabajaron fuera de la casa:

- el 63,1% indicó que la violencia tuvo impacto en su trabajo
- un 40,9% tuvo que ausentarse del trabajo o no ir un día entero.
- 34,3% tuvo que pedir permiso para irse antes.
- 30,3% dejó de producir o vender productos.
- 23,6% rechazó o limitó su asistencia a una capacitación.
- 20,2% cambió de lugar de trabajo.
- 14,2% rechazó promociones.

Como lo han demostrado los estudios nacionales e internacionales, la violencia de género que viven las mujeres de parte de sus parejas, afecta la habilidad de las trabajadoras para ir a trabajar, hacer su trabajo o mantenerlo. En particular en el sector salud, la vivencia de violencia puede incluso afectar su capacidad para atender o brindar atención a las mujeres víctimas de violencia que son beneficiarias del sector salud.

Por esta razón, y considerando que la violencia contra las mujeres ejercida por la pareja es una problemática transversal, presente en todos los estratos sociales, que no distingue nivel educacional, religión, raza, entre otras, el Ministerio de Salud ha desarrollado la “Orientación técnica para la elaboración pautas locales para el Abordaje Integral de Trabajadoras del Sector Salud Víctimas de Violencia de Pareja” a fin de instar a todas las unidades y centros de salud a desarrollar protocolos locales para abordar este tipo de violencia cuando ésta afecta a funcionarias y mujeres que trabajan en sector salud. Les presentamos a continuación los objetivos planteados en este documento, para el abordaje integral de la violencia que pueda estar afectando a mujeres que trabajan en el sector salud, como las orientaciones para realizar una primera respuesta.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras, especialmente las profesionales que tienen cargos de responsabilidad, conozcan esta orientación técnica y promuevan la instalación de pautas y protocolos locales para abordar esta problemática que pueda afectar a las mujeres que trabajan en el sector salud.

Abordaje integral de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja

Objetivos:

- ✓ Detectar oportunamente los casos de violencia de pareja que afectan a las trabajadoras del sector Salud.
- ✓ Asegurar la acogida y atención integral de salud a las trabajadoras afectadas por la violencia, de acuerdo a sus necesidades y priorizando su seguridad.
- ✓ Establecer pautas claras y eficaces de acción ante incidentes violentos, protegiendo a las trabajadoras afectadas, priorizando su continuidad laboral, estableciendo o fortaleciendo sus redes de apoyo y la derivación a los servicios del intersector.
- ✓ Desarrollar mecanismo de acompañamiento y seguimiento a las trabajadoras afectadas.

Primera atención

Luego de la recepción de un caso de violencia de pareja, se deberá activar el procedimiento de primera acogida que deberá incorporar:

- **a)** Evaluación del estado de salud física y mental.
- **b)** Construcción de plan de seguridad inicial.
- **c)** Evaluación de las necesidades de apoyo social.
- **d)** Evaluar las necesidades de la trabajadora respecto de su situación en el trabajo.
Es importante garantizar que la trabajadora que atraviesa una situación de violencia no tendrá efectos negativos en su situación laboral.

A partir de los antecedentes recogidos se deberá generar el procedimiento para:

- **a)** Coordinar atención clínica requerida, ya sea con el médico de personal, servicio de urgencia o atención regular del centro y que sea más cercano para la trabajadora.
- **b)** Gestionar medidas acordadas para la protección de la trabajadora que sufre violencia, ya sean internas o externas a la institución. Por ejemplo medidas de seguridad, contacto con la red de amistad o familia próxima si es que la trabajadora así lo requiere.

- **c)** Implementar medidas administrativas para fortalecer el rol protector del lugar de trabajo. En caso de ser necesario y siempre con el consentimiento de la trabajadora que sufre violencia, elevará un informe confidencial a la autoridad competente para que adopte las medidas pertinentes y otorgue los permisos correspondientes.
- **d)** Activación de la red local de protección social, seguridad u otros servicios requeridos por la trabajadora afectada.
- **e)** Registro de la información.
- **f)** Entregar orientación a la trabajadora afectada respecto a los servicios disponibles para ella y acompañarla en el proceso de vinculación con estos servicios.
- **g)** Acompañarla en el proceso de toma de decisiones, con actitud empática.
- **h)** Tendrá siempre en consideración las necesidades referidas por la afectada, por lo que en ningún caso obligará a la trabajadora a denunciar la violencia vivida.

En caso de que la trabajadora desista del proceso en una de estas etapas se recomienda:

- Generar un procedimiento para el monitoreo y acompañamiento de mujeres que han desistido del apoyo.
- Que la persona que realice el acompañamiento converse con la trabajadora a objeto de comprender su nueva situación.
- Respetar la decisión y manifestar que lo puede retomar cuando estime pertinente.

De igual manera la persona que realiza el acompañamiento debe estar alerta de los cambios que pueda tener la trabajadora ya que estos pueden significar que la situación de violencia persiste. Es importante recordar que la violencia de pareja produce un aislamiento de quien la experimenta.

En este caso una trabajadora puede rechazar la ayuda por miedo a agravar la violencia por parte de su agresor. Se debe considerar que existen casos en los que el agresor es funcionario de la misma institución, y será deber de la organización (hospital, Cefam, etc.) generar medidas tales como modificar los horarios de trabajo o la ubicación del funcionario agresor, con el fin de resguardar la seguridad de la trabajadora que vive violencia de género.